



Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS V1 2025



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

Autores

Secretaría General – Grupo de Gestión del Talento Humano

Bogotá – Colombia. Enero 2025



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	5
JUSTIFICACIÓN	6
POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	6
OBJETIVO GENERAL	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
ALCANCE	7
ETAPAS DE DESARROLLO	7
MARCO LEGAL	7
CONTEXTO ESTRATÉGICO	7
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	8
CONSULTA PARTES INTERESADAS	19
ÁREAS DE INTERVENCIÓN	19
1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	20
1.1 FACTORES PSICOSOCIALES	20
1.2 EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	20
1.3 CALIDAD DE VIDA LABORAL	20
2. SALUD MENTAL	20
2.1 HIGIENE MENTAL	21
2.2 PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD	21
3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	21
3.1 FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD	21
4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	21
4.1 CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR	22
4.2 ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR	22

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	22
5.1 FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	22
CRONOGRAMA.....	22
INDICADORES	23
COMUNICACIÓN	23
RECURSOS.....	23
RESPONSABLES	23
SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	24
PLAN DE INCENTIVOS.....	24
OBJETIVO	25
TIPOS DE INCENTIVOS	25
➤ INCENTIVOS NO PECUNIARIOS	25
REQUISITOS PARA PARTICIPAR DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS.....	26
➤ INCENTIVOS PECUNIARIOS	26
EQUIPO DE TRABAJO	26
CONTROL DE DOCUMENTOS	27



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

INTRODUCCIÓN

La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte - UPIT, es una Entidad Pública la cual forma parte del sector descentralizado de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio, autonomía administrativa, financiera y técnica, adscrita al Ministerio de Transporte, creada a través del Decreto No. 946 de 2014, la cual tiene como objeto, según el artículo 2 del precitado Decreto, *"(...) planear el desarrollo de la infraestructura de transporte de manera integral, indicativa, permanente y coordinada con los agentes del sector transporte, para promover la competitividad, conectividad, movilidad y desarrollo en el territorio nacional en materia de infraestructura de transporte, así como consolidar y divulgar la información requerida para la formulación de política en materia de infraestructura de transporte"*.

En virtud del numeral 3 del artículo 16 del Decreto 946 de 2014, se delega en la Secretaría General de la Unidad *"(...) 3. Dirigir el desarrollo de los programas de administración de personal, bienestar social, seguridad industrial, salud ocupacional, selección, vinculación, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte (UPIT), de conformidad con las políticas institucionales y la normativa vigente."*

En concordancia con lo anterior, el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano a través del Plan de Bienestar e Incentivos propende elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de colaboradoras y colaboradores en el desempeño de su labor y de contribuir con el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales

Para la vigencia 2025 se busca continuar fortaleciendo el sentido de pertenencia de las colaboradoras y los colaboradores mediante la adopción y ejecución de las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos, que están alineadas conforme lo establecido en el Programa Nacional de Bienestar *"Servidores Saludables, Entidades Sostenibles"*, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, el diagnóstico institucional se realizó bajo la aplicación de los siguientes instrumentos: medición clima organizacional, aplicación batería de riesgo psicosocial, autodiagnósticos, encuestas de identificación de necesidades y de satisfacción y grupos focales.

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

JUSTIFICACIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos se justifica a la luz de lo establecido en el artículo 24 del Decreto-Ley 1567 de 1998 reglamentado por el Decreto 1225 de 2005, que indica que la calidad de vida laboral se atenderá mediante programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados que permitan identificar las prioridades y alternativas con las que cuenta la Entidad para contribuir con el bienestar, fomentando el sentido de pertenencia y el trabajo en equipo.

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Mediante Resolución 317 del 31 de diciembre de 2024 se adoptó la Política de Talento Humano así:

La Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte – UPIT a través de la Gestión Estratégica de Talento Humano garantiza que la Entidad cuente con colaboradores idóneos, comprometidos e íntegros, para lo cual se promueve la equidad de género, igualdad de oportunidades y la diversidad, garantizando un ambiente inclusivo y libre de discriminación; promoviendo cero tolerancia al acoso laboral y otras formas de violencia y discriminación, con procedimientos claros para su prevención y denuncia; fomentando la integridad, transparencia y la vivencia de los valores y lineamientos del Código de Integridad y Conflicto de Interés en todas nuestras acciones; promovemos el liderazgo, la autogestión, la excelencia y la gestión del conocimiento, para tener un entorno de trabajo ético y colaborativo y apoyamos el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral para el mejoramiento de la calidad de vida de nuestros colaboradores.

OBJETIVO GENERAL

Promover un entorno de trabajo saludable, inclusivo y motivador que fomente el bienestar integral de los colaboradores, mejorando su calidad de vida, satisfacción y productividad, a través de la implementación de estrategias y programas que aborden las dimensiones física, emocional y profesional, fortaleciendo el sentido de pertenencia y compromiso con la Entidad para contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Implementar programas y actividades dirigidas a las servidoras y los servidores públicos acorde con las necesidades identificadas con el fin de

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

fortalecer el sentido de pertenencia y la cultura organizacional.

2. Implementar programas y actividades que promuevan el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar con el fin de aportar al mejoramiento de la calidad de vida.
3. Desarrollar actividades que fomenten en las servidoras y los servidores públicos el sentido de identidad y vocación hacia la excelencia en el servicio público.

ALCANCE

La ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos se realizará con todos los servidores públicos de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte- UPIT.

ETAPAS DE DESARROLLO

1. **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluó la percepción de las servidoras y los servidores públicos del Plan de Bienestar e Incentivos 2024 y se realizó la identificación de necesidades a través del instrumento definido.
2. **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, identificación de necesidades y el respectivo análisis se formularon las actividades para el Plan de Bienestar e Incentivos a implementar en la vigencia 2025.
3. **Seguimiento y evaluación:** Identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar e Incentivos 2025.

MARCO LEGAL

La Normatividad que regula el presente Plan o las citas normativas que se enuncian en las actividades, se encuentra definidas en el Normograma de Talento Humano de la UPIT, disponible para consulta en el siguiente: [Normativa de la Entidad - UPIT](#)

CONTEXTO ESTRATÉGICO

El Plan de Bienestar e Incentivos se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2025 y el Plan de Acción Institucional de 2025 en los siguientes aspectos:

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Tabla 1.

Articulación Plan Estratégico de Talento Humano y Plan de Acción Institucional

Eje transformacional PND	5. Convergencia Regional
MIPG-Política	Política de Talento Humano
Objetivo Estratégico:	Generar un entorno organizacional donde la persona pueda desarrollarse integralmente y la organización
Iniciativa Estratégica:	Monitorear y evaluar las acciones definidas para la implementación de las políticas de gestión estratégica de Talento Humano e Integridad en la UPIT

Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar e Incentivos de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte responde a los siguientes instrumentos:

Gráfica 1.

Instrumentos diagnósticos de necesidades



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano

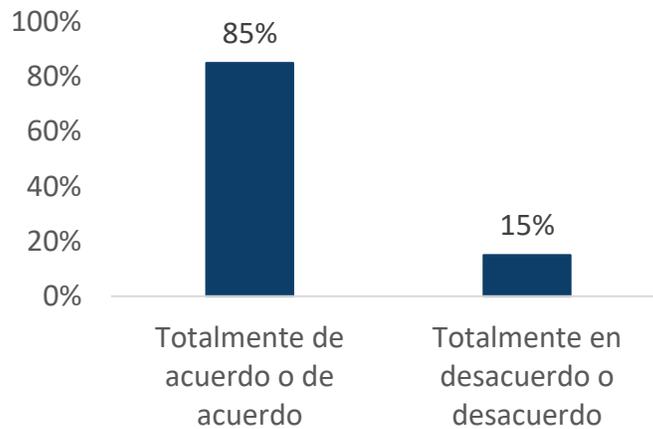
Con relación al instrumento de la medición del clima organizacional el cual fue realizado en la vigencia 2023 se obtuvo los siguientes resultados:



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Gráfica 2.
Medición clima organizacional



Fuente: Informe medición clima laboral 2023

La evaluación de clima obtuvo una percepción del 85%, lo cual se interpreta como un clima laboral bueno, el resultado se obtuvo del total de personas que evaluaron estar totalmente de acuerdo o de acuerdo en las preguntas que miden su percepción con el clima.

De acuerdo con los resultados de la medición en mención, se evidenció que se debía intervenir en los siguientes aspectos:

Gráfica 3.
Resultados por factores





Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

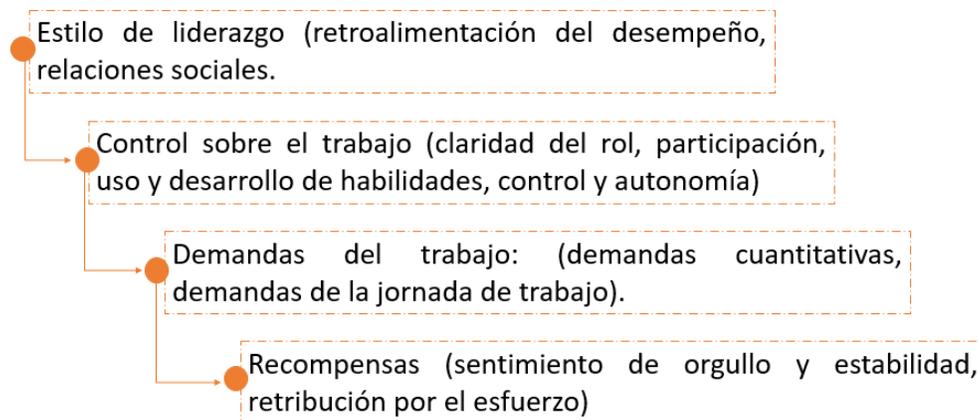
Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano

Paralelamente, en la misma vigencia 2023, se realizó la medición de la batería de riesgo psicosocial, cuyo objetivo es mitigar los riesgos y mejorar el bienestar de los colaboradores, el cual obtuvo una medición de riesgo medio, evidenciando los aspectos a intervenir:

Imagen 1.

Aspectos para intervenir



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano

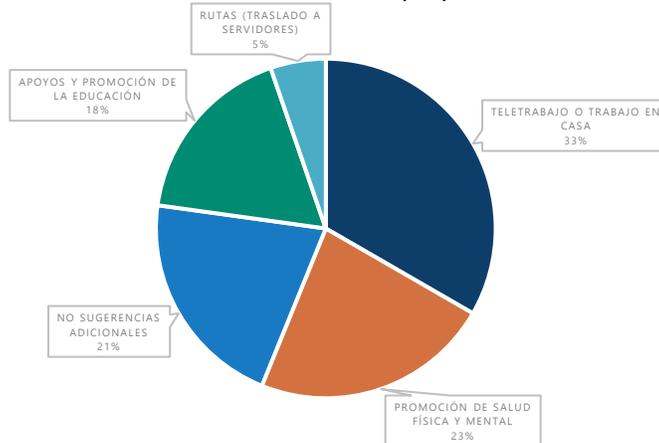
En el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en particular la política de Gestión Estratégica de Talento Humano se inició el proceso de implementación y certificación del modelo de gestión EFR, para lo cual se desarrolló un diagnóstico que refleja el estado actual de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte UPIT en las materias que regulan los referenciales normativos de la Fundación Másfamilia evidenciando los siguientes aspectos:



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Gráfica 4.
Medidas de conciliación propuestas



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano

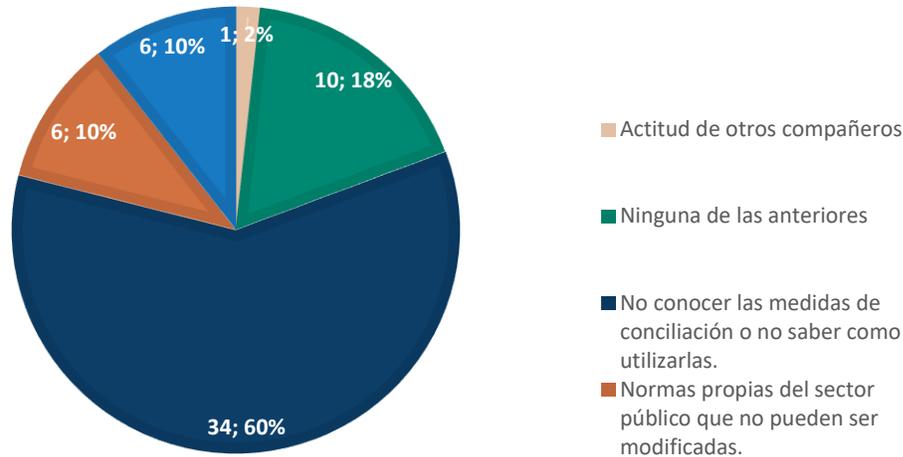
La gráfica cuatro (4) permite evidenciar que los servidores indicaron medidas que quisiera fueran implementadas en la Entidad, el 33% indica trabajo en casa o teletrabajo, el 23% actividades de promoción de la salud física y mental (incluyendo actividades para niños), el 21% no presentó sugerencias adicionales, el 18% actividades de fomento de la educación y el 5% rutas para el traslado de los servidores de su casa a la oficina.



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Gráfica 5.
Barreras para implementar la conciliación



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano

Sobre barreras para implementar acciones de conciliación se evidencia que el 34% considera que una barrera puede ser no conocer las medidas o no saber cómo utilizarlas, el 18% no considera ninguna de las opciones como barreras y el 10% indica que puede ser una barrera las normas propias del sector público.

De acuerdo con las anteriores gráficas se intervino en diferentes aspectos, permitiendo acciones como lo son: caracterización sociodemográfica de los servidores de la cual se tiene el 100% de la información, se diseñaron y aplicaron los formatos de evaluación de desempeño, valoración de la gestión y acuerdos de gestión, de los cuales se tiene concertados los compromisos del 100% de los servidores, a su vez se diseñó el programa de teletrabajo, accediendo a esta modalidad el 32,5% de los servidores reforzando el compromiso con la conciliación en las diferentes dimensiones de la vida, también la flexibilidad en cuanto al horario laboral accediendo a este el 100% de los servidores.

En este mismo sentido, el diseño del programa de desvinculación asistida el cual tiene como objetivo ofrecer apoyo integral a los servidores públicos que enfrentan la etapa de retiro, con el fin de proporcionar herramientas para redefinir su vida personal y profesional. Así mismo, el diseño del programa de reconocimientos que tiene como objetivo valorar y reconocer el compromiso de los colaboradores con el servicio público,



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

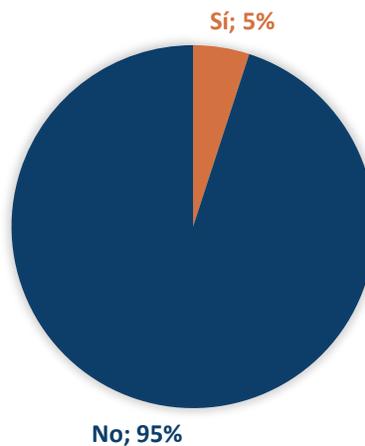
fomentando la cultura del liderazgo y excelencia, el cual permitió el reconocimiento del 36,5% de los servidores.

Ahora bien, frente a la encuesta de identificación de necesidades diseñada por el Grupo de Talento Humano de la Secretaría General, en la cual se incluyeron preguntas relacionadas con la percepción de necesidades de bienestar donde se pudo identificar los aspectos relevantes para la formulación del Plan de Bienestar con una participación desagregada por género, se tiene que 40 servidoras sobre el total de la planta participaron en la encuesta. En cuanto al género masculino, se obtuvo participación de 24 servidores sobre el total del género.

Paralelamente, se preguntó sobre las personas que se encuentran en condición de prepensionado, de lo cual indicaron:

Gráfica 6.

Condición prepensionado



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano

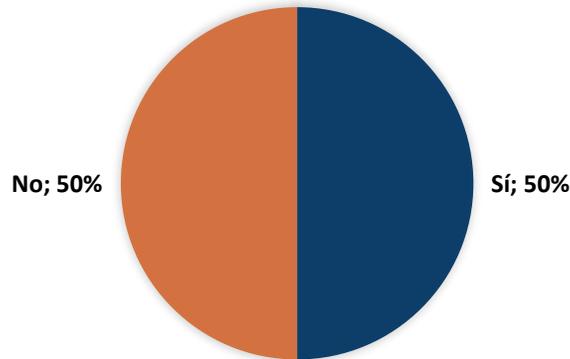
De acuerdo con lo anterior, se evidencia que el 5% de los participantes lo que corresponde a 4 servidores se encuentran en condición de prepensionados.



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Gráfica 7.
Conocimiento para acceder a la pensión



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano

En ese sentido, se tiene que el 50% de la población tiene el conocimiento y el otro 50% no lo tiene, por lo tanto, en el siguiente plan se formulan acciones en el eje de equilibrio psicosocial sobre apoyo jurídico y fondos de pensiones.

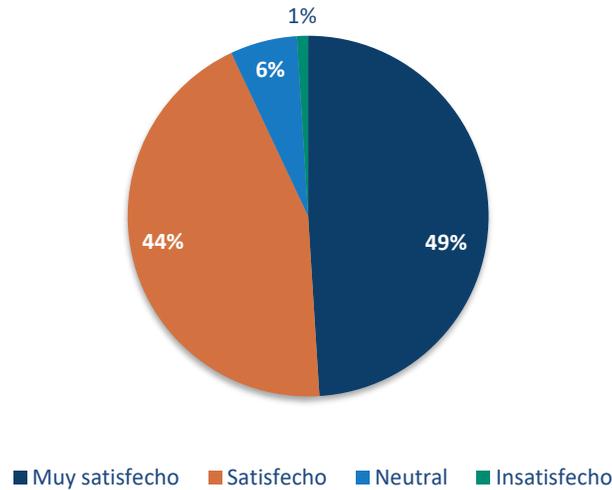
Adicionalmente, se evaluó la satisfacción general con relación a las actividades formuladas en el Plan de Bienestar 2024, indicando:



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Gráfica 8.
Satisfacción Plan de Bienestar 2024



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano

Con relación a la anterior gráfica se tiene que el 49% de los servidores indicaron estar muy satisfechos con el plan de bienestar, el 44% se encuentra satisfecho, el 6% neutral, el 1% insatisfecho.

En este mismo sentido, se realizaron grupos focales indagando sobre la satisfacción de la Gestión del Talento Humano, obteniendo una calificación de 4.70 sobre 5.0, indicando algunos comentarios en general:

Imagen 2.
Comentarios generales

1. Actividades de gran impacto.
2. Fortalecer pausas activas.
3. Mantener programa entorno laboral saludable.
4. Capacitaciones en salud mental.
5. Presentación de nuevas vinculaciones.
6. Mayor uso de materiales reciclables, responsabilidad ambiental.
7. Claridad en las indicaciones para desarrollo de actividades.
8. Actividad con mascotas.
9. Felicitaciones por organización e inclusión de los colaboradores.

Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano



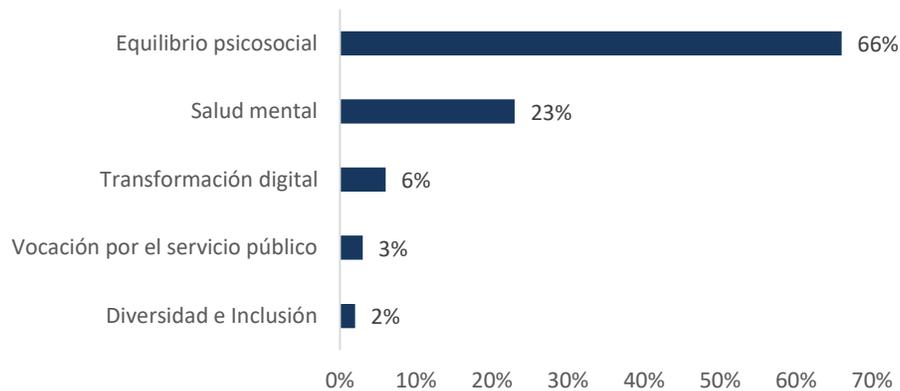
Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Así mismo, se consultó sobre el orden de importancia de las actividades que le gustaría encontrar en el Plan de Bienestar 2025, a lo cual indicaron:

Gráfica 9.

Orden de importancia actividades



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano

La gráfica refleja que el equilibrio psicosocial es el aspecto más relevante para los servidores públicos, con un 66% de importancia, seguido por la salud mental con un 23%. Estos resultados destacan la prioridad que se le otorga al bienestar emocional y social en el ámbito laboral. En contraste, la transformación digital (6%) y la vocación por el servicio público (3%) son percibidas como menos prioritarias en este contexto, lo que sugiere un enfoque centrado en mejorar la calidad de vida y las condiciones humanas de los servidores públicos.

Por otro lado, se consultó sobre los aspectos que los servidores consideraron promovidos por la modalidad de teletrabajo implementada en 2024. Los resultados mostraron que el 100% de los encuestados que accedieron a esta modalidad resaltan la mejora en la calidad de vida y el aumento de la productividad como sus principales beneficios.

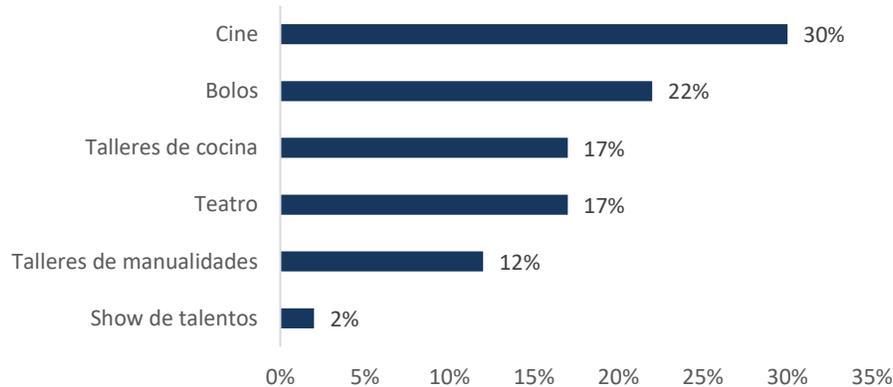
En cuanto a la preferencia de nuevas actividades para el Plan de Bienestar 2025 se evidenció lo siguiente:



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Gráfica 10.
Preferencia de actividades



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano

La gráfica muestra que la actividad de preferencia por parte de los servidores públicos es el cine, con un 30% de preferencia, seguida de bolos con un 22%. Las actividades culturales y recreativas como teatro y talleres de cocina obtienen una preferencia similar, con un 17% cada una, mientras que los talleres de manualidades son menos populares, con solo un 12%. Por último, los shows de talentos son la opción menos elegida, con un 2% de preferencia.

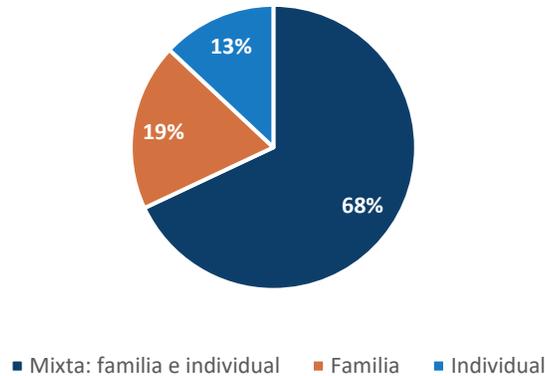
También se preguntó a los servidores qué tipo de acompañamiento preferían en las actividades, indicando:



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

Gráfica 11.
Acompañamiento actividades

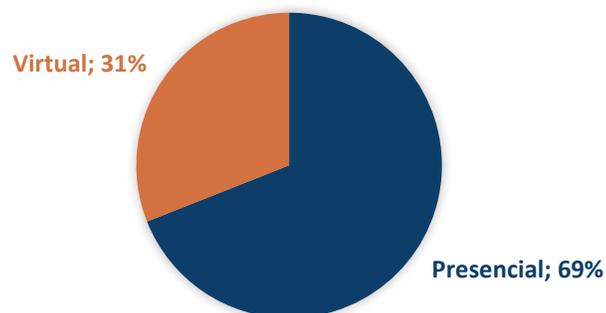


Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano

De acuerdo con lo anterior, se evidencia que el 68% de los participantes prefieren el desarrollo de actividades en la modalidad mixta, es decir actividades que incluyan a la familia y otras actividades que sea individualizadas, seguido el 19% manifestó que prefiere el desarrollo de las actividades en acompañamiento de la familia y por último el 13% indicó la preferencia por actividades individuales.

Así mismo, se preguntó sobre la modalidad para los talleres formativos del Plan de Bienestar, a lo cual manifestaron:

Gráfica 12.
Modalidad talleres Plan de Bienestar



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

De acuerdo con la gráfica se evidencia que el 69% de los participantes prefieren la modalidad presencial para el desarrollo de los talleres formativos relacionados con salud mental, habilidades blandas, entre otros.

CONSULTA PARTES INTERESADAS

Para garantizar el proceso de consulta y participación de los servidores públicos de la entidad y demás partes interesadas en la planeación y ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos se cuentan con diferentes medios de comunicación interna como el correo de bienestar@upit.gov.co, talentohumano@upit.gov.co y demás correos institucionales.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

Una de las principales bases para desarrollar estrategias que generen un impacto positivo en las instituciones públicas es tomar como guía el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026. Este programa fue diseñado como una herramienta clave para estructurar iniciativas de bienestar, alineadas con sus objetivos y directrices.

En este marco, el Programa Nacional de Bienestar establece cinco ejes fundamentales, los cuales fueron definidos considerando los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades identificadas en el diagnóstico realizado anteriormente. A continuación, se detallan los cinco ejes:

Gráfica 13.

Ejes Plan de Bienestar e Incentivos



Fuente: Elaboración propia GIT de Gestión del Talento Humano

Los ejes mencionados previamente se desarrollan a continuación, conforme con lo establecido en el Programa Nacional de Bienestar Social formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Este programa detalla cada uno de estos pilares como parte del enfoque integral para fomentar el bienestar de las servidoras y los



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

servidores públicos, contribuyendo a la calidad de vida y al fortalecimiento institucional.

1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL - CRUZANDO LOS CIELOS DEL CAMBIO Y LA ADAPTACIÓN.

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, tales como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.

1.1 FACTORES PSICOSOCIALES

Este componente promueve el sentido de pertenencia y la conexión con la Entidad, humanizando el trabajo a través de actividades de ocio y esparcimiento que fomentan el bienestar laboral y mejoran la productividad. Entre las actividades que se pueden encontrar en este eje son: Novena de aguinaldos, día de los niños y niñas (Halloween), celebramos tu vida, amor y amistad, historias con patitas.

1.2 EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las Entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos. Entre las actividades que se pueden encontrar en este eje son: Celebración día de la familia, día de la niñez y recreación, jornada remunerada día de la familia, vacaciones recreativas, jornada laboral especial para mujeres embarazadas, horario flexible, teletrabajo, sala de lactancia, actividades EFR.

1.3 CALIDAD DE VIDA LABORAL

Este componente aborda actividades orientadas a mejorar las condiciones laborales de los servidores y las servidoras públicas, promoviendo su desarrollo personal, profesional y organizacional, y destacando la importancia de su función mediante el reconocimiento y la creación de ambientes propicios para el fortalecimiento de competencias y habilidades. Entre las actividades que se pueden encontrar en este eje son: Día de profesiones y oficios, día del servidor público, día de la secretaría, día del conductor y medición de la cultura y clima organizacional.

2. SALUD MENTAL - EL CAMINO AL ESTADO DE BIENESTAR FÍSICO Y MENTAL.

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Entre las actividades que se pueden encontrar en este eje son: caminatas, pausas activas, olimpiadas del sector transporte, actividades de mindfulness.

2.1 HIGIENE MENTAL

Este componente se enfoca en promover acciones dirigidas a preservar la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, fomentando su equilibrio con el entorno sociocultural. Su objetivo principal es contribuir al bienestar integral y propiciar una mejora continua en su calidad de vida.

2.2 PREVENCIÓN DE NUEVOS RIESGOS A LA SALUD

Este componente se enfoca en la salud de las servidoras y servidores públicos, buscando mejorar su bienestar y calidad de vida. Incluye iniciativas como campañas para prevenir el sedentarismo, actividades para manejar el estrés, ansiedad y depresión, y la adopción de herramientas para aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida mediante ejercicio físico, técnicas de relajación, meditación y control de la respiración.

3. DIVERSIDAD E INCLUSIÓN - RECORRIENDO LA DIVERSIDAD, INCLUSIÓN Y EQUIDAD.

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Entre las actividades que se pueden encontrar en este eje son: Conmemoración de fechas, resaltando la sensibilización frente al trabajo doméstico, eliminación de la violencia contra la mujer, día de la mujer, día del hombre.

3.1 FOMENTO DE LA INCLUSIÓN, LA DIVERSIDAD Y LA EQUIDAD

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL - NAVEGANDO HACIA ORGANIZACIONES INTELIGENTES.

En atención al momento coyuntural por el que atravesamos en el mundo se ha generado una transformación y adaptación inmediata en las organizaciones a nivel tecnológico, entendiendo la importancia de la creación de una cultura digital, facilitando



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

la gestión del flujo de trabajo, asignación y automatización de tareas, flexibilidad laboral. Entre las actividades que se pueden encontrar en este eje son: teletrabajo y caracterización sociodemográfica de los servidores.

4.1 CREACIÓN DE CULTURA DIGITAL PARA EL BIENESTAR

Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios.

4.2 ANALÍTICA DE DATOS PARA EL BIENESTAR

Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

5. IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO - EL DESTINO DE LA VOCACIÓN POR LO PÚBLICO.

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad. Entre las actividades que se pueden encontrar en este eje son: Reconocimientos, actividad de bienvenida para nuevos ingresos, cierre de gestión, medición clima y cultura organizacional, actividades de integridad.

5.1 FOMENTO DEL SENTIDO DE PERTENENCIA Y LA VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Estrategias orientadas a fortalecer el sentido de pertenencia de los servidores y servidoras, mediante la apropiación de los deberes del servicio público y el mejoramiento continuo de las capacidades para contribuir con los objetivos misionales.

CRONOGRAMA

El presente cronograma podrá ser ajustado o modificado, de acuerdo con los resultados del estudio de mercado, el presupuesto disponible, el análisis de prioridades y las necesidades previamente identificadas, para lo cual el Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano modificará el cronograma anexo. La descripción y programación de las actividades se encuentran relacionadas a continuación: [CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR 2025.pdf](#)



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

INDICADORES

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos se realizarán de manera semestral de acuerdo con las siguientes características:

1. **Ritmo del tren (Indicador de Cumplimiento):** Representa el avance logrado en las actividades de bienestar de acuerdo con lo establecido en el cronograma. Actividades programadas / Actividades ejecutadas
2. **Calidad del Viaje (Satisfacción):** Mide la satisfacción de los servidores en las actividades realizadas. Porcentaje de satisfacción de las actividades.
3. **Ruta del bienestar (Efectividad):** Mide la mejora en los resultados de clima organizacional y cultura. Porcentaje de mejora de resultados.

COMUNICACIÓN

Todas las actividades derivadas del Plan de Bienestar e Incentivos serán divulgadas a los servidores y servidoras del Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte de conformidad con el procedimiento de comunicación interna de la Entidad

RECURSOS

Para desarrollar el Plan de Bienestar e Incentivos, se cuenta con los recursos de funcionamiento asignados para la vigencia, adicionalmente se tiene apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la Administradora de Riesgos Laborales.

RESPONSABLES

- La Dirección General es la responsable de propiciar los espacios, incentivar actividades y la cultura de Bienestar e Incentivos para las servidoras y los servidores públicos de la Unidad.
- La Secretaría General es la responsable de dirigir las actividades relacionadas con el cumplimiento del Plan de Bienestar.
- El Grupo de Gestión de Talento Humano es el responsable de coordinar y desarrollar

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

las actividades que hacen parte del Plan de Bienestar.

- Las servidoras y los servidores públicos de la Unidad tienen la corresponsabilidad de participar activamente en las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos 2025, aportando a una mejor calidad de vida laboral.

SEGUIMIENTO DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Para la vigencia 2025 el seguimiento al Plan de Bienestar e Incentivos se realizará de la siguiente forma:

- **Reuniones internas de seguimiento del equipo de trabajo de talento humano**

Seguimiento mensual al cumplimiento de las diferentes actividades que se establecen en el Plan de Bienestar.

- **Reuniones mensuales de Secretaría General**

Mensualmente la Secretaria General adelanta reunión de seguimiento al cumplimiento de los planes derivados de la Gestión de Talento Humano de la entidad.

- **Informes de seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano**

Semestralmente el Grupo de Gestión del Talento Humano presenta informes de seguimiento al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano el cual contiene el avance en el cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos.

PLAN DE INCENTIVOS

El Bienestar Social en la Administración Pública comprende el Sistema de Estímulos, establecido en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos. Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 en el título II capítulo I y el Decreto 1083 de 2015 en el título X, establece que las entidades deberán efectuar programas para elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y recompensar el desempeño efectivo de los servidores. En consecuencia, se desarrolla el presente programa de incentivos, en el que se establecen los lineamientos para seleccionar y reconocer a los mejores servidores por nivel jerárquico de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial.

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

OBJETIVO

Fomentar el desarrollo de cultura de trabajo enmarcada en la participación y la creatividad; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente, y el mejor equipo de trabajo; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

TIPOS DE INCENTIVOS

➤ INCENTIVOS NO PECUNIARIOS

De acuerdo con el artículo 32 del Decreto Ley 1567 de 1998 los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer servidores por un desempeño productivo en los niveles sobresaliente.

Que en atención al artículo 30 del Decreto Ley 1567 de 1998 tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los servidores de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo.

Que de acuerdo con el literal g del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, modificado por el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

De otra parte el artículo 33 del Decreto Ley 1567 de 1998 señala que las entidades podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

De acuerdo con lo anterior, los incentivos no pecuniarios se realizarán de la siguiente forma:

1. Reconocimiento público a la labor meritoria: Reconocimiento en el cierre de gestión

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

a todos los servidores de libre nombramiento y remoción que obtengan calificación en el nivel sobresaliente.

2. Mención de honor con copia a la historia laboral: Se realiza reconocimiento escrito en mención especial, con copia a la historia laboral, de acuerdo con el artículo 36 del Decreto Ley 1567 de 1998 la cual se entrega en el cierre de gestión a los servidores que obtengan calificación en el nivel sobresaliente.

REQUISITOS PARA PARTICIPAR DEL PROGRAMA DE INCENTIVOS

1. Acreditar tiempo de servicio continuo en la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte, no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel sobresaliente (excelencia) en la valoración de la gestión y seguimiento al desempeño al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

➤ INCENTIVOS PECUNIARIOS

De acuerdo con el artículo 42 del Decreto Ley 1567 de 1998 en el que indica que los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos asignado y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

EQUIPO DE TRABAJO

Se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales, de acuerdo con lo establecido en el parágrafo del artículo 2.2.10.9 del Decreto 1083 de 2015.

El Grupo de Gestión de Talento Humano presentará la propuesta de conformación de

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: GIT Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Plan de Bienestar e Incentivos	Fecha: 27/01/2025
---	-----------------------	--	-----------------------------

equipos de trabajo acorde con el presupuesto disponibles y las acciones estratégicas a cargo de la Entidad.

CONTROL DE DOCUMENTOS

Versión generada	Fecha	Descripción del cambio o modificación
01	27/01/2025	Versión inicial

Elaboró	Revisó	Aprobó
Diana Valeria Panesso Reyes Profesional Universitario Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano	Mónica Adriana Flórez Bonilla Coordinadora Grupo Interno de Trabajo de Gestión del Talento Humano	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Sesión 27/01/2025



Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte



**iPlaneamos la infraestructura de transporte del país que
soñamos!**

www.upit.gov.co servicioalciudadano@upit.gov.co

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3 Bogotá D.C., Colombia

Teléfono: (+57) 601 917 2230



ANEXO No. 1

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Eje Plan de Bienestar	Ruta de creación de valor MIPG	Actividad	Descripción	Contratar	Apoyo	I TRIMESTRE	II TRIMESTRE	III TRIMESTRE	IV TRIMESTRE	
Equilibrio psicosocial	Ruta de la felicidad Ruta del crecimiento Ruta del servicio	Descanso por cumpleaños	Los servidores públicos podrán disfrutar de un (1) día de permiso remunerado con ocasión a su cumpleaños, el cual deberá ser tomado dentro del mismo mes o si la fecha es el último día hábil, podrá ser disfrutado en el siguiente mes.			1	1	1	1	
		Descanso compensado semana santa y fin de año	Otorgar descanso compensado para semana santa y festividades de fin de año, compensando el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca la entidad.				1		1	
		UPIT sobre ruedas	Incentivar el uso de la bicicleta para avanzar en la mitigación del impacto ambiental.			1	1	1		
		Jornada laboral especial para mujeres embarazadas	Actividad permanente para las servidoras que se encuentran en la semana 23 de gestación podrán salir 30 minutos antes de la jornada laboral, y a partir de las 24 semanas podrán salir una hora antes.			1	1	1	1	
		Novena de aguinaldos	Con el fin de unirse a las festividades de fin de año, la Entidad apoyará en el desarrollo de las novenas de aguinaldos.						1	
		Celebración día de la familia	Dando cumplimiento con lo dispuesto en la Ley 1857 de 2017, a través de la cual se implementó la creación de una jornada familiar semestral, la entidad adelantará la celebración.		X	1		1		
		Horario flexible	Según lo dispuesto en la Resolución 158 del 23 de octubre de 2023, los servidores podrán seleccionar durante 2 veces al año el horario de preferencia de acuerdo con las franjas horarias establecidas.		X	1				
		Día de los niños y niñas (Halloween)	Actividad dirigida a los hijos de los servidores públicos.		X				1	
		Día de la niñez y recreación	Actividad dirigida a los hijos de los servidores públicos.		X			1		
		Celebramos tu vida	Hacer un reconocimiento especial con motivo del día de cumpleaños, para lo cual se tiene previsto el envío de una tarjeta personalizada.	X		1	1	1	1	
		Día de la madre 11 de mayo	Honar a las servidoras que tienen el rol de madres mediante una estrategia de comunicación gráfica.		X			1		
		Día del padre 15 de junio	Honar a los servidores que tienen el rol de padres mediante una estrategia de comunicación gráfica.		X			1		
		Teletrabajo 16 de septiembre	Taller/actividad para los teletrabajadores		X				1	
		Sala de lactancia	Promover el uso de la Sala Amiga de la Familia Lactante - para aquellas mujeres que durante el período de lactancia regresan a la jornada laboral.		X				1	
		Amor y amistad	Conmemorar el día del amor y la amistad		X				1	
		Vacaciones recreativas hijos (as) servidores (as)	Actividad programada para los hijos de los servidores, se realizará en la semana de receso escolar.	X						1
		Día de la secretaria 26 de abril	Celebración dirigida a las secretarías de la entidad.		X			1		
		Día del servidor (a) público (a) 27 de junio	Actividad que permita resaltar la labor del servicio público y buenas prácticas en materia de transparencia		X			1		
		Reconocimiento de profesiones y oficios	Felicitación a las profesiones y oficios de los colaboradores.		X	1	1	1	1	
		Historias con patitas	Actividad que permita contar historia con la mascota		X				1	
Día del conductor 16 julio	Reconocimiento de la labor a través de actividad definida.		X			1				

		Comunicación EFR interna	Socializar con los servidores el catálogo de medidas EFR para que conozcan, utilicen y valores las medidas implementadas por la entidad., adicionalmente, desarrollar una acción que permita realizar socialización con directivos, asesores y coordinadores Socializar responsables, roles, resultados y logros modelo, compromiso de la Dirección, definición estratégica, canal de comunicación para solicitudes, quejas, propuestas o demás en materia EFR (buzón, correo)				1		
		Comunicación EFR externa	Reporte que contenga: posicionamiento inicial y en cada en el ciclo, en lo relativo a orientación estratégica, resumen de la revisión por la dirección realizada al final del ciclo y principales resultados				1		
		Elemento 8 Cadena de valor	Definir y poner en marcha un proceso para extender la cultura efr a los grupos de valor. Implementar un plan de acercamiento personalizado (charlas específicas, reuniones personalizadas con jefaturas) con los servidores que, en la encuesta, entrevista grupo focal indicaron que las medidas no les interesan o no les aplican, con el fin de definir acciones de mejora.				1		
		Elemento 9 Seguimiento y medición	Identificar si existen desviaciones sobre lo planificado y en caso de ser necesario poner en marcha acciones correctoras. Medir la tasa de participación y la satisfacción general (por medio de encuestas, sondeos y otros mecanismos) para evaluar conocimiento y uso de medidas.					1	
		Elemento 10 Auditoría Interna	Realizar auditoría del modelo por el responsable asignado.						1
		Elemento 11 Revisión por la dirección	Resultados de la gestión del modelo efr más relevantes y las principales líneas de mejora continua para su aprobación						1
	Ruta de la calidad Ruta de la felicidad Ruta del crecimiento	Curso de Manejo del Tiempo y Planificación Personal.	Organizar un curso que proporcione herramientas para la gestión efectiva del tiempo y la planificación de proyectos personales post-retiro.			1			
		Sesión Informativa sobre Fondos de Pensiones y Beneficios Post-Retiro.	Coordinar con asesores de fondos de pensiones para brindar información detallada sobre opciones de pensión, beneficios y trámites necesarios.				1		
		Taller de Proyecto de Vida Post-Retiro	Realizar un taller interactivo que ayude a los participantes a definir objetivos personales y profesionales para su vida después del retiro.					1	
		Taller Refiniendo mi propósito	Taller donde los participantes reflexionarán sobre sus intereses, habilidades y valores, con el fin de redefinir su propósito personal y profesional para la etapa de jubilación, estableciendo metas alcanzables para una vida activa y satisfactoria.					1	
		Acompañamiento Jurídico para la Jubilación	Taller para informar sobre derechos relacionados con la pensión, la seguridad social y otros aspectos legales clave para la transición a la jubilación, resolviendo dudas y proporcionando orientación práctica para evitar complicaciones legales.						1
Evaluación y Retroalimentación del Programa de Desvinculación Asistida.		Aplicar encuestas y realizar entrevistas para evaluar la efectividad del programa y recoger sugerencias para futuras mejoras						1	
Salud mental	Ruta de la felicidad Ruta del crecimiento Ruta del servicio	Semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Diseñar diferentes actividades en marco de la semana de la seguridad y salud en el trabajo.					1	
		Conéctate con la naturaleza (caminata)	Caminatas ecológicas o culturales realizadas en diferentes escenarios ofertados por el IDRD.				1		1
		Emoción en equilibrio	Muro de la gratitud Cápsulas digitales sobre mindfulness Módulos de desconexión				1		1
		Biblioteca compartida	Generar un espacio compartido con libros de diferentes temáticas.						1
		Activación física	Pausas activas puesto a puesto o grupales				1		1
		Olimpiadas del sector	Espacio deportivo liderado por el Ministerio de Transporte						1

Diversidad e inclusión	Ruta de la felicidad Ruta del crecimiento	Commemoración fechas	Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia - 11 de febrero Día internacional contra la homofobia, transfobia y bifobia - 17 de mayo Día internacional de la mujer indígena- 05 de septiembre Día del orgullo LGBTQ+ - 28 de junio Día de la diversidad étnica y cultural - 12 de octubre Día Mundial para la Prevención del Suicidio - 10 de septiembre		X	1	1	1	1
		Commemoración mes del género	Actividad pedagógica de conmemoración		X	1			
		Día internacional del trabajo doméstico 22 de julio	Actividad pedagógica de conmemoración		X			1	
		Día internacional de las personas con discapacidad- 03 de diciembre	Actividad de juego de roles Taller de señas / Canción		X				1
		Día internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer 25 noviembre	Actividad pedagógica de conmemoración		X				1
Transformación digital	Ruta de la felicidad Ruta del crecimiento	Teletrabajo	Programa permanente		X	1	1	1	1
	Ruta del análisis de datos	Caracterización de la población para segmentación de los (as) servidores (as) públicos (as)	Enlace permanente que permite identificar la información sociodemográfica de los colaboradores.		X	1	1	1	1
Identidad y vocación por el servicio público	Ruta de la felicidad Ruta del crecimiento Ruta del servicio	Actividad de bienvenida para nuevas vinculaciones (bimestral)	Actividad de bienvenida que permita presentar a los nuevos colaboradores.		X	1	1	1	1
		Programa de reconocimientos	Reconocer a los servidores por diferentes categorías		X		1		1
		Cierre de gestión	Espacio para reconocer los logros alcanzados durante la vigencia.	X					1
		Socializar caja de herramientas (liderazgo)	Socializar los instrumentos existentes en la caja de herramientas, generando fortalecimiento en la autogestión y liderazgo.		X		1		
		Curso gerentes públicos	Promover el curso para los gerentes públicos el cual tiene como objetivo conocer y actualizar procesos y procedimientos en temas de organización y funciones del estado, generando buenas prácticas en la administración pública. (ESAP, DAFP)		X		1		
		Cumpleaños UPIT	Conmemorar la creación de la UPIT.		X				1
	Ruta de la calidad Ruta del servicio Ruta de la felicidad Ruta del crecimiento	Diseño del programa de cultura organizacional	Diseñar el programa de cultura organizacional para la vigencia 2025.		X	1			
		Ejecución del programa de cultura organizacional	Ejecutar el programa establecido.		X		1	1	1
		Medición clima y cultura organizacional	Herramienta que permite medir percepciones compartidas que los servidores públicos desarrollan en relación con las características de la entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en el comportamiento, esta actividad se desarrolla en apoyo de la caja de compensación familiar.		X			1	1
		Socialización del Código de Integridad	Realizar socialización del Código de Integridad en las diferentes jornadas de capacitaciones y material gráfico a través de correo electrónico, fondos de pantalla.		X	1	1	1	1
		Juego de coincidencias	Fomentar la cultura de integridad mediante un dinámico juego de coincidencias, que invita a los participantes a identificar valores, comportamientos éticos y prácticas transparentes fundamentales para la construcción de confianza y responsabilidad en la entidad.		X		1		1
		Tablero de integridad	Generar un espacio donde los colaboradores puedan encontrar mensajes alusivos a la ética, transparencia, fortaleciendo el compromiso con la cultura de integridad.		X		1		
		Sigue las huellas	Generar recordatorios de los valores a través de huellas pegadas en el piso y estas llegarán a un lugar que tendrá los valores del código de integridad.		X			1	
		A conquistar valores	Conocer cómo cada área de trabajo relaciona los valores en la actividad seleccionada.		X				1
Desarrollo curso de integridad y transparencia y lucha contra la corrupción	Promover el curso de integridad del DAFP de forma que se fortalezca la cultura de la legalidad y ética en lo público.		X	1	1				
Compromiso de integridad y transparencia	Promover la cultura de integridad y transparencia a través del compromiso adoptado por la entidad		X	1	1				



Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte



ANEXO No 2

PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA VERSIÓN 1 2024 - 2025





Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: Secretaría General – Grupo de Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Programa de desvinculación asistida	Fecha: 29/10/2024
---	---------------------------	---	---------------------------------

**PROGRAMA DE DESVINCULACIÓN ASISTIDA UNIDAD DE PLANEACIÓN
DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE - UPIT**

Autores

Secretaría General – Grupo de Gestión del Talento Humano

Bogotá – Colombia. Octubre 2024



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: Secretaría General – Grupo de Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Programa de desvinculación asistida	Fecha: 29/10/2024
---	---------------------------	---	---------------------------------

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS	4
Objetivo General	5
Objetivos Específicos	5
3. MARCO NORMATIVO	5
4. DEFNICIONES	6
5. GENERALIDADES	7
6. METODOLOGÍA	8
6.1 FASE DIAGNÓSTICA	8
6.2 FASE EJECUCIÓN	8
6.3 FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	14
7. REFERENCIAS	15



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: Secretaría General – Grupo de Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Programa de desvinculación asistida	Fecha: 29/10/2024
---	---------------------------	---	---------------------------------

1. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que para el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) el talento humano es lo más importante y por ello se definió en la dimensión 1 el Talento Humano como el factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados, para su gestión adecuada se debe tener en cuenta el ciclo de vida del servidor público (planeación, ingreso, desarrollo y retiro), cada una de estas fases permiten orientar las acciones hacia el bienestar del individuo y la eficiencia institucional. Es así como, la planeación del Talento Humano constituye un elemento fundamental para la orientación a resultados de las entidades públicas; el ingreso marca el inicio de la relación laboral con la entidad, donde el servidor se integra y adapta a la cultura organizacional; durante el desarrollo, el servidor adquiere y perfecciona competencias, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales, implica la consolidación de su rol y la estabilidad en el desempeño de sus funciones; finalmente, la etapa de retiro representa la culminación de la trayectoria laboral, este proceso, conocido como desvinculación laboral, implica la terminación de la relación entre el servidor público y la entidad, las causas del retiro pueden ser diversas y se encuentran consagradas en las disposiciones legales vigentes.

La desvinculación puede generar incertidumbre y diversas emociones debido al cambio en las condiciones habituales, afectando áreas como la familiar, social y económica. Por ello, es fundamental una preparación, aceptación y adaptación adecuadas para afrontar esta transición de manera positiva.

Consciente de esta realidad, la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte (UPIT) ha diseñado un Programa de Desvinculación Asistida, este programa tiene como objetivo ofrecer apoyo integral a los servidores públicos que enfrentan la etapa de retiro, con el fin de proporcionar herramientas para redefinir su vida personal y profesional. De esta manera, se busca asegurar una transición armoniosa que beneficie tanto al individuo como a la institución.

2. OBJETIVOS

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: Secretaría General – Grupo de Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Programa de desvinculación asistida	Fecha: 29/10/2024
---	---------------------------	---	---------------------------------

Objetivo General

Preparar a los servidores públicos de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte (UPIT) que estén próximos al retiro laboral por cualquier causa, para que esta transición sea una oportunidad de crecimiento personal y profesional, a través de implementación de estrategias de apoyo que faciliten la adaptación a esta nueva etapa de vida.

Objetivos Específicos

- **Promover el bienestar y la capacitación:** Implementar acciones que promuevan el bienestar integral y brinden herramientas de preparación y adaptación a la nueva etapa de su vida.
- **Brindar acompañamiento integral para el desarrollo personal:** Ofrecer un acompañamiento que impulse el desarrollo personal y profesional de los servidores públicos en esta fase de cambio, orientadas a la construcción de un nuevo proyecto de vida y herramientas prácticas para una transición exitosa hacia nuevas oportunidades.
- **Facilitar el acceso a nuevas oportunidades:** Generar acciones que permitan a los servidores públicos acceder a información y espacios que incentiven la búsqueda de nuevas oportunidades laborales, emprendimientos o generación de ingresos, incluye el acceso a programas de emprendimiento y otras iniciativas que se ajusten a los intereses y situaciones particulares de cada persona.

3. MARCO NORMATIVO

El Programa de Desvinculación Asistida de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte (UPIT) se fundamenta en diversas disposiciones normativas que garantizan

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: Secretaría General – Grupo de Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Programa de desvinculación asistida	Fecha: 29/10/2024
---	---------------------------	---	---------------------------------

el respeto a los derechos de los servidores públicos y promueven un proceso de desvinculación responsable y solidario, tal como se indica a continuación:

- 1. Decreto 1083 de 2015** – Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública en su artículo 2.2.10.7 dispone la realización de programas para mantener la calidad de vida laboral, incluyendo la medición del clima laboral y la preparación de los pensionados para el retiro.
- 2. Ley 1821 de 2016:** Define la edad de retiro forzoso y las condiciones para que los servidores públicos continúen en sus cargos hasta cumplir dicha edad.
- 3. Decreto 648 de 2017:** “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”, en el artículo 2.2.11.1.1 define las causales de retiro del servicio público, incluyendo la renuncia y el retiro por pensión.
- 4. Ley 797 de 2003** - Reformas al Sistema General de Pensiones, establece en el artículo 33 los requisitos para obtener la pensión de vejez, incluyendo la edad mínima y el número de semanas cotizadas.

4. DEFINICIONES

- **Bienestar:** Estado ligado a la percepción que tienen las personas acerca del grado de satisfacción que deviene de la relación consigo mismo, con los otros y con el entorno. (Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, 2024. *Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024-2028.*)

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: Secretaría General – Grupo de Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Programa de desvinculación asistida	Fecha: 29/10/2024
---	---------------------------	---	---------------------------------

- **Pre – pensionado:** La condición que se adquiere y resulta aplicable cuando el servidor público esté próximo a pensionarse, es decir, le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute poder acceder a la pensión de jubilación o vejez. (Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, 2024. *Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024-2028.*)
- **Red de apoyo:** Conjunto de personas con las que se tiene contacto frecuente y un vínculo cercano. Estas personas son emocionalmente significativas y pueden brindar su ayuda, tanto de tipo material como emocional; según la situación. (Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, 2024. *Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024-2028.*)
- **Retiro o desvinculación laboral:** Cambio que se presenta con el conocimiento previo del individuo, es tan radical y profundo que afecta toda su vida. Cambia su situación económica, la cantidad de tiempo disponible, la relación con la familia, los amigos, el entorno social, entre muchas otras cosas más. (Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, 2024. *Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024-2028.*)
- **Riesgo psicosocial:** Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el riesgo psicosocial se refiere aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los cuales se llama a estrés. A partir de esto se recibe ayuda de una red de apoyo, con el fin de atacar el problema desde distintos sectores. (Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, 2024. *Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024-2028.*)

5. GENERALIDADES

5.1 RESPONSABLES

El Programa de Desvinculación Asistida será liderado por la Secretaría General a través del Grupo de Gestión de Talento Humano de la Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte (UPIT).

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Área que proyecta: Secretaría General – Grupo de Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Programa de desvinculación asistida	Fecha: 29/10/2024
---	---------------------------	---	---------------------------------

5.2 POBLACIÓN OBJETIVO Y ALCANCE

Este programa está dirigido a los servidores públicos de la UPIT que se encuentren próximos a desvincularse de la entidad por cualquier causa, incluye al personal en etapa pre-pensional, con el propósito de ofrecer un retiro asistido que beneficie tanto al individuo como al ambiente organizacional.

6. METODOLOGÍA

6.1 FASE DIAGNÓSTICA

El Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano llevará a cabo las siguientes acciones para identificar:

1. Los/as servidores/as públicos que conformarán la población objetivo del programa.
2. Las temáticas o acciones de interés específicas y de impacto para dicha población.

Para ello, se utilizarán los siguientes insumos:

- 1. Listado de Servidores Públicos de la UPIT:** Información que incluye características sociodemográficas como edad, género, tiempo de servicio y proximidad a la edad de pensión.
- 2. Diagnósticos de Necesidades:** Resultados obtenidos de procesos de bienestar, capacitación y seguridad y salud en el trabajo, realizados a través de encuestas, entrevistas, grupos focales u otras estrategias pertinentes.

6.2 FASE INTERVENCIÓN

A través de esta fase, se desarrollarán las acciones específicas que permitan cumplir los objetivos del programa de desvinculación laboral asistida, las cuales se describen a continuación:

- 1. Procesos de capacitación y sensibilización:** La entidad promoverá espacios como:

1.1. Actividades de Sensibilización: Mediante charlas o talleres, enfocados en temas asociados a la gestión del cambio, resiliencia, manejo del tiempo, manejo de finanzas y proyecto de vida, que faciliten el proceso de preparación, transición y adaptación a la nueva realidad.

1.2. Divulgación de la oferta de Capacitación Virtual del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP - Finanzas Personales, Habilidades Gerenciales, Plan de Mercadeo y Desarrollo.



Área que proyecta: Secretaría General – Grupo de Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Programa de desvinculación asistida	Fecha: 29/10/2024
---	---------------------------	---	---------------------------------

1.3. Divulgación de los servicios que presta el Fondo de Pensiones (Colpensiones): Este fondo de pensiones ofrece a sus afiliados diversos beneficios pensionales y programas de apoyo en los siguientes temas:

- **Pensión de Vejez:**
 - Descripción: Ingreso mensual vitalicio al alcanzar la edad y semanas de cotización requeridas.
 - Requisitos: 62 años para hombres, 57 años para mujeres, y 1.300 semanas cotizadas.
- **Pensión por Invalidez:**
 - Descripción: Beneficio para quienes sufren una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 50%.
 - Requisitos: Certificación de invalidez y semanas cotizadas según la edad al momento de la invalidez.
- **Pensión de Sobrevivientes:**
 - Descripción: Protección económica para los beneficiarios en caso de fallecimiento del afiliado o pensionado.
 - Beneficiarios: Cónyuge, compañeros permanentes, hijos y, en ausencia de estos, padres dependientes económicamente.
- **Pensión Familiar:**
 - Descripción: Permite a cónyuges o compañeros permanentes sumar sus semanas cotizadas para acceder conjuntamente a una pensión.
 - Requisitos: Ambos deben estar afiliados al RPM y sumar al menos 1.300 semanas cotizadas entre los dos.
- **Indemnización Sustitutiva:**
 - Descripción: Devolución de aportes para quienes no cumplen con los requisitos para una pensión.
 - Requisitos: No haber alcanzado las semanas necesarias para pensionarse y solicitarla formalmente ante Colpensiones.
- **Afiliación a Cajas de Compensación:**
 - Descripción: Los pensionados pueden afiliarse para acceder a beneficios como actividades recreativas, culturales y subsidios.
 - Requisitos: Ser pensionado por vejez o invalidez y realizar la afiliación directamente en la Caja de Compensación de su elección.
- **Auxilio Funerario:**
 - Descripción: Subsidio para cubrir gastos funerarios del afiliado o pensionado fallecido.



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: Secretaría General – Grupo de Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Programa de desvinculación asistida	Fecha: 29/10/2024
---	---------------------------	---	---------------------------------

- Monto: Equivalente al último salario base de cotización o mesada pensional, con un tope máximo establecido por la ley.
- **Programa BEPS (Beneficios Económicos Periódicos):**
 - Descripción: Programa dirigido a personas con ingresos inferiores a un salario mínimo, permitiéndoles ahorrar voluntariamente para recibir un ingreso en la vejez.
 - Beneficios: El Gobierno otorga un incentivo del 20% sobre el valor ahorrado. Posibilidad de recibir un ingreso periódico vitalicio en la vejez.
 - Requisitos: Ser colombiano, mayor de 18 años y tener ingresos inferiores a un salario mínimo mensual.

1.4 Actividades para personas en etapa pre-pensional: Se realizará al menos una actividad al año con el personal en etapa pre-pensional, a través de metodologías de aprendizaje experiencial que aborden aspectos clave que faciliten el proceso de preparación, transición y adaptación a la nueva realidad.

1.5. Cursos o talleres para el desarrollo de habilidades alternativas: Se promoverán espacios en el que los/as Servidores/as puedan aprender oficios alternativos o desarrollar habilidades que les permitan generar emprendimientos u oportunidades de negocio, que constituyan ante un momento desvinculación, una fuente de ingresos y de productividad. Estos espacios serán de participación voluntaria o libre inscripción.

1.6. Preparación para el concurso de méritos: Se desarrollarán acciones de formación al interior de la Entidad que permitan a los servidores públicos prepararse para la participación en el concurso de méritos que desarrolle la Comisión Nacional de Servicio Civil para proveer mediante el méritos los empleos de carrera administrativa de la Entidad.

2. Divulgación de las alternativas de empleabilidad:

Con el fin de brindar alternativas que puedan generar oportunidades en la nueva etapa a la que se enfrenta la población objetivo de este programa, se brindará información asociada a opciones estructuradas disponibles entre las cuales se destacan:

2.1 Ruta de empleabilidad del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA): Incluye una serie de técnicas y herramientas diseñadas para ajustar el perfil profesional o laboral de los funcionarios. Esta ruta contempla:

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: Secretaría General – Grupo de Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Programa de desvinculación asistida	Fecha: 29/10/2024
---	---------------------------	---	---------------------------------

- **Ajuste de Perfil Profesional:** Asesoría para actualizar y adaptar la hoja de vida a las demandas del mercado laboral.
- **Inclusión en la Base de Datos del SENA:** Registro de la hoja de vida en la plataforma del SENA para ser considerado en futuras vacantes que se ajusten al perfil del candidato.
- **Programas de Orientación Profesional y Formación:** Acceso a cursos, talleres y certificaciones que fortalecen competencias laborales y personales, facilitando la inserción en nuevas áreas laborales.

2.2. Programas de desvinculación y/o agencias de empleo de las Cajas de Compensación: La entidad promoverá las alternativas vigentes desde las Cajas de Compensación que favorezcan a la población objetivo de este programa.

- **Talleres de Actualización Profesional:** Capacitación en habilidades técnicas y blandas para mejorar el perfil laboral.
- **Acceso a Bolsas de Empleo Exclusivas:** Ofertas de empleo dirigidas exclusivamente a los afiliados de las Cajas de Compensación.
- **Beneficios Adicionales:** Acceso a créditos educativos, subsidios para emprendimiento y otros beneficios que facilitan la transición laboral.
- **Asesoría Laboral:** Orientación personalizada para la búsqueda de empleo y adaptación al mercado laboral.

2.3. Plataforma de empleabilidad de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)

La **Plataforma de Empleabilidad** ofrecida por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) facilita el acceso a oportunidades laborales en el sector público a nivel nacional. A través de esta plataforma, los ciudadanos pueden:

- **Registro y Publicación de Hoja de Vida:** Subir y actualizar su hoja de vida para ser considerado en convocatorias públicas.
- **Acceso a Ofertas de Empleo Público:** Consultar y postularse a vacantes disponibles en diversas entidades gubernamentales.
- **Herramientas de Orientación Laboral:** Acceder a recursos y asesorías para mejorar el perfil profesional y optimizar las postulaciones.

2.4. Ruta de empleabilidad Servicio Público de Empleo en Colombia es un proceso estructurado que facilita la inserción laboral de los ciudadanos.

- **Registro:** Inscripción del buscador de empleo en la plataforma del Servicio Público de Empleo, proporcionando información personal y laboral.
- **Orientación Ocupacional:** Asesoría personalizada para identificar habilidades, competencias y áreas de interés, con el fin de mejorar el perfil laboral.

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: Secretaría General – Grupo de Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Programa de desvinculación asistida	Fecha: 29/10/2024
---	---------------------------	---	---------------------------------

- **Formación:** Acceso a programas de capacitación y desarrollo de competencias que aumenten la empleabilidad del individuo.
- **Intermediación Laboral:** Proceso de conexión entre el buscador de empleo y las ofertas laborales disponibles que se ajusten a su perfil.
- **Colocación:** Incorporación efectiva del individuo en el mercado laboral, asegurando una adaptación adecuada al nuevo entorno de trabajo.

2.5 Ruta Emprendedora del SENA. es un programa integral diseñado para apoyar a los emprendedores colombianos en la creación y consolidación de sus negocios. Este programa se estructura en varias etapas que abarcan desde la ideación hasta la puesta en marcha y el fortalecimiento de la empresa.

Etapas de la Ruta Emprendedora:

- **Sensibilización y Motivación:** Se busca despertar el interés y la motivación hacia el emprendimiento, proporcionando información sobre oportunidades y beneficios de iniciar un negocio.
- **Formulación de la Idea de Negocio:** Asesoría para estructurar y validar la idea de negocio, asegurando su viabilidad en el mercado.
- **Plan de Negocio:** Orientación en la elaboración de un plan de negocio detallado que incluya aspectos financieros, operativos y de mercado.
- **Financiación:** Acceso a fuentes de financiamiento, como el Fondo Emprender del SENA, que ofrece capital semilla para proyectos innovadores y sostenibles.
- **Acompañamiento y Seguimiento:** Asistencia técnica y mentoría durante la implementación y consolidación del negocio, asegurando su sostenibilidad y crecimiento.

Acompañamiento Brindado por el SENA:

- **Asesoría Personalizada:** Orientación en aspectos clave del negocio, como mercadeo, finanzas y gestión administrativa.
- **Capacitación:** Programas de formación en habilidades empresariales y técnicas necesarias para el desarrollo del negocio.
- **Red de Apoyo:** Conexión con una amplia red de emprendedores y empresarios que facilitan el intercambio de experiencias y oportunidades de negocio.
- **Acceso a Recursos:** Facilitación de herramientas y recursos que apoyan la gestión y operación del emprendimiento

2.6 Mecanismo de Protección al Cesante (MPC) Es una iniciativa del Gobierno Nacional de Colombia que busca mitigar los efectos del desempleo y facilitar la reinserción laboral de los trabajadores cesantes. Este mecanismo ofrece diversos beneficios, entre los cuales se destacan:

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: Secretaría General – Grupo de Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Programa de desvinculación asistida	Fecha: 29/10/2024
---	---------------------------	---	---------------------------------

- **Beneficios Económicos:** Los trabajadores que cumplen con los requisitos establecidos pueden recibir una transferencia económica mensual durante un período determinado, destinada a cubrir necesidades básicas mientras se logra una nueva vinculación laboral.
- **Pagos a la Seguridad Social:** El MPC cubre los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones sobre la base de un salario mínimo mensual legal vigente, garantizando la continuidad en la protección social del trabajador durante el período de desempleo.

Para acceder a estos beneficios, es fundamental que el servidor se inscriba en el Servicio Público de Empleo (SPE) y cumpla con los requisitos establecidos por la normativa vigente.

se proporcionan códigos QR que dirigen a información detallada sobre el Mecanismo de Protección al Cesante y el Servicio Público de Empleo



2.7. Feria de emprendimiento UPIT: Esta actividad se programará anualmente en la entidad, convirtiéndose en un espacio en el que los/as funcionarios/as, colaboradores/as y/o sus familias ofrecen bienes o servicios de sus microempresas o emprendimientos.

3. Acompañamiento: El Grupo de Gestión de Talento Humano acompañarán el proceso de desvinculación, realizando entre otras las siguientes actividades:

- **Orientación sobre trámites necesarios:** Asesoría en la gestión de documentos y procedimientos requeridos para una desvinculación ordenada.
- **Información sobre beneficios y derechos:** Explicación detallada de los beneficios a los que el servidor público tiene derecho, como prestaciones sociales, indemnizaciones y otros aspectos relevantes.
- **Asistencia en la gestión de pensiones:** Apoyo en la tramitación de pensiones, incluyendo información sobre requisitos y procedimientos ante entidades como Colpensiones.
- **Enlace con programas de apoyo al cesante:** Facilitación del acceso a programas como el Mecanismo de Protección al Cesante, que ofrece beneficios económicos y pagos a la seguridad social durante el período de desempleo.

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: Secretaría General – Grupo de Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Programa de desvinculación asistida	Fecha: 29/10/2024
---	---------------------------	---	---------------------------------

Este acompañamiento integral busca asegurar que el proceso de desvinculación sea transparente, eficiente y respetuoso de los derechos del servidor público, minimizando el impacto en su bienestar personal y profesional.

3.1. Aplicación de la encuesta de retiro: Con el objetivo de conocer la percepción de los/as Servidores/as a desvincular respecto a su experiencia en la entidad y recopilar aspectos que permitan generar acciones de mejora, se solicitará a cada funcionario/a diligenciar la encuesta de retiro determinada por la entidad.

3.2. Gestión del conocimiento: Con el fin de cuidar la memoria institucional, la entidad desde el proceso de gestión del conocimiento generará las acciones necesarias para que los/las Servidores/as, dejen plasmada la información clave de su cargo, de acuerdo con lo establecido en las acciones de implementación de la Política de Gestión del Conocimiento.

6.3 FASE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Programa de Desvinculación Laboral Asistida se integrará en el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de la entidad, garantizando una supervisión continua y una mejora constante del programa.

6.3.1. Seguimiento

- **Informes de Ejecución:** El Grupo Interno de Trabajo de Gestión de Talento Humano elaborará informes semestrales que reflejen el grado de cumplimiento de las actividades programadas en el cronograma del PETH. Estos informes se presentarán en el marco de las competencias del grupo y se discutirán en las reuniones de la Comisión de Personal.
- **Control de Participación del Personal:** Se implementarán mecanismos para registrar y monitorear la participación de los servidores en las actividades del programa, utilizando herramientas internas diseñadas para este propósito.

6.3.2. Evaluación

El presente programa se evaluará con los siguientes indicadores:

Tipo de indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula de indicador
-------------------	------------------	----------	----------------------

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: Secretaría General – Grupo de Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Programa de desvinculación asistida	Fecha: 29/10/2024
---	---------------------------	---	---------------------------------

Indicador de resultado	% Avance en la desvinculación asistida	Mide la capacidad de la entidad pública de preparar para el retiro del servicio o readaptación laboral al talento humano próximo a desvincularse	Número de personas que aplicaron para el programa de desvinculación. Número de personas identificadas para el retiro del servicio
Indicador de producto	% Retención del conocimiento generado por el talento humano	Mide la capacidad de la entidad pública para generar mecanismos adecuados de gestión y transmisión del conocimiento.	Número de personas identificadas para el retiro del servicio que diligencian mapa de conocimiento implícito y explícito

7. REFERENCIAS

- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2024). Programa de Desvinculación Asistida - Versión 1 - Octubre 2024. Recuperado de Función Pública
- Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos. (2024). Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024-2028. Recuperado de UAESP
- Ministerio del Trabajo. (2015). Decreto 1072 de 2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Recuperado de Ministerio del Trabajo.

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de
Infraestructura de Transporte

Área que proyecta: Secretaría General – Grupo de Gestión del Talento Humano	Versión: 01	Nombre documento: Programa de desvinculación asistida	Fecha: 29/10/2024
---	---------------------------	---	---------------------------------

- Circular Externa 100-003 de 2024 - Gestor Normativo funcionpublica.gov.co/norma
- Ley 1636 de 2013. "Por medio de la cual se crea el Mecanismo de Protección al Cesante en Colombia y se dictan otras disposiciones". Disponible en: Secretaría del Senado
- Decreto 2852 de 2013. "Por el cual se reglamenta el Mecanismo de Protección al Cesante". Disponible en: Función Pública.

Versión generada	Fecha	Descripción del cambio o modificación
01	29/10/2024	1. Creación del documento

Elaboró	Revisó	Aprobó
Emilia Torres Piñeros Profesional Especializado – GIT Gestión del Talento Humano	Mónica Adriana Flórez Bonilla Coordinadora GIT Gestión del Talento Humano	Alejandra Mogollón Bernal Secretaria General

Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3, Bogotá D.C., Colombia
Teléfono: (+57) 601 917 2230



Unidad de Planeación de Infraestructura de Transporte

**iPlaneamos la infraestructura de transporte
del país que soñamos!**

www.upit.gov.co

servicioalciudadano@upit.gov.co

Dirección: Av. Calle 26 # 57-83, Torre 7, Piso 3
Bogotá D.C., Colombia

Teléfono: (+57) 601 917 2230