

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2026

MINISTERIO DE VIVIENDA CIUDAD Y TERRITORIO
Grupo de Talento Humano



CONTENIDO

1.	MARCO ESTRATÉGICO	2
2.	INTRODUCCIÓN.....	2
3.	OBJETIVO.....	3
3.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	3
4.	ALCANCE	4
5.	MARCO NORMATIVO.....	4
6.	RESPONSABLES	7
7.	DEFINICIONES.....	8
8.	DESARROLLO DEL PLAN	9
	8.1 FUNDAMENTOS Y EJES TEMÁTICOS	9
	8.2. DIAGNÓSTICO ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL	12
	8.3. MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN 2026	23
	8.4. DISEÑO Y FORMULACIÓN	23
9.	PLAN INCENTIVOS	24
9.1.	MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO	25
9.2.	INCENTIVOS POR DESEMPEÑO.....	27
9.2.1.	MEJORES SERVIDORES Y SERVIDORAS PÚBLICAS POR DESEMPEÑO.....	27
9.2.2.	RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES Y SERVIDORAS PÚBLICAS CON MAYOR ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO CON LA ENTIDAD.	27
9.2.2.	INCENTIVOS PARA LA EDUCACIÓN FORMAL.....	29
10.	RECURSOS	29
11.	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	30

1. MARCO ESTRATÉGICO

ARTICULACIÓN MARCO ESTRATÉGICO	
Objetivo de Desarrollo Sostenible	N/A
Plan Nacional de Desarrollo (vigencia)	Convergencia Regional
Plan Estratégico Sectorial (vigencia)	Por definir
Plan Estratégico Institucional (vigencia)	Fortalecimiento Institucional y Gestión Social
Política Modelo Integrado de Planeación y Gestión	Gestión Estratégica del Talento Humano
Proceso Institucional	Gestión Estratégica del Talento Humano

2. INTRODUCCIÓN

El **Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026** del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (MVCT) se sustenta en la identificación y caracterización de las necesidades, expectativas y prioridades de los servidores y servidoras públicas de la entidad, derivadas del análisis de la **Encuesta de Necesidades de Bienestar Social** aplicada en 2025. Este ejercicio diagnóstico aportó información estratégica sobre los determinantes del bienestar integral y las condiciones del entorno laboral, facilitando la **identificación de brechas**, la **priorización de intervenciones** y la **definición de líneas programáticas** para la vigencia.

Los hallazgos del proceso de consulta evidencian la pertinencia de implementar estrategias orientadas a la promoción de la salud física y mental, la conciliación vida-trabajo, el desarrollo y gestión del talento humano, y el reconocimiento de aportes y resultados. En consecuencia, el Plan 2026 organiza un portafolio de acciones con enfoque preventivo, promocional y de desarrollo, dirigido a consolidar un ambiente laboral saludable, inclusivo y motivador, con criterios de equidad, accesibilidad y enfoque diferencial.

El Plan se articula con los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 y del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, asegurando coherencia programática y presupuestal con los objetivos institucionales. Bajo este marco, se estructuran programas orientados a optimizar las condiciones de trabajo, potenciar

competencias y fortalecer la cultura organizacional sobre la base de la equidad, el reconocimiento y la colaboración interdependencias.

Con su implementación, el MVCT reafirma el compromiso con el bienestar de su equipo humano, reconociendo su papel como agente clave de transformación para el cumplimiento de la misión institucional. Este documento recoge las prioridades identificadas en 2025 y adopta un enfoque integral, sostenible y participativo, sustentado en prácticas de mejora continua (ciclo PHVA: Planear, Hacer, Verificar, Actuar), la gestión de indicadores de producto y resultado y la evaluación de impacto, con el propósito de garantizar efectos positivos durante la vigencia 2026 y su proyección.

3. OBJETIVO

Diseñar, implementar y evaluar un portafolio de acciones de bienestar e incentivos que fortalezcan la calidad de vida laboral de las personas servidoras públicas del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (MVCT) y sus núcleos familiares, mediante programas, servicios y actividades de promoción de la salud integral, esparcimiento, integración y formación, con enfoque preventivo, diferencial y de conciliación vida-trabajo; orientadas a incrementar la productividad institucional, elevar la motivación y potenciar el desarrollo profesional y personal.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Consolidar una cultura organizacional, para que los servidores y servidoras públicas se identifiquen con una identidad y vocación por el buen servicio público en el MVCT.
- Establecer actividades en materia de Bienestar Social e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores y servidoras públicas del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores y servidoras públicas; consolidando un clima laboral satisfactorio en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre I

4. ALCANCE

Con el propósito de generar condiciones y estrategias de Bienestar Social e Incentivos para servidores y servidoras públicas públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (MVCT), orientadas al mejoramiento de su calidad de vida laboral, se priorizan componentes programáticos en salud, deporte, vivienda, recreación, cultura y educación.

Para promover servidores y servidoras públicas saludables, el Grupo de Talento Humano continuará diseñando, implementando y evaluando planes y programas dirigidos al personal y sus familias, mediante actividades lúdicas, deportivas, culturales, ambientales, de bienestar y crecimiento personal, recreativas y formativas, que incentiven la integración y la participación.

No obstante, se han identificado restricciones presupuestales que limitan la cobertura de la totalidad de las actividades propuestas; en consecuencia, se adoptarán criterios de priorización, optimización de recursos y alianzas interinstitucionales, asegurando una ejecución progresiva conforme a la disponibilidad presupuestal de la vigencia.

5. MARCO NORMATIVO

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, como entidad pública, diseñara, ejecutara y evaluara los programas de bienestar social y calidad de vida laboral de los servidores y servidoras públicas y sus familias, así como diseñar y evaluar el sistema de reconocimientos e incentivos de conformidad con lo establecido:

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Ley	909	2004	Artículo 36 - Contempla que con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con la normatividad vigente.
Ley	1960	2019	Artículo 3º. El literal g) del artículo 6º del Decreto-ley 1567 de 1998, "g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente".
Ley	909	2004	El parágrafo del Artículo 36 establece que "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos".

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Decreto	1567	1998	<p>"Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", establece que para los servidores públicos los programas de bienestar social deben ser entendidos como aquellos "procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia" (artículo 20).</p>
Decreto	1567	1998	<p>Artículo 21 -, establece como finalidad de los programas de bienestar, los siguientes:</p> <p>Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad.</p> <p>Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la <u>responsabilidad social y la ética administrativa</u>, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.</p> <p>Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.</p> <p>Procurar la calidad y respuesta real de los programas y los servicios sociales de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar.</p>
Decreto	752	1984	<p>Artículo 7 - señala que: "los organismos y entidades de la administración pública establecerán para los servidores públicos y sus familias, programas de bienestar social encaminados a elevar el nivel de vida de sus trabajadores y propender por su mejoramiento social y cultural...".</p>
Decreto	1083	2015	<p>Reglamenta la Ley 909 de 2004, consagra en su artículo 2.2.10.1, que "Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social".</p> <p>y finalmente en su artículo 2.2.10.17 preceptúa que "Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal".</p> <p>El artículo 70 ibidem, señala que la implementación del plan anual de bienestar de las entidades comprende:</p> <p>El área de protección y servicios sociales que atiende los programas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar. 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
			<p>Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades la información.-</p> <p>El área de vida laboral que atiende los campos de medición de clima laboral, adaptación al cambio organizacional, desvinculación asistida, cultura organizacional, trabajo en equipo y liderazgo.</p>
Decreto	1567	1998	<p>Artículo 13 - estableció el Sistema de Estímulos para Empleados del Estado, el cual está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.</p> <p>El literal e) del artículo 16 del Decreto 1567 de 1998, determinó que el sistema de estímulos a los empleados del Estado se expresará en programas de bienestar social e incentivos y, dichos programas serán diseñados por cada entidad, armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales. El artículo 18 del Decreto 1567 de 1998, fijó que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.</p> <p>El párrafo del artículo 4º del Decreto 1567 de 1998, fijó que la educación formal no se incluye dentro de los procesos definidos como capacitación, sino que hace parte de los programas de bienestar social e incentivos, por lo que se rigen por las normas que regulan los estímulos.</p> <p>En artículo 19 ibidem determina que las entidades están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos, el artículo 26 del mencionado Decreto establece que, los programas de Incentivos como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, el artículo 14 del referido Decreto establece las finalidades del sistema de estímulos e incentivos, entre otros, la de garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.</p> <p>Y de conformidad con lo contemplado en el artículo 2.2.10.5 del Decreto 1083 de 2015, la financiación de la educación formal hace parte del programa de bienestar social, el cual se encuentra dirigido a los empleados de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, en este sentido, para poder acceder a la financiación de la educación formal, se deben cumplir las siguientes condiciones:</p> <p>Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.</p> <p>Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.</p>

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	Descripción - Epígrafe
Resolución	312	2013	Emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Por medio de la cual se establecen los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública", TITULO II: Sistema de estímulos, CAPITULO II. PROGRAMAS DE INCENTIVOS, Art 35. Programas de incentivos, Art.38. Beneficiarios, Art 39. Clases de Incentivos. TITULO III. SELECCIÓN MEJOR EMPLEADO CARRERA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, ARTICULO 40: Requisitos para la selección de mejores empleados públicos, Acreditar tiempo de servicio en el DAFP, mínimo de un año, no haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección, Acreditar nivel sobresaliente (EXCELENCIA) en la última evaluación de desempeño.
Plan Nacional de Desarrollo	No aplica	2022-2026	"Colombia Potencia Mundial de la Vida" que hace parte integral de la Ley 2294 de 2023, en el catalizador C "Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida", en el capítulo 6 "Trabajo digno y decente" literal c "Modernización y transformación del empleo público" establece que: "(...)También se diseñará un Programa Nacional de Bienestar, incluyendo un programa de desvinculación asistida y se actualizará el plan de formación y capacitación (...)2" (Subrayado fuera de texto).
Programa Nacional de Bienestar	No aplica	2023-2026	Instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos según el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en la gestión estratégica del talento humano.

6. RESPONSABLES

- Secretario General (ordenador del gasto): Garantiza el cumplimiento del régimen de gasto público y la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos conforme a la normativa vigente.
- Grupo de Talento Humano / Coordinación de Talento Humano: Lidera la identificación, consolidación y análisis de necesidades de bienestar de los servidores y servidoras públicas y sus familias; diseña y aplica instrumentos para la recolección y análisis de información; y formula el Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Comité Institucional de Gestión y Desempeño: Actúa como instancia garante del cumplimiento, la articulación, el seguimiento y la evaluación del plan, promoviendo la mejora continua de su implementación.

7. DEFINICIONES

- **Bienestar:** Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:
 - ✓ Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
 - ✓ Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.
- **Calidad de vida laboral:** Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de los servidores y servidoras públicas que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de su labor y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas (DAFP 2023).
- **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, 2003).
- **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 y servidoras públicas. 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).

✓ Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

- **Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores y servidoras públicas y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que sea percibido como valioso, 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).
- **Necesidades:** a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe poder competir con el sector privado, para reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.
- **Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

8. DESARROLLO DEL PLAN

8.1 FUNDAMENTOS Y EJES TEMÁTICOS

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia 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 así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar:

"Con este Sistema de estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos, podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y servidoras

públicas en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país”.

El Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 plantea cinco (5) ejes fundamentales que representan lo que mejorará la calidad de vida de los servidores y servidoras públicas, y se formularon según los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico del bienestar y las tendencias del mercado laboral.

Diagnóstico Departamento Administrativo de Función Pública 2023: El diagnóstico se hizo con base en los instrumentos y la información disponible en las entidades públicas, como los resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental EDI-EDID de la vigencia 2023 y el Índice de Desempeño Institucional⁵ (IDI) que se mide anualmente con el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), de este Departamento Administrativo.

Este diagnóstico culminó con las conclusiones y lineamientos para la implementación de los planes de Bienestar Social laboral en las entidades públicas, dejando como derrotero los siguientes ejes:

Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje se compone de estas dimensiones: factores psicosociales; hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, y equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y calidad de vida laboral: Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos.

Eje 2: Salud 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 y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos como: Higiene mental o psicológica y Prevención de nuevos riesgos a la salud.

Eje 3: Diversidad e Inclusión

Este eje se refiere a las acciones que se deben implementar en diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección 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, la diversidad y la equidad y Prevención, atención y medidas de protección.

Eje 4: Transformación Digital

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan al mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar. Esto a través de la Creación de cultura digital para el bienestar y Creación de ecosistemas digitales.

Eje 5: Identidad y Vocación por el Servidor Público

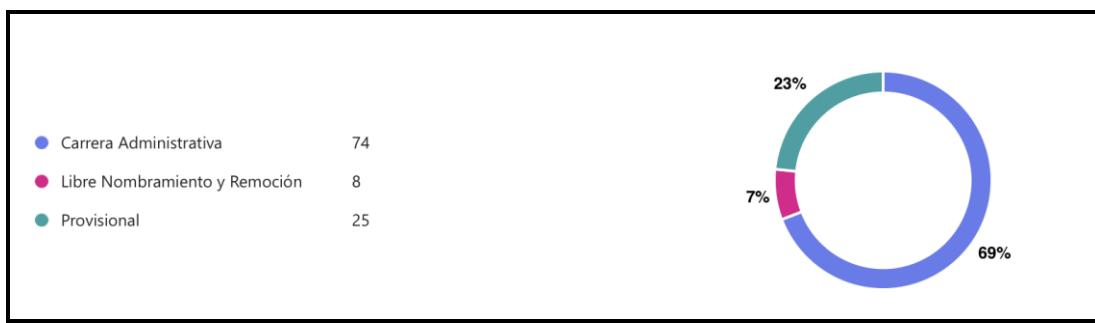
Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de 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. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

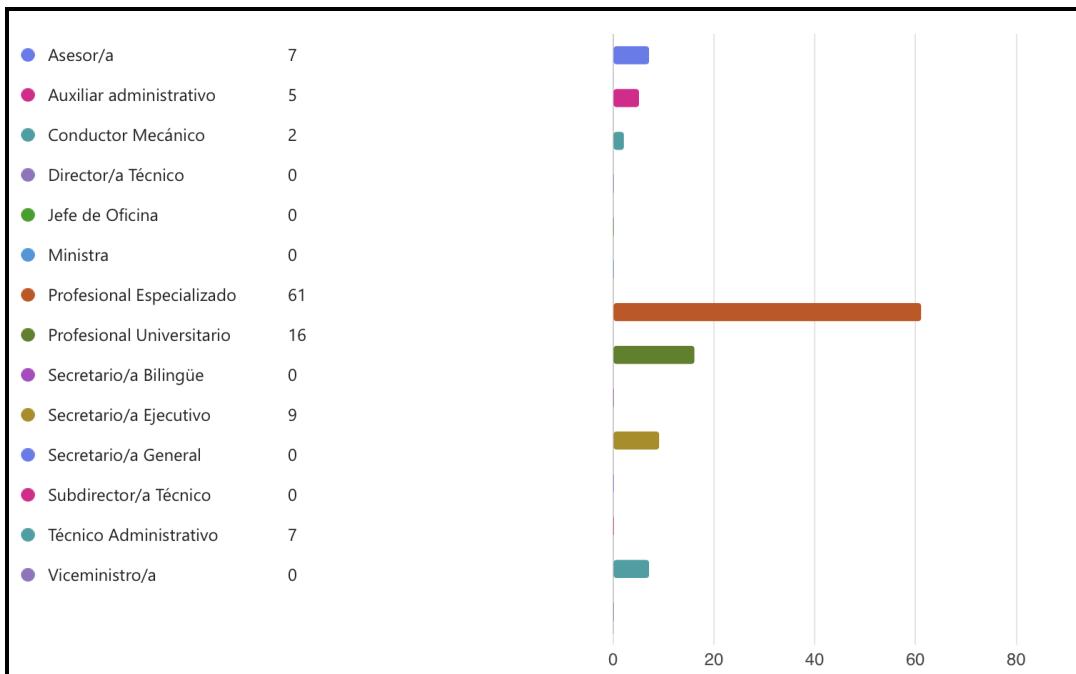
8.2. DIAGNÓSTICO ENCUESTA DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Este instrumento se aplicó para trazar la ruta del bienestar laboral y los incentivos de las y los servidores públicos para el año 2026. Obtenidos los resultados de este formulario de una muestra representativa de servidoras y servidores se evidenció lo siguiente:

La encuesta de bienestar aplicada en 2025 fue respondida por 107 servidoras y servidores del MVCT (31,4% de la planta de personal ocupada), de los cuales 74 pertenecen a carrera administrativa (69,16%), 8 a libre nombramiento y remoción (7,48%) y 25 se encuentran en condición de provisionalidad (23,36%):



El análisis de las respuestas por cargo y nivel jerárquico permite identificar la representatividad de los niveles directivo, asesor, profesional, técnico y asistencial, así como la participación de dependencias misionales y de apoyo. Esta lectura es clave para orientar la priorización programática del Plan de Bienestar Social e Incentivos, ajustar las estrategias de intervención según el perfil ocupacional y asegurar equidad en la cobertura. Asimismo, el análisis por cargos facilita detectar brechas de participación (p. ej., subrepresentación de niveles directivos o asistenciales) y prevenir sesgos en la toma de decisiones, promoviendo acciones complementarias de recolección o ponderación cuando sea pertinente:

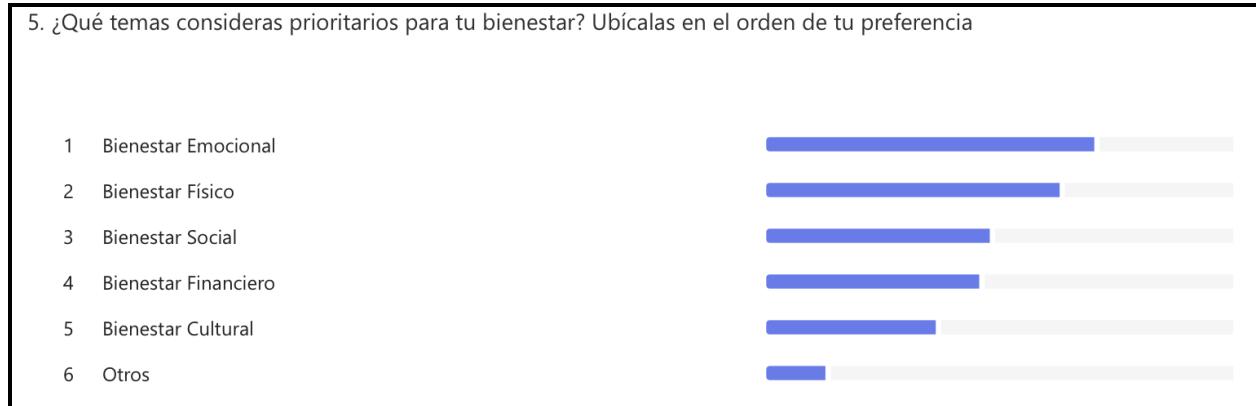


En síntesis, la participación se concentró en el nivel profesional (predominio de Profesional Especializado y Profesional Universitario), con presencia menor de asesorías y apoyo administrativo, y baja o nula representación de cargos directivos. Esto indica un diagnóstico principalmente técnico-operativo.

ACTIVIDADES DE BIENESTAR DE MAYOR INTERÉS

De acuerdo con la encuesta, las actividades de bienestar de mayor interés para las y los encuestados son las familiares (31 respuestas; 28,97%), seguidas de las deportivas (22; 20,56%) y recreativas (21; 19,63%); en un segundo plano se ubican las culturales (16; 14,95%) y las de salud mental (10; 9,35%), mientras que otras actividades agrupan 7 respuestas (6,54%).

Estos resultados orientan la priorización programática hacia iniciativas con mayor demanda (familiares, deportivas y recreativas), asegurando pertinencia y equilibrio en la oferta para la vigencia 2026.



Con base en la priorización de temas, se observa una preferencia marcada por el bienestar emocional, seguido del bienestar físico; en un nivel intermedio se ubican el bienestar social y el bienestar financiero, mientras que el bienestar cultural aparece con prioridad moderada y la categoría “otros” registra una baja preferencia. Esta distribución sugiere que las principales necesidades del personal se concentran en gestión de riesgos psicosociales (estrés, carga laboral, clima) y en hábitos saludables (actividad física, ergonomía, pausas activas), sin dejar de lado la importancia de fortalecer la cohesión social (integración y trabajo en equipo) y de promover capacidades económicas (educación financiera y apoyos), complementadas con ofertas culturales de valor.

Implicaciones para el Plan 2026:

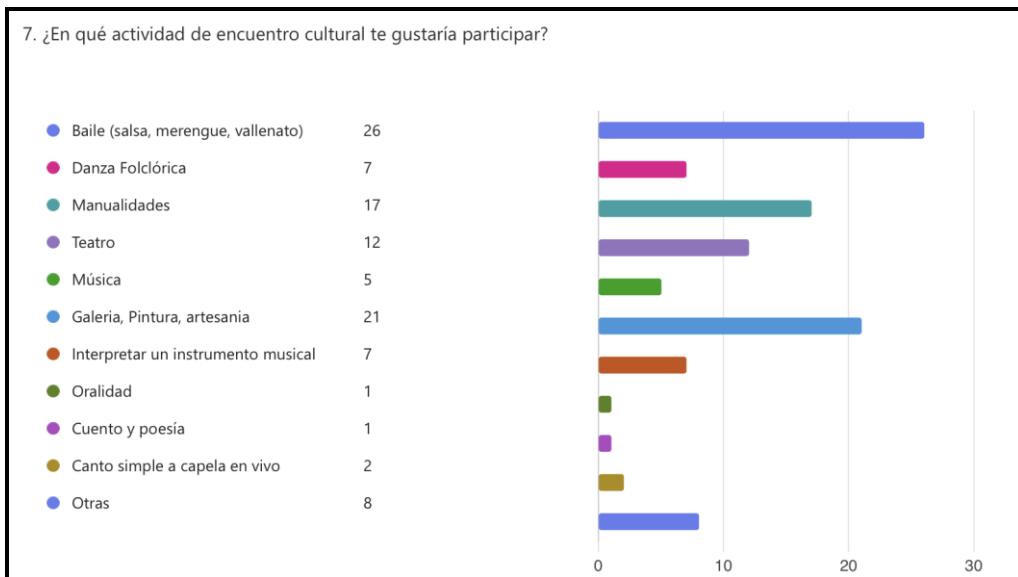
- Priorizar líneas de salud mental (atención psicosocial, talleres de autocuidado, manejo del estrés),
- Promoción de salud física (programas deportivos, ergonomía y chequeos),
- Estrategias de integración (actividades colectivas y redes de apoyo) y educación financiera;
- Mantener una oferta cultural como componente de bienestar integral y explorar iniciativas innovadoras en la categoría “otros”, ajustando la cobertura según demanda y disponibilidad presupuestal.



La evidencia muestra una preferencia predominante por incentivos consumibles de carácter recreativo y familiar (80 respuestas; 75%), seguida por la realización de actividades en lugares recreativos (17; 16%). En un plano marginal se ubican las actividades a través de la caja de compensación (6; 6%) y la categoría “otras” (4; 4%). Esta distribución confirma una orientación familiar y de uso flexible de los beneficios, coherente con los hallazgos previos sobre interés en actividades familiares, deportivas y recreativas.

Implicaciones para el Plan 2026:

- Priorizar incentivos redimibles/flexibles (bonos, vales, tarjetas o pases) con enfoque recreativo familiar y criterios de equidad y cobertura, dado su alta demanda.
- Diseñar un portafolio escalonado: eje principal de incentivos consumibles; complemento con salidas a lugares recreativos (con cupos y focalización); uso limitado de caja de compensación por baja preferencia.
- Incorporar mecanismos de seguimiento (satisfacción, redención efectiva, impacto en clima y motivación) y ajustes presupuestales conforme a demanda real.
- Garantizar accesibilidad territorial y enfoque diferencial (tipos de familia, condiciones particulares) para asegurar pertinencia y equidad.



La distribución evidencia un interés predominante por actividades participativas y de movimiento:

- Baile (salsa, merengue, vallenato): 26 (24,30%) — primera preferencia.
- Galería/Pintura/Artesanía: 21 (19,63%) y Manualidades: 17 (15,89%) — alta demanda por expresión artística y creación manual.
- Teatro: 12 (11,21%) — interés medio por experiencias escénicas colaborativas.
- Intereses puntuales: Interpretar instrumento musical: 7 (6,54%), Danza folclórica: 7 (6,54%) y Música (escucha/participación): 5 (4,67%).
- Preferencias marginales: Canto a capela: 2 (1,87%), Oralidad: 1 (0,93%), Cuento y poesía: 1 (0,93%) y Otras: 8 (7,48%).

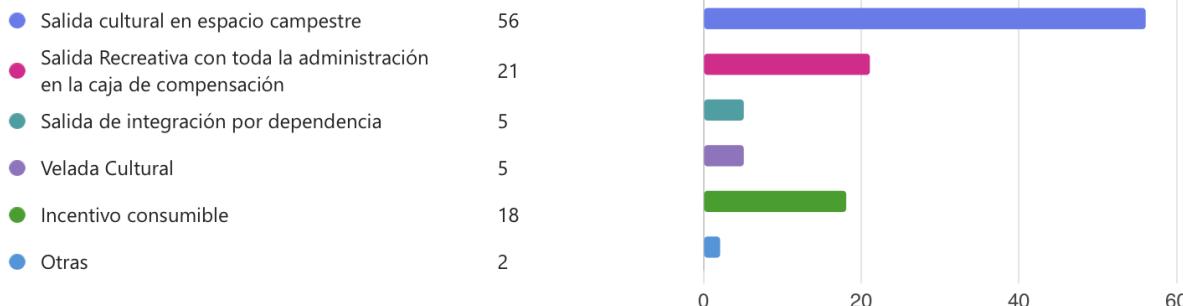
Lectura técnica: El patrón confirma una inclinación hacia formatos activos, integradores y de producción creativa (baile, artes plásticas, manualidades) y una menor demanda por expresiones literarias o vocales individuales.

Implicaciones para el Plan 2026:

Con base en la priorización cultural, el baile se posiciona como la actividad de mayor interés (26 respuestas; 24,30% del total), lo que respalda la promoción de espacios formativos y recreativos de danza. En consecuencia, se propone gestionar convenios y/o alianzas con escuelas de baile para ofrecer clases periódicas (niveles

básico e intermedio), horarios flexibles y modalidades individuales o familiares, garantizando equidad en el acceso, enfoque diferencial y ajustes de accesibilidad. La implementación se realizará conforme a la normativa aplicable, con criterios de cobertura y calidad del servicio, y se evaluará mediante indicadores de participación, satisfacción e impacto en clima organizacional.

8. ¿Cómo prefieres celebrar el cierre de gestión?



El cierre de gestión es un hito organizacional que cumple funciones clave:

- ✓ Reconocimiento de resultados y aportes de las y los servidores públicos.
- ✓ Integración y cohesión entre dependencias, fortaleciendo el clima organizacional.
- ✓ Motivación y sentido de pertenencia, alineando el equipo con la misión institucional para la vigencia siguiente.

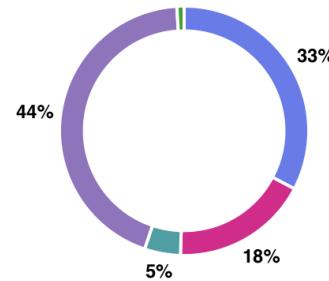
Un cierre bien diseñado capitaliza los logros, visibiliza esfuerzos, y habilita un inicio de vigencia con mayor compromiso y productividad.

La opción con mayor aceptación es la salida cultural en espacio campestre (56 respuestas; 52,34%), seguida por la salida recreativa con toda la administración en la caja de compensación (21; 19,63%) y el incentivo consumible (18; 16,82%). Con menor preferencia aparecen la salida de integración por dependencia (5; 4,67%), la velada cultural (5; 4,67%) y otras (2; 1,87%). Este patrón indica una clara inclinación hacia formatos presenciales, integradores y al aire libre, coherente con la demanda observada por actividades familiares, deportivas y recreativas en la encuesta.

Pre pensionados

9. ¿Qué tipo de actividad prefieres para el reconocimiento de pre-pensionados?

● Evento presencial con reconocimiento	35
● Actividad recreativa al aire libre	19
● Actividad / Reconocimiento virtual	5
● No aplica	47
● Otras	1



El reconocimiento a quienes se encuentran en la etapa final de su vida como servidor público es un hito institucional que:

- ✓ Visibiliza el legado y los aportes acumulados a lo largo de la trayectoria laboral.
- ✓ Fortalece el clima organizacional, la identidad y el sentido de pertenencia.
- ✓ Facilita la transición hacia el retiro (dimensiones emocional, social y financiera).
- ✓ Promueve la gestión del conocimiento, mediante la transmisión de aprendizajes y buenas prácticas.
- ✓ Refuerza la cultura del cuidado, la dignidad y el respeto por el ciclo de vida laboral en la entidad.

Un acto de reconocimiento bien diseñado reduce la ansiedad de transición, consolida relaciones interdependencias y modela comportamientos positivos para las cohortes que continúan en servicio.

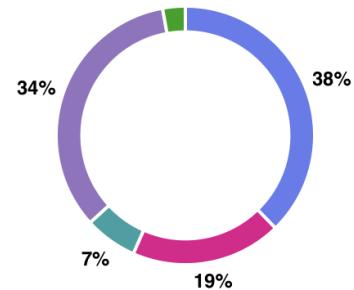
En la pregunta “¿Qué tipo de actividad prefieres para el reconocimiento de pre-pensionados?” (n = 107), la opción con mayor preferencia fue el evento presencial con reconocimiento, con 35 respuestas (32,71%), seguida de la actividad recreativa al aire libre, con 19 respuestas (17,76%). El reconocimiento virtual registró 5 respuestas (4,67%), mientras que la categoría “otras” obtuvo 1 respuesta (0,93%). Cabe señalar que 47 personas (43,93%) indicaron “no aplica”, por no encontrarse en etapa de pre-pensión.

Considerando únicamente a quienes sí les aplica la pregunta (n = 60), las preferencias se concentran en el evento presencial con reconocimiento (58,33%), seguido por la actividad al aire libre (31,67%); el formato virtual representa 8,33% y otras opciones 1,67%.

Actividad con hijos/as de las y los servidores

10. ¿Qué tipo de actividad prefieres para integrar a tu familia, con hijos entre 0 y 17 años?"

● Boletas de Cine	40
● Salida a un parque temático	20
● Actividad recreativa en la caja de compensación	7
● No aplica	36
● Otras	3

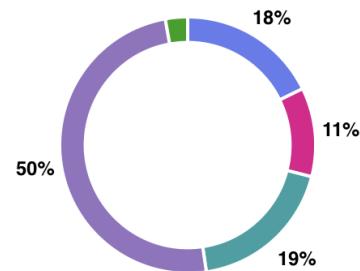


En la pregunta “¿Qué tipo de actividad prefieres para integrar a tu familia, con hijos entre 0 y 17 años?” ($n = 107$), la opción boletas de cine concentra la mayor preferencia con 40 respuestas (37,38%), seguida por la salida a parque temático con 20 (18,69%), la actividad en Caja de Compensación con 7 (6,54%), y otras con 3 (2,80%); 36 personas (33,64%) indicaron “no aplica”. Considerando únicamente a quienes sí les aplica la pregunta ($n = 71$), el cine alcanza 56,34% de preferencia, frente a 28,17% parque temático, 9,86% caja de compensación y 4,23% otras.

Estos resultados, sumados al hecho de que la entrega de boletas de cine es una actividad ya reconocida institucionalmente, respaldan su continuidad como beneficio familiar redimible de alta demanda y alto impacto en integración, motivación y bienestar, **con criterios de equidad en la cobertura, accesibilidad y seguimiento de satisfacción para la vigencia 2026.**

11. ¿Qué actividades prefieres para las vacaciones de tus hijos (6 a 17 años)? M

Actividad en espacios campestres y temáticos (1-2 días)	19
Tres días de vacaciones recreativas (8 horas de actividades)	12
Incentivo Consumible Recreativo	20
No aplica	53
Otras	3



La opción Incentivo consumible recreativo registra 20 respuestas (18,69%), seguida por la actividad en espacios campestres y temáticos (1–2 días) con 19 (17,76%) y por la alternativa de tres días de vacaciones recreativas (8 horas de actividades) con 12 (11,21%); “otras” suma 3 (2,80%) y “no aplica” alcanza 53 (49,53%).

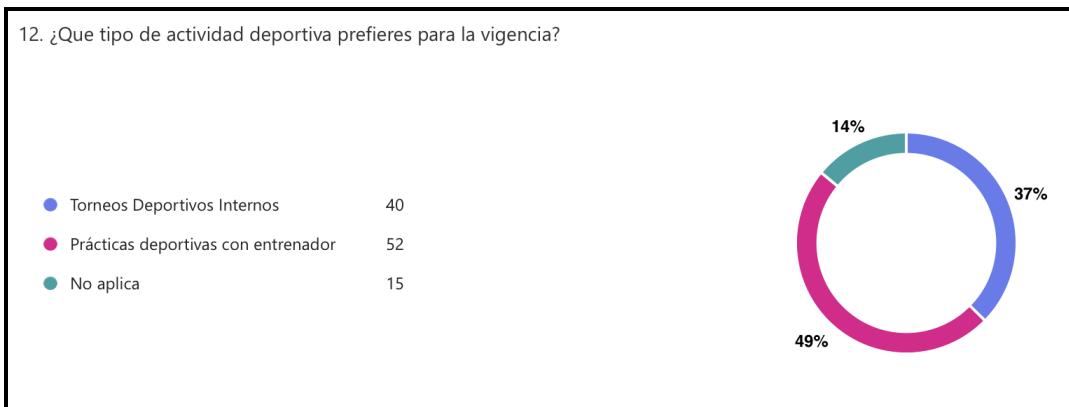
Entre quienes sí les aplica la pregunta ($n = 54$), la preferencia se concentra en el incentivo consumible (37,04%) y en la salida campestre/temática de 1–2 días (35,19%), con menor interés por el programa de tres días (22,22%) y por otras opciones (5,56%).

Implicaciones para la planificación 2026

Portafolio priorizado:

- Eje 1 – Incentivo consumible recreativo (bonos/pases redimibles) por su mayor demanda y flexibilidad para diversos contextos familiares.
- Eje 2 – Jornadas campestres/temáticas (1–2 días) como oferta experiencial de integración, ajustando cupos y logística.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS 2026



Prácticas deportivas con entrenador: 52 respuestas (48,60%) — primera preferencia. Torneos deportivos internos: 40 respuestas (37,38%) — segunda preferencia. No aplica: 15 respuestas (14,02%).

Entre quienes sí les aplica la pregunta ($n = 92$), la distribución se concentra en: Prácticas con entrenador (56,52%) vs. torneos internos (43,48%).

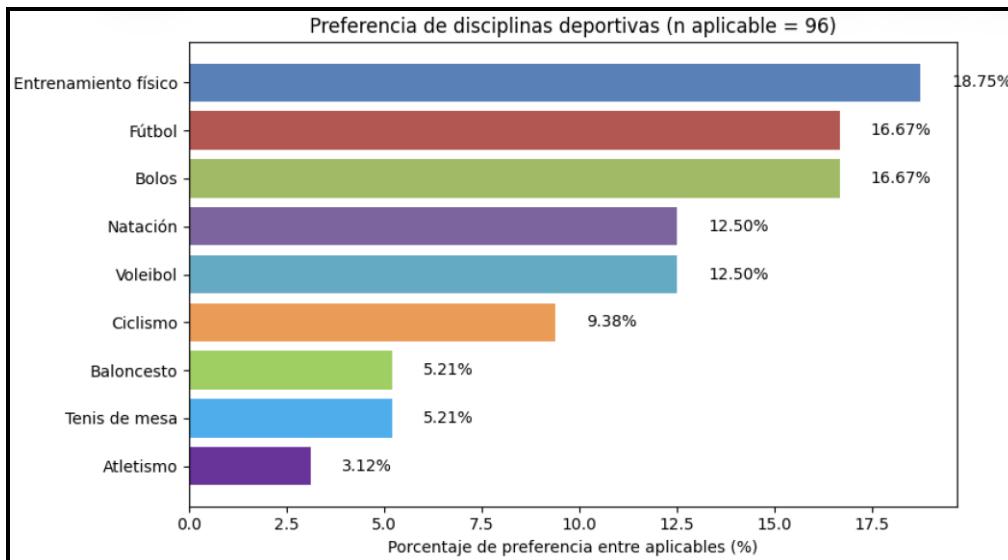
Conclusión: La evidencia muestra una inclinación mayor por espacios guiados de entrenamiento (mejora de técnica, hábitos y acondicionamiento), sin perder el interés por la competencia interna como mecanismo de integración y motivación.

Implicaciones para la planificación 2026

- Portafolio deportivo priorizado

Preferencias deportivas

- Eje 1 – Prácticas con entrenador: sesiones semanales (60–90 min), con enfoque en condición física, prevención de lesiones, ergonomía y hábitos saludables. Posibles modalidades: funcional, fútbol/futsal, baloncesto, voleibol, running, yoga/estiramiento.
- Eje 2 – Torneos internos: ciclos trimestrales por disciplina, con reglamento básico, equipos por dependencias y un evento de cierre (finales/entrega de reconocimientos)



La preferencia se concentra en un bloque principal de disciplinas: entrenamiento físico (bienestar y acondicionamiento), fútbol y bolos (alto componente lúdico/social), seguido por natación y voleibol (deportes de equipo/individual de impacto medio). Ciclismo presenta interés relevante, y las disciplinas de nicho (baloncesto, tenis de mesa, atletismo) muestran demanda más baja, útil para programación focalizada.

Implicaciones programáticas para el Plan 2026

- Eje Acondicionamiento/Salud: ciclos de entrenamiento físico (funcional, yoga, pilates, zumba, fitness) con enfoque en prevención de lesiones, ergonomía y hábitos saludables.
- Eje Lúdico-Integración: ligas o torneos de fútbol y jornadas de bolos (formato social), por su aporte al clima organizacional y a la cohesión interdisciplinaria.
- Portafolio priorizado, con el fin de fortalecer la salud integral, la condición física y los hábitos saludables de las y los servidores del MVCT, se gestionarán convenios y/o alianzas con entidades especializadas en entrenamiento físico —tales como gimnasios, centros de pilates y centros de yoga— que ofrezcan clases presenciales y/o virtuales, planes de acceso redimibles y horarios flexibles, con enfoque de equidad, accesibilidad y prevención de riesgos

8.3. MATRIZ OPERATIVA DEL PLAN 2026

Matriz Operativa del Plan						
Alineación Estratégica	Responsable	Actividades	Resultado	Indicador	Fecha de inicio	Fecha de finalización
Gestión Estratégica de Talento Humano	Coordinador Grupo de Talento Humano	Desarrollo de las actividades definidas en el cronograma del Plan de Bienestar e Incentivos	Cumplir el 100% del Plan de Bienestar e Incentivos	Avance en la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026	01/02/2026	31/12/2026

8.4. DISEÑO Y FORMULACIÓN

De acuerdo con el diagnóstico de bienestar aplicado en 2025, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (MVCT) formula y adopta el Plan Integral de Bienestar e Incentivos 2026, el cual integra de manera coherente y articulada las acciones de salud integral, actividad física y deporte, cultura y recreación, familia e inclusión, desarrollo del talento humano y reconocimiento, con el propósito de mejorar la calidad de vida laboral de las y los servidores públicos y sus familias, fortalecer el clima organizacional y aumentar la productividad institucional.

Objetivo general

Consolidar un sistema institucional de bienestar e incentivos, basado en evidencia y enfoque diferencial, que promueva la salud integral, la conciliación vida-trabajo, la integración sociocultural, el desarrollo del talento y el reconocimiento del desempeño, garantizando la mejora continua del clima organizacional durante la vigencia 2026.

Ejes programáticos y líneas de acción

Actividad física y deporte

Prácticas guiadas con entrenador (funcional, yoga, pilates) y torneos internos por disciplinas priorizadas (fútbol, bolos, voleibol, natación, ciclismo).

Convenios con gimnasios y centros de pilates/yoga para planes redimibles y clases presenciales/virtuales.

Cultura y recreación

Programación cultural con énfasis en baile (alianzas con escuelas), artes y teatro. Cierre de gestión preferentemente en espacio campestre, y alternativas complementarias según disponibilidad presupuestal.

Familia e inclusión

Beneficios redimibles para integración familiar (p. ej., boletas de cine, salidas temáticas) y vacaciones recreativas (incentivo consumible y jornadas campestres). Enfoque diferencial y accesibilidad para diferentes estructuras y condiciones familiares.

Desarrollo del talento humano

Rutas de formación (técnica, habilidades blandas, liderazgo) y mentoría para transferencia de conocimiento.

Reconocimiento a personas pre-pensionadas con acto presencial y acompañamiento de transición.

A continuación, se presenta el cronograma de actividades del Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2026; las cuales están sujetas a las alianzas estratégicas que se establezcan Ver Anexo No. 1

9. PLAN INCENTIVOS

El Bienestar Social en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, 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 y servidoras públicas.

Adicional a la normativa señalada, el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, establecen que las entidades deben organizar Sistemas de Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal.

En consecuencia, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, desarrolla el presente plan de incentivos, donde establece los lineamientos para seleccionar y reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial, así como a los mejores equipos de trabajo para la vigencia 2025; de conformidad con lo establecido en la Resolución No.312 de 2013.

9.1. MEJORES EQUIPOS DE TRABAJO

El objetivo General de los Incentivos de equipos de trabajo es propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, 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.

Los beneficiarios de este estos incentivos son Empleados de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de los niveles, profesional, técnico y asistencial, cuyos resultados de desempeño se encuentren en niveles de excelencia.

Así mismo los incentivos que se entregan a los ganadores de acuerdo con el presupuesto vigente para cada año, para reconocer el desempeño en nivel sobresaliente (excelencia) podrán otorgarse los siguientes incentivos:

Incentivos no pecuniarios: Entendido como el conjunto de beneficios o programas flexibles dirigidos a reconocer el desempeño de los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y los equipos de trabajo con resultados de desempeño en nivel sobresaliente.:

Incentivos pecuniarios: Es un reconocimiento económico que se asignará a los servidores públicos que conformen el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar, entre los equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Este reconocimiento será acorde con el presupuesto asignado anualmente para ello, el cual no podrá superar los cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Este procedimiento está contemplado así:

- ✓ Convocatoria
- ✓ Publicación y divulgación de la convocatoria
- ✓ Inscripción de equipos de trabajo y proyecto
- ✓ Verificación de requisitos
- ✓ Publicación o notificación de los admitidos y no admitidos
- ✓ Ejecución del proyecto
- ✓ Presentación del informe
- ✓ Sustentación del proyecto
- ✓ Expedición del acto administrativo de ganadores
- ✓ Premiación.

Y los Ejes temáticos son:

- ✓ Ordenamiento territorial y acceso al agua y saneamiento básico: proyectos innovadores orientados a la consolidación de territorios más amables, compactos, sostenibles y no segregados y que permiten ampliar la cobertura de soluciones adecuadas de agua potable y saneamiento básico, el fortalecimiento de las capacidades institucionales de los territorios para incluir el agua como base del ordenamiento territorial.
- ✓ Gestión de residuos sólidos, aprovechamiento y adaptación al cambio climático: proyectos innovadores orientados al fortalecimiento de la infraestructura y la gestión integral de residuos sólidos para optimizar su disposición final y formalizar y dignificar la actividad de reciclaje en el marco de la prestación del servicio público de aseo.
- ✓ Soluciones habitacionales integrales e incluyentes: Proyectos innovadores orientados a incentivar soluciones habitacionales integrales e incluyentes de acuerdo con las necesidades de los territorios y con el fin de enfocar las acciones hacia estos logros.
- ✓ Gestión Social: proyectos innovadores orientados al desarrollo de mecanismos que usen el lenguaje y los medios más adecuados para difundir y aplicar los principios de inclusión socio cultural, productividad para el desarrollo, cultura del cuidado y relacionamiento estratégico, en el marco de los programas y proyectos misionales.
- ✓ Fortalecimiento Institucional: Iniciativas orientadas a al mejoramiento para el clima y cultura organizacional, automatización y racionalización de procesos, mejoramiento de la prestación del servicio y herramientas para la preservación y transferencia del conocimiento.

Cronograma Mejores Equipos de Trabajo

ACTIVIDADES	FECHAS VIGENCIA 2025
Publicación y divulgación de la convocatoria.	Abril del 2026
Inscripción de equipos de trabajo y proyecto.	Abril del 2026
Verificación de requisitos.	Mayo del 2026
Publicación de los admitidos y no admitidos.	Junio del 2026
Ejecución del proyecto.	Junio a septiembre del 2026
Presentación de primer informe.	Septiembre del 2026

Presentación informe final	Octubre del 2026
Sustentación de resultados	Noviembre del 2026
Evaluación de proyectos	Noviembre del 2026
Premiación.	Diciembre del 2026

* El cronograma de actividades estará supeditado a la Convocatoria para la inscripción y otorgamiento de incentivos a los equipos de trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (MVCT) – Vigencia 2026, que emita el Grupo de Talento Humano. En dicha convocatoria se definirán los períodos de postulación, requisitos de participación, criterios de evaluación, cupos, fechas de publicación de resultados y demás condiciones y procedimientos aplicables. Cualquier ajuste al cronograma derivado de la convocatoria será comunicado oportunamente a las dependencias y equipos participante.

9.2. INCENTIVOS POR DESEMPEÑO

9.2.1. MEJORES SERVIDORES Y SERVIDORAS PÚBLICAS POR DESEMPEÑO

Se otorgarán los incentivos a los mejores servidores y servidoras públicas de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial, por cada nivel jerárquico del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio; cuyos resultados de desempeño se encuentren en nivel sobresaliente (excelente).

El procedimiento de selección de los mejores servidores y servidoras públicas de esta estrategia está contemplado en el documento de Parámetros y Metodología, el cual estará avalado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional.

9.2.2. RECONOCIMIENTO A LOS SERVIDORES Y SERVIDORAS PÚBLICAS CON MAYOR ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO CON LA ENTIDAD.

Se reconocerá el tiempo de permanencia al servicio del Ministerio, de los servidores públicos que acrediten haber cumplido:

1. Cinco (5) años de servicios.
2. Diez (10) años de servicios.
3. Quince (15) años de servicios.
4. Veinte (20) años de servicios.
5. Veinticinco (25) años de servicios.
6. Treinta (30) años de servicios.

Para efectos del cómputo, se tendrá en cuenta el servicio ininterrumpido prestado en el Ministerio de Medio Ambiente; Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial; y Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

La información para determinar los reconocimientos por antigüedad será certificada por el Grupo de Talento Humano y se tendrá en cuenta el tiempo de servicios con la vigencia presente.

Los servidores y servidoras públicas que cumplan con el tiempo de servicio previa verificación del Grupo de Talento Humano podrán solicitar y hacer uso del estímulo señalado a continuación por una sola vez.

Se les otorgará los siguientes estímulos representados en días de permiso remunerado conforme se detalla a continuación:

1. Cinco (5) años de servicios: Permiso remunerado de un (1) día hábil concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.
2. Diez (10) años de servicios: Permiso remunerado de dos (2) días hábiles, concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.
3. Quince (15) años de servicios: Permiso remunerado de tres (3) días hábiles, concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.
4. Veinte (20) años de servicios: Permiso remunerado de tres (3) días hábiles, concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.
5. Veinticinco (25) años de servicios: Permiso remunerado de tres (3) días hábiles, concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.
6. Treinta (30) años de servicios: Permiso remunerado de tres (3) días hábiles, concedido a los empleados que acrediten este tiempo de permanencia en el servicio.

El factor de antigüedad tendrá un estímulo de máximo tres (3) días de permiso remunerado. Se evaluará la antigüedad asignando un (1) día hábil de permiso remunerado por cada cinco (5) años de antigüedad en la entidad hasta un máximo de 3 días.

El permiso remunerado se concederá previa concertación y aprobación del jefe Inmediato, proceso que deberá surtirse en el formato establecido GTH-F-19-Novedades de Personal, el cual se entregará al Grupo de Talento Humano.

El permiso remunerado no podrá acumularse con ninguna clase de permisos o beneficios y se tendrá una vigencia de un (1) año contado a partir de la suscripción

del acto administrativo mediante el cual se realicen los reconocimientos de que trata el presente documento.

Cada uno de los/as beneficiarios/as recibirán un reconocimiento simbólico por sus años de servicio prestados al ministerio y un reconocimiento público a través de los medios tecnológicos que dispone la entidad.

9.2.2. INCENTIVOS PARA LA EDUCACIÓN FORMAL

Conforme a lo señalado en el artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015, les corresponde a las entidades públicas desarrollar programas de estímulos, cuya finalidad es motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores, a través de programas de bienestar social e incentivos. Así las cosas, entre los programas que se pueden ofrecer a servidores y servidoras públicas y sus familias, está el de la financiación de la educación formal.

En este sentido el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio efectuará para la vigencia 2026 una (1) convocatoria anual, con su respectivo cronograma* para la financiación de programas de educación formal para servidores y servidoras públicas de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y de sus hijos/hijas menores de 25 años.

* El cronograma de actividades estará supeditado a la Convocatoria para la inscripción y otorgamiento de incentivos para la educación formal para servidores y servidoras públicas y sus hijos/as menores de 25 años del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio (MVCT) – Vigencia 2026, que emita el Grupo de Talento Humano. En dicha convocatoria se definirán los períodos de postulación, requisitos de participación, criterios de evaluación, presupuesto, fechas de publicación de resultados y demás condiciones y procedimientos aplicables. Cualquier ajuste al cronograma derivado de la convocatoria será comunicado oportunamente a las dependencias y equipos participante.

10. RECURSOS

Los recursos disponibles para la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos corresponden a \$380.000.000.

11. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Escriba aquí cómo la dependencia responsable del plan prevé realizar monitoreo y seguimiento al cumplimiento de este durante su vigencia. Se recomienda utilizar la siguiente estructura:

Matriz Operativa del Plan							Seguimiento	
Alineación Estratégica	Responsable	Actividades	Resultado	Indicador	Fecha de inicio	Fecha de finalización	Avance cuantitativo	Avance cualitativo
Estratégica de Talento Humano	Coordinador Grupo de Talento Humano.	Desarrollo de las actividades definidas en el cronograma del Plan Bienestar Social e Incentivos	Cumplir el 100% del plan de Bienestar Social e Incentivos	Avance en la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.	01/02/2026	31/12/2026		

Toda vez que el presente Plan está articulado al Plan de Acción Institucional de la vigencia, como líder de cada plan, se realizará seguimiento constante a las actividades definidas en la matriz operativa.

En este sentido y a fin de tomar decisiones tempranas por parte de la alta dirección se presentará el estado del plan de manera semestral en sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

CONTROL DE CAMBIOS				
Versión	Fecha	Instancia de Aprobación	Descripción	
01	30/01/2025	Comité Institucional de Gestión y Desempeño- CIDG	Formulación del Plan Estratégico de Talento Humano	
02	29/01/2026	Comité Institucional de Gestión y Desempeño- CIDG	Formulación del Plan Estratégico de Talento Humano	