

## **PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS**

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE ALIMENTACIÓN ESCOLAR –  
ALIMENTOS PARA APRENDER**

**BOGOTÁ D.C, ABRIL DE 2026**

## Tabla de contenido

1. Introducción .....	3
2. Objetivo general .....	3
3. Objetivos específicos .....	3
4. Términos y definiciones .....	3
5. Políticas del MIPG con la cual se articula el plan .....	4
6. Avances y logros 2025 .....	5
7. Acciones estratégicas vigencia 2026.....	6
7.1 Caracterización y diagnóstico de necesidades.....	6
7.2 Estructura plan de bienestar e incentivos .....	18
8. Seguimiento y evaluación .....	20
9. Presupuesto .....	21
10. Cronograma.....	21

## 1. Introducción

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se formula como una herramienta estratégica para promover el desarrollo integral de los servidores públicos y fortalecer el desempeño institucional, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública. Este plan orienta las acciones dirigidas a mejorar la calidad de vida laboral, fomentar entornos de trabajo sanos, seguros e inclusivos, y consolidar capacidades que impulsen el logro de los objetivos misionales de la entidad. Su construcción se basa en el análisis de los avances alcanzados durante la vigencia 2025, en la identificación de necesidades expresadas por los servidores públicos, el autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano y en el resultado de la medición de clima y cultura organizacional.

El Plan de Bienestar 2026 articula acciones que fortalecen la salud mental, el equilibrio psicosocial, la diversidad e inclusión, la transformación digital, la integridad y la vocación por el servicio público. Con ello, busca consolidar una cultura organizacional centrada en las personas, orientada al bienestar y al mejoramiento continuo, contribuyendo de manera directa al cumplimiento de la misión institucional y al fortalecimiento del servicio al ciudadano.

## 2. Objetivo general

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores mediante la implementación de estrategias y programas que fomenten el bienestar físico, emocional, social y organizacional, promoviendo ambientes de trabajo saludables, solidarios y alineados con los objetivos institucionales.

## 3. Objetivos específicos

- Promover el autocuidado, la salud física y mental de los servidores mediante actividades orientadas al bienestar integral.
- Fortalecer las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la convivencia laboral, favoreciendo un entorno respetuoso y colaborativo.
- Implementar iniciativas que fortalezcan el sentido de pertenencia y reconocimiento al mérito institucional.
- Impulsar programas de apoyo social, cultural, deportivo y recreativo que contribuyan al equilibrio entre la vida laboral y personal.
- Desarrollar acciones de bienestar acordes con las necesidades identificadas a través del diagnóstico institucional a través del estudio de clima y cultura organizacional, encuestas y recomendaciones de la Comisión de Personal.

## 4. Términos y definiciones

- **Bienestar Laboral:** El bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica y personal, y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral (...)."
- **Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo

que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

- **Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).
- **Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).
- **Calidad de vida:** “Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida”. (Ardila, Rubén Calidad de vida: una definición integradora Revista Latinoamericana de Psicología, vol. 35, núm. 2, 2003, pp. 161-164 Fundación Universitaria Konrad Lorenz Bogotá, Colombia).
- **Salario Emocional:** “(...) como el conjunto de beneficios intangibles que entrega la empresa a sus colaboradores en forma de refuerzo para la remuneración económica, se implementa con el objetivo de complementar el sueldo tradicional a través de compensaciones no económicas, y finalmente para generar en los colaboradores fidelidad y compromiso hacia la organización (...)” (Montalvo Poveda, M. E., 2018).
- **Rituales:** Son espacios formales, periódicos y estructurados de interacción, establecidos por la entidad para garantizar la comunicación constante, coherente y predecible entre los equipos de trabajo. Estos rituales permiten alinear objetivos, compartir información clave, fortalecer la cultura organizacional y reforzar valores institucionales, generando hábitos colectivos que favorecen la confianza, la transparencia y el trabajo colaborativo.

## 5. Políticas del MIPG con la cual se articula el plan

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se articula principalmente con las siguientes políticas del MIPG:

- **Talento Humano:** Favorece el desarrollo integral de los servidores, el bienestar emocional, la calidad de vida laboral, la motivación y la permanencia del capital humano.

- Integridad: Fomenta valores institucionales, cultura ética y sentido de lo público a través de acciones de reconocimiento y participación.

## 6. Avances y logros vigencia 2025

Durante el 2025, la entidad consolidó acciones clave para fortalecer el bienestar, la salud mental, la inclusión, la transformación digital y el sentido de pertenencia de los servidores. Las actividades ejecutadas permitieron mejorar el clima laboral, promover hábitos saludables, desarrollar competencias, impulsar la cultura digital y afianzar los valores del servicio público. A continuación, se presentan los principales logros por eje estratégico:

### Eje 1. Equilibrio Psicosocial

Durante 2025 se fortaleció el bienestar integral y el equilibrio psicosocial de los servidores mediante acciones orientadas a la salud emocional, la integración y la calidad de vida laboral. Se desarrollaron jornadas deportivas y actividades de integración que promovieron la cohesión institucional y un entorno laboral saludable.

Se avanzó en el fortalecimiento del salario emocional y en la promoción de espacios de apoyo institucional como ferias de servicios y emprendimientos. Asimismo, se consolidaron estrategias de equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, con la implementación del teletrabajo, el desarrollo de actividades como el Día de la Familia, el Día de los Niños y las vacaciones recreativas, además de la disponibilidad de la sala amiga de la lactancia.

En materia de calidad de vida laboral, se ejecutó la medición de clima y cultura organizacional, se brindó acompañamiento durante procesos de desvinculación asistida y se desarrollaron jornadas de reconocimiento institucional como el Día Nacional del Servidor Público, reconocimientos a la profesión, incentivos y la articulación con el programa *Servimos*. Estas acciones fortalecieron el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral.

De acuerdo con la encuesta de percepción de planes, el 80% de los encuestados (25 servidores públicos) respondieron "Sí" sobre este eje, manifestando mayor interés en talleres, manejo emocional, clima laboral y fortalecimiento de relaciones.

### Eje 2. Salud Mental

En 2025 se consolidaron acciones preventivas y formativas orientadas a la salud mental, la gestión emocional y la reducción de riesgos psicosociales. Se realizaron talleres de habilidades para gestionar la carga laboral, relaciones interpersonales y habilidades sociales, contribuyendo a mejorar las capacidades personales y profesionales de los servidores.

Como parte de la prevención de nuevos riesgos a la salud, se desarrollaron tamizajes de riesgo cardiovascular y visual, además de talleres de liderazgo efectivo, equilibrio trabajo-vida y gestión del tiempo. Estas actividades se complementaron con una caminata ecológica orientada al bienestar físico y mental, fortaleciendo prácticas de autocuidado y hábitos saludables dentro de la entidad.

De acuerdo con la encuesta de percepción de planes, el 80% de los encuestados (25 servidores públicos) respondieron "Sí" sobre este eje, manifestando alta demanda de actividades como yoga, mindfulness, ejercicios de respiración y estrategias de manejo del estrés.

### Eje 3. Diversidad e Inclusión

Durante la vigencia se implementaron acciones para promover entornos laborales inclusivos, equitativos y libres de discriminación. Se adelantaron charlas de inclusión y diversidad, además del diseño y divulgación del procedimiento para atender situaciones discriminatorias, lo que fortaleció la ruta institucional para la protección de derechos.

Asimismo, se ejecutó la campaña de “Buen Trato” como estrategia transversal para promover comportamientos respetuosos y la convivencia laboral. En materia de prevención y protección, se realizaron charlas sobre acoso laboral, sexual y su normatividad, y talleres sobre resolución de conflictos y negociación, fortaleciendo las capacidades institucionales para la gestión adecuada de situaciones sensibles y de convivencia.

De acuerdo con la encuesta de percepción de planes, el 88% de los encuestados (25 servidores públicos) respondieron “Sí” sobre este eje, manifestando que se requiere fortalecer acciones sobre género, respeto, violencias, discriminación y construcción de ambientes seguros.

### Eje 4. Transformación Digital

En 2025 se avanzó en la consolidación de una cultura digital orientada al bienestar y a la apropiación tecnológica. Se realizaron charlas sobre manejo de archivos en equipo y adaptación al cambio, facilitando el uso eficiente de herramientas digitales en la operación institucional.

En el componente de analítica de datos, se impartió formación sobre inteligencia artificial y su aplicación en la entidad, promoviendo el uso responsable y estratégico de tecnologías emergentes. Adicionalmente, se fortaleció la innovación mediante espacios formativos sobre innovación aplicada y creación de ecosistemas digitales, impulsando una mentalidad abierta al cambio y a la mejora continua.

De acuerdo con la encuesta de percepción de planes, el 88% de los encuestados (25 servidores públicos) respondieron “Sí” sobre este eje, manifestando interés en herramientas digitales, productividad, talleres prácticos y analítica de datos.

### Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público

Durante el año se fortaleció el sentido de pertenencia, la ética y la vocación por el servicio público mediante el desarrollo de actividades orientadas al reconocimiento de los valores institucionales. La socialización del Código de Integridad permitió reforzar la cultura ética, el compromiso con lo público y la actuación transparente de los servidores, consolidando una identidad organizacional basada en principios y en el servicio a la ciudadanía.

De acuerdo con la encuesta de percepción de planes, el 80% de los encuestados (25 servidores públicos) respondieron “Sí” sobre este eje, resaltando la importancia de fortalecer la cultura institucional, propósito del servicio, integridad y reconocimiento.

## 7. Acciones estratégicas vigencia 2026

Las acciones estratégicas del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 se orientan a generar un impacto positivo, tomando como referencia el Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026, que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar y lo establecido por el Ministerio de Educación para el desarrollo de una cultura basada en los valores que identifican al servidor público.

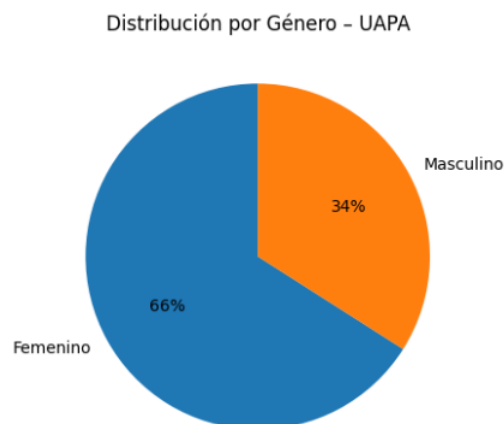
## 7.1 Caracterización y diagnóstico de necesidades

Para la formulación de las acciones estratégicas previstas para la vigencia 2026, se tuvieron en cuenta las necesidades identificadas a partir de la participación de los servidores públicos, los resultados del autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano y los hallazgos derivados de la medición de clima y cultura organizacional.

### Caracterización de la población

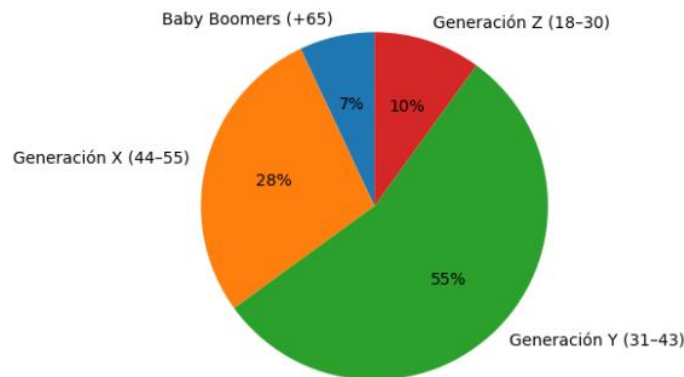
Con base en la información que reposa en la Subdirección de Gestión Corporativa se cuenta con la siguiente información de los servidores públicos de la UApA:

**Distribución por género:** La caracterización por género de los servidores de la UAPA evidencia una mayor participación de mujeres, quienes representan el 66 % del total de servidores vinculados, mientras que el 34 % corresponde a hombres. Esta composición constituye un insumo relevante para la formulación de acciones de bienestar, equidad e inclusión, así como para el diseño de estrategias que promuevan ambientes laborales respetuosos, incluyentes y con enfoque diferencial, en concordancia con los lineamientos de la política de talento humano del Estado.



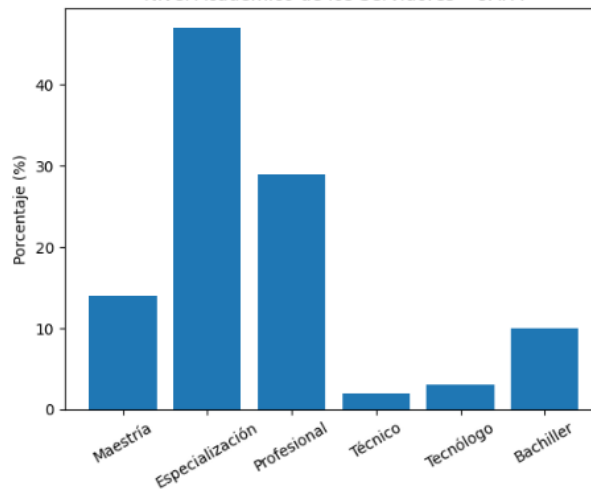
**Distribución por edad y generación:** La caracterización etaria de los servidores de la UAPA evidencia una composición generacional diversa, con predominio de servidores pertenecientes a la generación Y, lo cual orienta el diseño de acciones enfocadas en el fortalecimiento del bienestar intergeneracional, la integración entre generaciones y la promoción de entornos laborales colaborativos que favorezcan el equilibrio, la innovación y el sentido de pertenencia.

Distribución por Edad / Generación - UAPA



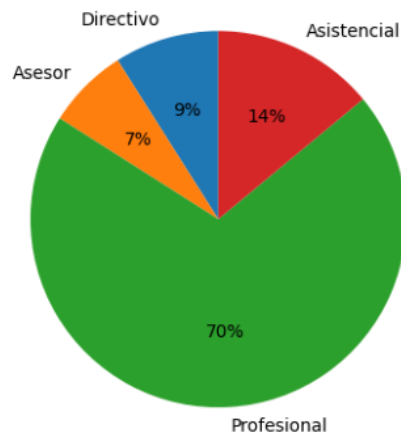
**Nivel académico:** El análisis del nivel académico de los servidores de la UAPA muestra un alto grado de formación posgradual, especialmente en especialización y maestría, lo cual constituye un activo estratégico para el desarrollo misional, la gestión del conocimiento y la implementación de acciones de fortalecimiento de capacidades institucionales.

Nivel Académico de los Servidores - UAPA



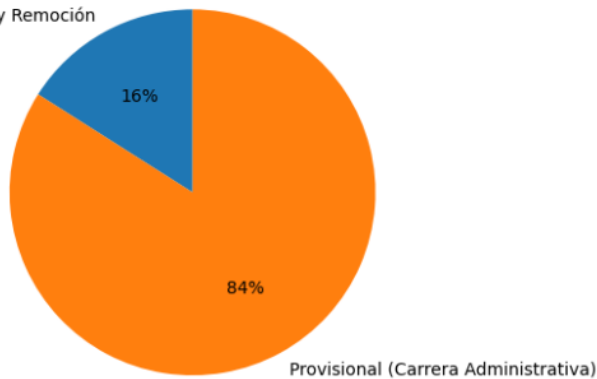
**Distribución por nivel de cargo:** La estructura de cargos de la UAPA refleja una mayor concentración en el nivel profesional, lo que responde a la naturaleza técnica y operativa de los procesos desarrollados por las dependencias, y orienta la planeación de acciones de acuerdo con las responsabilidades y roles desempeñados.

Distribución por Nivel de Cargo - UAPA

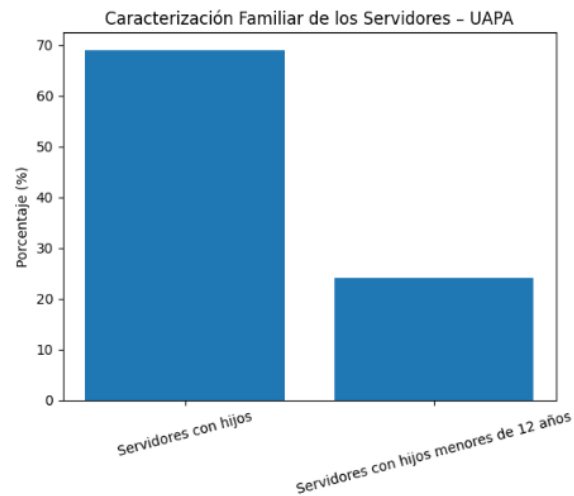


**Tipo de vinculación:** En cuanto al tipo de vinculación, se evidencia que la mayoría de los servidores se encuentra vinculado mediante nombramiento provisional en empleos de carrera administrativa, información relevante para la planeación del talento humano, el fortalecimiento del sentido de pertenencia y el desarrollo de estrategias de bienestar colectivo.

Libre Nombramiento y Remoción



**Caracterización familiar – Hijos:** La caracterización familiar de los servidores de la UAPA permite identificar que una proporción significativa cuenta con hijos, incluyendo un grupo importante con hijos menores de 12 años, lo cual orienta la formulación de acciones en el marco de las vacaciones recreativas, con enfoque familiar y conciliación vida laboral–personal.



### Resultados autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano:

En el marco del diligenciamiento de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se identificó que la meta aplicable para el 2026 en el Plan de Bienestar Social e Incentivos se orienta al desarrollo de acciones encaminadas al fortalecimiento del clima organizacional y al impulso del cambio cultural en la entidad. Estas acciones buscan promover entornos laborales saludables, fortalecer las relaciones interpersonales, consolidar prácticas alineadas con los valores institucionales y generar comportamientos coherentes con los principios del servicio público, contribuyendo así al bienestar integral de los servidores y al mejoramiento continuo del desempeño institucional. Lo anterior se realizará con base en los resultados de la encuesta de clima y cultura organizacional que se detallan a continuación.

### Resultados medición clima y cultura organizacional

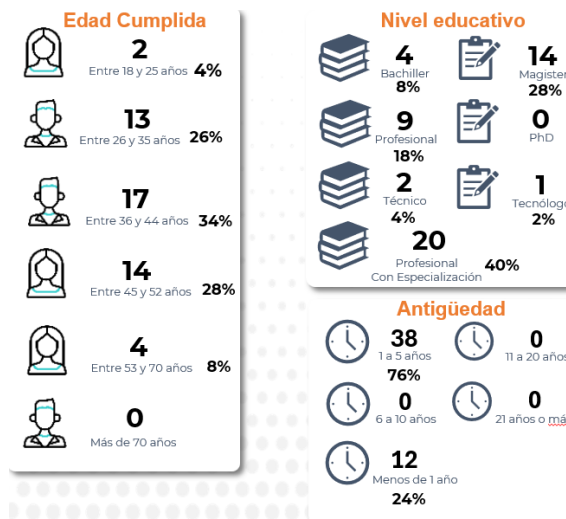
El instrumento aplicado por la Caja de Compensación Familiar Compensar en este estudio, permitió identificar a partir de las respuestas de 50 servidores públicos, las principales variables que inciden en el clima laboral, la cultura organizacional y el nivel de apropiación de los valores institucionales en la entidad.

Para comprender los resultados del estudio, se utilizó una escala de valoración de los resultados de CLIMA y CULTURA ORGANIZACIONAL bajo el esquema semáforo de 3 colores que permite comprender de mejor forma los resultados de las diferentes dimensiones, así:

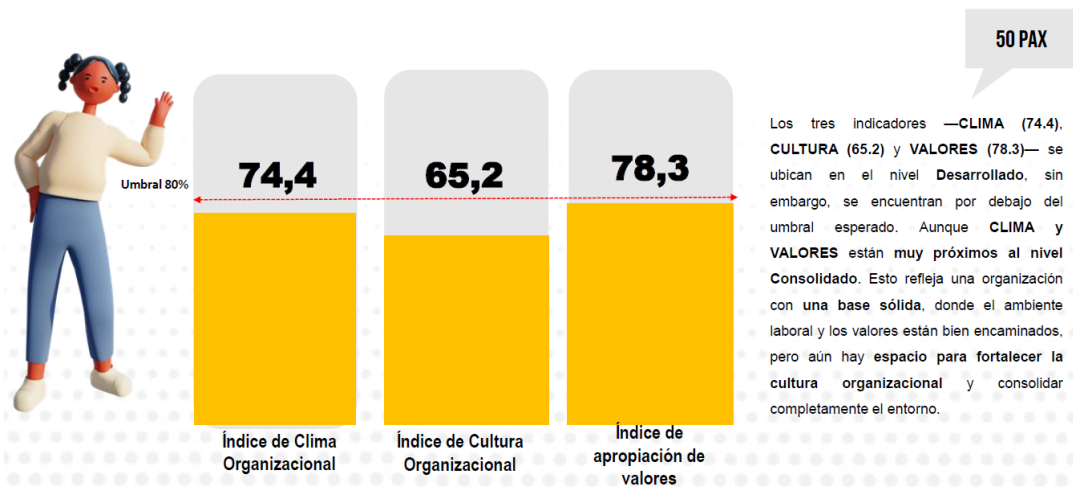


76-100	<b>Consolidado</b>	El ambiente es altamente favorable, con cohesión, confianza y motivación sostenida. Psicológicamente, los colaboradores muestran identidad organizacional, resiliencia y alineación con los valores estratégicos.
51-75	<b>Desarrollado</b>	El ambiente es moderadamente positivo, con prácticas que favorecen la satisfacción y la cooperación. Sin embargo, aún persisten debilidades en compromiso y motivación plena, lo que limita la consolidación cultural.
26-50	<b>Vulnerable</b>	En este nivel se identifican carencias en comunicación, liderazgo y cohesión. El ambiente genera inseguridad y baja motivación, con colaboradores que muestran ambivalencia y un sentido de pertenencia inestable.
0-25	<b>Disfuncional</b>	El ambiente refleja altos niveles de tensión, desmotivación y conflicto. Psicológicamente, los colaboradores perciben desconfianza y falta de propósito común, lo que reduce el compromiso y afecta la productividad general.

### Datos demográficos



### Resultados generales de la entidad



El clima organizacional se encuentra en un nivel Desarrollado (74.4), cercano a Consolidado, reflejando un ambiente predominantemente positivo. Las principales fortalezas son el Clima Personal (82.0) y el Trabajo en Equipo (80.7), evidenciando alto compromiso individual y buena dinámica grupal.

Sin embargo, existe una brecha crítica entre la percepción hacia la Alta Dirección (58.2 - Vulnerable) y el Microclima (66.8 - Desarrollado), lo que indica desconfianza en las políticas institucionales frente a una buena evaluación del liderazgo inmediato.

Los puntos débiles se ubican en la Comunicación e Integración (67.8) y la Orientación Organizacional (69.0), señalando deficiencias en la claridad informativa, alineación con los objetivos institucionales y cohesión interdepartamental.

Los resultados en cultura organizacional muestran que todas las dimensiones culturales Unidad están por debajo del tercer cuartil, lo que indica que ninguna fortaleza cultural está plenamente consolidada. Aunque destacan Adaptabilidad (66.3) y Misión (64.4), los niveles aún son moderados, lo que limita la capacidad de definir una cultura organizacional clara y distintiva. La baja en Participación y Consistencia refleja débil cohesión interna y escaso empoderamiento. En resumen, la UApA posee una cultura en desarrollo, con señales de apertura al cambio, pero necesita fortalecer sus prácticas internas para consolidar su identidad cultural.

Y en cuanto a los valores, los resultados muestran que las dimensiones Valores actuales (86.92) y Brecha o mejora (82.00) superan el umbral esperado de 80, lo que indica una sólida comprensión y aceptación de los valores institucionales. Sin embargo, la dimensión Aplicación (65.90) queda por debajo del estándar, evidenciando debilidad en la implementación práctica. Esto sugiere que, aunque los valores están bien definidos y reconocidos, no se aplican de forma consistente en la toma de decisiones y mecanismos sancionatorios. Es necesario fortalecer los canales de denuncia y asegurar que las sanciones se apliquen con equidad y regularidad.

Recomendaciones con base en los resultados:

Liderazgo y gobernanza

- Implementar un programa de liderazgo transformacional con mentoría cruzada entre áreas consolidadas (Dirección General) y vulnerables.

- Establecer OKRs trimestrales alineados al propósito institucional, incluyendo revisión de impacto ético en decisiones clave.
- Evaluar el liderazgo con retroalimentación 360° y métricas de coherencia cultural.

#### Comunicación e integración

- Diseñar rituales de comunicación interna: reuniones semanales por área, boletines quincenales, y encuentros bimensuales con toda la entidad.
- Mapear procesos críticos con acuerdos de servicio interdependencias (responsables, tiempos).
- Crear un canal directo de comunicación entre servidores y líderes con trazabilidad de respuestas.
- Cultura, participación y consistencia
- Desplegar la "Carta de Cultura UApA" con comportamientos observables por rol, incluyendo lo que se premia y lo que no se tolera.
- Activar comunidades de práctica por temas estratégicos (datos, calidad, innovación) con estándares compartidos.
- Implementar encuestas pulso mensuales y laboratorios de innovación abierta trimestrales.

#### Valores e integridad aplicada

- Incorporar la vivencia de valores como criterio en la evaluación de desempeño (mínimo 25% del puntaje).
- Actualizar el Código de Integridad incluyendo Responsabilidad, Transparencia, Compañerismo, Efectividad, Empatía y Justicia.
- Establecer un comité de integridad con participación transversal y canal confidencial de reporte.
- Talento, onboarding y cohesión
- Diseñar una ruta de onboarding cultural en 30-60-90 días con mentoría, formación en cultura y tour por áreas.
- Promover movilidad interna y mentoría cruzada entre áreas fuertes y débiles.
- Reconocer públicamente comportamientos alineados a valores, con criterios claros y evidencias.

### **Necesidades servidores públicos**

Con base en las respuestas proporcionadas por 25 servidores públicos, se llevó a cabo el análisis de los distintos ejes evaluados, cuyos resultados se detallan a continuación:

Percepción general:

Las preguntas se evaluaron de 1 a 5. En términos generales:

Existe una percepción favorable, aunque moderada, sobre:

- Pertinencia de las actividades.
- Mejora en la calidad de vida laboral.
- Cobertura y acceso.

Temas solicitados por los servidores públicos por eje temático:

Eje 1: Equilibrio psicosocial

- Sesiones de mindfulness activo, como caminatas guiadas que brinden experiencias diferentes
- Pausas saludables: pausas activas realizadas por un profesional (movilidad, respiración, estiramientos).

- Mayor promoción, difusión del Programa Servimos, promoción de eventos artísticos y culturales, capacitaciones en actividades que involucren la creatividad, promover más las acciones de salario emocional o implementar una Valera emocional.
- Talleres de gestión del estrés, que ayuden a fortalecer el clima laboral.
- Actividades que contribuyan a los factores psicosociales que eviten la afectación de la salud física, psíquica y social, previniendo incluso los riesgos laborales; para lo cual, los esfuerzos se deben orientar a salario emocional debidamente planeado, no por remanentes de recursos u obligaciones contractuales.

#### Eje 2: Salud mental

- Rutas de bienestar de 15 minutos, con estaciones de relajación, respiración y ejercicios breves para manejar el estrés.
- Talleres de higiene del sueño y productividad, con estrategias aplicadas al teletrabajo y trabajo híbrido.
- Jornadas de actividades recreativas conscientes, como yoga en silla, arteterapia o musicoterapia en horario laboral.
- Programa de “día sin reuniones” mensual para disminuir la carga mental y promover el autocuidado
- Estrategias de resolución de conflictos y primeros auxilios psicológicos.
- Talleres de mindfulness y jornadas de desconexión activa.
- Prevención de estrés.

#### Eje 3. Diversidad e inclusión

- Sensibilizar sobre las rutas de atención de las posibles situaciones que afecten los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las servidoras y los servidores públicos.
- Campañas pedagógicas y estrategias de comunicación para la transformación y creación de una cultura inclusiva al interior de la entidad.
- Tertulias sobre sensibilización y concientización relacionadas con el trato igualitario de todas las servidoras y todos los servidores públicos.
- Talleres de que fortalezcan el respeto y la construcción de ambientes laborales

#### Eje 4. Transformación digital

- Sensibilizaciones de las diferentes formas de comunicación digital para facilitar las acciones laborales diarias.
- Herramientas digitales que permitan hacer un mejor trabajo y optimizar el tiempo.
- Talleres de desconexión digital consciente y productividad saludable con tecnología.

#### Eje 5. Identidad y vocación por el servicio público

- Visitas guiadas a las subdirecciones para conocer procesos, impactos y logros.
- Acciones para reconocer y premiar por los logros y el cumplimiento de objetivos - incentivo reconocimiento a la labor prestada.
- Campañas pedagógicas y de comunicación con el propósito de fomentar el conocimiento, la interiorización y la defensa de la identidad y la vocación por el servicio público, y que esto se vea reflejado en sus acciones diarias.
- Continuidad de los incentivos que ya se tienen establecidos, y evaluar un incentivo para aquellos profesionales que representen logros para la entidad en la participación de eventos en algún deporte específico o actividad cultural, al que se asiste como representante de la entidad.
- Talleres de reconocimiento a las buenas prácticas del servicio público.

- Incentivar una cultura organizacional en este sentido.

## 7.2 Estructura plan de bienestar social e incentivos

Con base en los resultados anteriormente mencionados, se evidencia que la UApA cuenta con una base favorable en compromiso individual y conocimiento de los valores institucionales; sin embargo, persisten brechas en su aplicación práctica, así como oportunidades de mejora en liderazgo, comunicación, cohesión organizacional y consolidación de la cultura institucional.

El Programa Nacional de Bienestar aborda de manera integral las dimensiones que impactan la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos, a través de cinco ejes estratégicos. Estos ejes fueron diseñados con base en un diagnóstico exhaustivo de las necesidades del personal y en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y las tendencias del mercado laboral.

En este contexto, las actividades definidas por eje temático responden de manera directa a los resultados del diagnóstico y a las necesidades expresadas por los servidores, permitiendo pasar de la sensibilización a la acción, y asegurando que el bienestar se traduzca en comportamientos coherentes, mejora del desempeño y fortalecimiento de la gestión institucional los cuales se detallan a continuación:

### Eje 1. Equilibrio psicosocial

Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que se vivió por la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, 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.

Factores psicosociales:

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad.

Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Olimpiadas deportivas, desarrollada en una sola jornada incluyendo las siguientes modalidades: bolos, fútbol (sala o 5), tenis de mesa, rana, tejo, entre otras.
- Participación en los juegos realizados por el Ministerio de Educación Nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- Actividades de integración, en fechas especiales (cumpleaños, día de la mujer, día del hombre, día de la secretaria, día de la madre, día del padre), jornadas culturales, actividades manuales, muestras artísticas, espacios de reconocimiento de logros institucionales 2026 y actividades recreativas grupales, entre otras.
- Entorno laboral saludable, con el desarrollo de talleres de gestión del estrés, sesiones guiadas de mindfulness, pausas conscientes, meditación breve, ejercicios de respiración, movilidad y estiramientos, carreras atléticas, entre otras.
- Salario Emocional - bienestar a la carta, otorgamiento del día de cumpleaños y a través de

la plataforma bienestar a la carta, se establecerá un sistema de puntos para redimirlos en diferentes experiencias.

- Feria de servicios y emprendimientos, se realizarán dos jornadas donde se realizará la socialización de servicios institucionales, participación de entidades aliadas y espacios informativos de interés general incluido los programas de vivienda y la educación formal, y muestras de emprendimientos de los servidores o sus familias, entre otras.

Equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar:

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 a la generación de bienestar de los servidores públicos.

Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Teletrabajo, con la implementación del teletrabajo de acuerdo con lo adoptado por la entidad en el documento GTH-PO-05 Política: Teletrabajo.
- Día de la familia, otorgando un día por semestre para disfrutar en familia.
- Vacaciones recreativas, durante los recesos de junio, octubre y diciembre.
- Día de los niños, con un espacio lúdico.

Calidad de vida laboral:

La calidad de vida laboral será atendida a través de actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente hace parte también del denominado eje de equilibrio psicosocial y se enfoca en el reconocimiento de la función del servidor y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades.

Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Intervención de clima y cultura organizacional, con el desarrollo de programas de Liderazgo Transformacional con Mentoría Cruzada, Rituales de comunicación interna: reuniones por área y espacios de escucha activa.
- Desvinculación laboral asistida, charlas de preparación para el retiro, espacios de cierre laboral y acompañamiento emocional en procesos de desvinculación, entre otras.
- Día nacional del servidor público, jornada cultural enfocada en el sentido de pertenencia.
- Reconocimiento a la profesión o labor, de manera simbólica.
- Difusión del programa servimos, divulgación sobre los beneficios y servicios.

## Eje 2. Salud mental

Este eje define la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan actividades y hacen frente al estrés normal de la vida. En este eje se incluyen hábitos de vida saludable relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visualy auditiva.

#### Higiene mental:

Realizar acciones orientadas a mantener la salud mental de los servidores y sus familias para el mantenimiento del bienestar social de los servidores, realizados por profesionales y enfocados en la promoción de temas como: prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral "burnout", síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Taller de autocuidado y resiliencia, de manera vivencial con ejercicios prácticos de autocuidado emocional, manejo del estrés y fortalecimiento de la resiliencia.
- Taller de higiene del sueño y productividad para trabajo híbrido, de manera práctica sobre hábitos de descanso y estrategias de productividad en esquemas de trabajo híbrido.

#### Prevención de nuevos riesgos a la salud:

Contribuye a mejorar el bienestar y la calidad de vida de los servidores. Por esta razón es importante adelantar acciones orientadas a prevenir el sedentarismo; realizar actividades orientadas al manejo del estrés, la ansiedad y la depresión, mediante adopción de herramientas con el fin de aumentar la resiliencia, mejorar la calidad de vida a través de la práctica de un ejercicio físico, técnicas de relajación mental, meditación y control de la respiración, en ese sentido, fortalecer el estilo de liderazgo, con el fin de realizar prevención de riesgos, que pueden traer efectos adversos a su salud mental.

Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Día sin reuniones, jornada institucional para establecer un día al mes sin reuniones virtuales o presenciales, promoviendo la concentración, la desconexión cognitiva y el autocuidado.
- Charla sobre alimentación inteligente para jornada laboral, de manera pedagógica sobre alimentación saludable durante la jornada laboral.
- Microtaller práctico de ergonomía, con demostraciones de posturas correctas y recomendaciones personalizadas.
- Taller de cuidado auditivo, enfocado en sensibilización, prevención y recomendaciones sobre protección auditiva.
- Formación en primeros auxilios psicológicos para líderes de área, con temas básicos, simulaciones de atención inicial y orientación.
- Caminata ecológica suave, recorrido ambiental y actividades de contacto con la naturaleza con enfoque en salud mental.

### Eje 3. Diversidad e inclusión

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.

Fomento de la inclusión, diversidad y equidad:

La UApa deberá promover la diversidad y la equidad, así también prevenir prácticas irregulares y para ello desarrollará iniciativas de sensibilización en torno a la diversidad y la inclusión que hacen parte del relacionamiento, el clima y la cultura organizacional de los servidores.

Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Campañas pedagógicas permanentes de diversidad, equidad y trato igualitario, con piezas pedagógicas, jornadas de sensibilización y actividades formativas.
- Tertulias y espacios de conversación sobre empatía, no discriminación y convivencia, a través de conversatorios, foros participativos y círculos de diálogo sobre empatía, no discriminación y convivencia.

Prevención, atención y medidas de protección:

Con el fin de crear y asegurar espacios laborales saludables, se desarrollarán estrategias para la identificación y detección de las posibles situaciones asociadas al acoso laboral, sexual y abuso de poder, teniendo en cuenta lo establecido en la Ley 1010 de 2016, que define las medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Sensibilización sobre rutas de atención de situaciones que afectan derechos, con la socialización de protocolos institucionales y difusión de piezas comunicativas.
- Taller de Resolución de Conflictos y Conversaciones Difíciles, con ejercicios de comunicación asertiva, simulaciones de conversaciones difíciles, círculos de diálogo y convivencia laboral.

#### **Eje 4. Transformación digital**

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo.

Creación de cultura digital para el bienestar:

Es importante la creación de una cultura digital para facilitar la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Taller de adaptación al cambio tecnológico, sobre gestión del cambio y ejercicios de

- apropiación tecnológica.
- Sensibilizaciones sobre comunicación digital efectiva en el trabajo diario, con cápsulas digitales y sobre buenas prácticas en comunicación digital.

Analítica de datos para el bienestar:

Tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Taller introductorio sobre analítica de datos aplicada al bienestar laboral, con ejercicios prácticos y análisis de casos aplicados al bienestar laboral.

Creación de ecosistemas digitales:

Tiene como finalidad facilitar el trabajo, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna y acceder de manera rápida a la información disponible.

Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Jornada sobre apropiación del Ecosistema Digital Institucional, con la socialización de plataformas y talleres de uso.

## **Eje 5. Transversal: identidad y vocación por el servicio público**

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en 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 del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado.

Las actividades que se realizarán en este componente son las siguientes, las cuales se implementarán por medio de herramientas virtuales y/o actividades presenciales:

- Socialización del Código de Integridad, a través de espacios de reflexión institucional con base en lo establecido en la caja de herramientas del Código de Integridad.
- Reconocimientos de comportamientos ejemplares alineados a valores, con menciones institucionales y estímulos simbólicos de acuerdo con los siete valores adoptados por la entidad.
- Programa de incentivos y reconocimientos especiales, incentivos no pecuniarios, distinciones institucionales y estrategias de motivación, de acuerdo con lo establecido en incentivos y reconocimientos especiales.

- Campañas pedagógicas sobre la identidad y vocación del servicio público, con piezas comunicativas, jornadas pedagógicas y acciones institucionales de fortalecimiento del sentido de pertenencia.

### Incentivos y reconocimientos especiales

Según lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, en su **artículo 2.2.10.8** "Planes de incentivos. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades" y en el **artículo 2.2.10.9** "Plan de incentivos institucionales. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley".

Considerando lo anterior y la normativa vigente, la entidad realizará las siguientes actividades:

- Seleccionar al mejor gerente público quien ha contribuido de manera extraordinaria al cumplimiento de las metas institucionales por el periodo comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2025.
- Reconocimientos especiales a los representantes de los empleados ante el Comité de Convivencia Laboral, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comisión de Personal.
- Reconocimiento especial por antigüedad para los servidores que han laborado en la entidad y que hayan cumplido 5 años de servicio con corte al 30 de noviembre.
- Reconocimiento especial al desempeño de servidores en relacionamiento con la ciudadanía.

### 8. Seguimiento y evaluación

El seguimiento y evaluación se realizará a través de informes trimestrales tomando en cuenta los resultados de la encuesta realizada por cada actividad, con el objetivo de retroalimentar y realizar acciones de mejora que permitan optimizar el proceso, así como obtener el informe de logros, satisfacción, buenas prácticas y lecciones aprendidas.

Indicadores para evaluar la gestión del PIBSI

Cumplimiento

<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Fórmula</b>	<b>Meta para la vigencia</b>
Porcentaje de cumplimiento del cronograma del plan anual de bienestar	Mide el cumplimiento en las actividades programadas de bienestar laboral de los servidores públicos de la Unidad, en la vigencia	A(numerador) es el número de actividades de bienestar realizadas a la fecha; y, B (denominador) es el número de actividades programadas en el plan anual de bienestar vigente.	100%

\*Tomado de la ficha técnica del indicador P.GTH.1 adoptado bajo el SIG

<b>Nombre del Indicador</b>	<b>Descripción</b>	<b>Fórmula</b>	<b>Meta para la vigencia</b>
Porcentaje de cumplimiento de las actividades de la Política de Integridad	Mide el cumplimiento en las actividades programadas para la política de integridad de la Unidad en la vigencia, con el fin de garantizar el cumplimiento de lo establecido por el DAFP.	A(numerador) es el número de actividades de integridad realizadas a la fecha; y, B (denominador) es el número de actividades programadas	100%

\*Tomado de la ficha técnica del indicador P.GTH.1 adoptado bajo el SIG

## 9. Presupuesto

Para la vigencia 2026 se contará con un presupuesto de doscientos millones de pesos m/cte (\$200.000.000)

## 10. Cronograma

EJE	ACTIVIDAD	ÁMBITO	TRIMESTRE I			TRIMESTRE II			TRIMESTRE III			TRIMESTRE IV			
			En	Fe	Ma	Ab	Ma	Ju	Ju	Ag	Se	Oc	No	Di	
Equilibrio Psicosocial	<b>FACTOR PSICOSOCIAL</b>														
	Olimpiadas deportivas - Juegos MEN	Recreativo - Deportivo													
	Actividades de integración	Recreativo - Cultural													
	Entorno laboral saludable	Formativo - Preventivo													
	Salario Emocional - bienestar a la carta	Motivacional													
	Ferias de servicios y emprendimientos	Social													
	<b>EQUILIBRIO ENTRE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR</b>														
	Teletrabajo	Social													
	Día de la familia	Familiar													
	Vacaciones recreativas	Recreativo													
	Día de los niños	Recreativo - Cultural													
	<b>CALIDAD DE VIDA LABORAL</b>														
	Intervención de clima y cultura organizacional	Organizacional - Formativo - Cultural													
	Desvinculación laboral asistida	Preventivo - Acompañamiento													



### Historial de cambios

VERSIÓN	OBSERVACIONES	FECHA
0	Se crea el documento, en atención a los lineamientos del Decreto 612 de 2018.	Diciembre de 2025
1	<p>Se complementaron las definiciones del documento.</p> <p>Numeral 6. Avances y logros vigencia 2025, se amplió la información por eje, incorporando los resultados de las encuestas de percepción aplicadas.</p> <p>Numeral 7. Acciones estratégicas vigencia 2026, se incorporó la referencia a lo establecido por el Ministerio de Educación para el desarrollo de una cultura basada en los valores que identifican al servidor público.</p> <p>Se actualizó la información relacionada con la caracterización y los resultados del diagnóstico de necesidades.</p> <p>En el apartado de estructura del plan, se adicionó información en cada uno de los ejes sobre las actividades a ejecutar en cada componente.</p> <p>Se realizaron ajustes en el numeral de seguimiento y evaluación.</p> <p>Se actualizó el cronograma y se incluye la actividad denominada: Juegos MEN.</p>	Abril 2026