



# Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024

---

Minvivienda - Grupo de Talento Humano

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>1. Objetivo general</b> .....	6
1.1. Objetivos específicos.....	6
<b>2. Alcance</b> .....	6
<b>3. Integridad y conflicto de interés</b> .....	7
<b>4. Marco normativo</b> .....	7
<b>5. Responsables</b> .....	12
<b>6. Definiciones</b> .....	12
<b>7. Etapas de desarrollo</b> .....	13
7.1. Consolidación de información y resultados Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.....	14
<b>8. Resultados encuesta detección de necesidades e intereses de bienestar</b> .....	<b>14</b>
<b>9. Resultados de la encuesta de satisfacción de actividades 2023.</b>	<b>19</b>
<b>10. Lineamientos Programa Nacional de Bienestar</b> .....	<b>22</b>
Eje 1: Equilibrio Psicosocial .....	23
Eje 2: Salud Mental .....	24
Eje 3: Diversidad e Inclusión.....	24
Eje 4: Transformación Digital .....	25
Eje 5: Identidad y Vocación por el Servidor Público .....	26
10.1. Fase de evaluación y seguimiento .....	26
10.2. Evaluación y seguimiento .....	26
<b>11. Ejecución de actividades Bienestar Social e Incentivos</b> .....	26
<b>12. Entidades de apoyo</b> .....	27
<b>13. Cronograma del sistema de estímulos – Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024</b> .....	28
<b>14. Plan de incentivos y equipos de trabajo</b> .....	33
14.1. Objetivo general.....	33
14.2. Objetivos específicos.....	33
14.3. Beneficiarios .....	33

14.4.	Tipos de incentivos .....	34
14.5.	Requisitos para participar en el plan anual de incentivos .....	34
15.	<b>Plan de incentivos y equipos de trabajo</b> .....	35
15.1.	Mejores servidores públicos .....	35
16.	<b>Equipos de trabajo</b> .....	36
16.1.	Introducción .....	36
16.2.	Objetivo .....	37
16.3.	Alcance .....	37
16.4.	Apoyo técnico del proceso de selección .....	37
16.5.	Normatividad .....	37
16.6.	Etapas de la convocatoria .....	40
16.7.	Ejes temáticos .....	41
16.8.	Etapas del proyecto .....	41
16.9.	Requisitos de inscripción.....	41
16.10.	Convocatoria y presentación de la propuesta .....	42
16.11.	Cronograma .....	42
16.12.	Equipo evaluador y los criterios .....	43
16.13.	Mecanismo de evaluación.....	43
16.14.	Criterios de desempate.....	44
16.15.	Reconocimiento a los mejores equipos de trabajo.....	44

## INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene la ruta para la implementación del estímulos – e incentivos desde un Plan de Bienestar Laboral del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, este es formulado a partir de la encuesta de detección de necesidades aplicada a los servidores de la Entidad y los resultados obtenidos en la evaluación de clima y cultura del año 2023; dichas necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y cambios sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Nacional de Desarrollo y los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

En consecuencia, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio producto de un concurso de méritos efectuado en el año 2020 - 2022 por la Comisión Nacional del Servicio Civil, presentó un importante cambio de vinculación de servidores públicos de carrera administrativa, Esto llevó a una reformulación de toda su estructura y adaptación de los mismos para crear una cultura institucional en función de la misionalidad de la entidad.

Lo anterior y dentro de los múltiples factores que existen, obedece también a un cambio organizacional que ha experimentado la entidad, esto derivado del concurso méritos efectuado por la Comisión Nacional del Servicio Civil realizado en el año 2020 y denominado: 1419 a 1460 y 1493 a 1496 de 2020 - Entidades de la Rama Ejecutiva del Orden Nacional y Corporaciones Autónomas Regionales, en el cual el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio producto de este proceso a la fecha de este oficio, ha realizado 150 posesiones, y reflejó un cambio de 161 cargos que estaban en condición de provisionalidad y pasaron a ser de carrera administrativa, los cuales una vez superado el periodo de prueba con base en lo establecido en el Acuerdo 6176 de la Comisión Nacional del Servicio Civil en su ARTÍCULO 12. Describe que los USOS DE LA CALIFICACIÓN EN NIVEL SOBRESALIENTE para los servidores pública son:

- ✓ Adquirir derechos de carrera administrativa con la calificación definitiva en firme del Período de Prueba, tanto para el ingreso o el ascenso, como consecuencia de un concurso de méritos.
- ✓ Acceder a encargos cuando se cumpla con la totalidad de los requisitos establecidos en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004.
- ✓ Acceder a comisiones para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de período fijo en los términos del artículo 26 de la Ley 909 de 2004.
- ✓ Acceder a los beneficios contenidos en el plan de estímulos de la entidad.

Para efecto del reconocimiento de incentivos institucionales se entenderá la calificación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto 1083 de 2015 o las disposiciones que lo modifiquen, aclaren o sustituyan.

En esta lógica y comprendiendo que, hasta el 31 de agosto de 2022, se registraban en la planta del MVCT 276 servidores públicos entre estos: de carrera administrativa (39), de libre nombramiento y remoción (76) y en provisionalidad (161) y a la fecha se registraron en la planta 318 servidores públicos: entre estos: de carrera (199), en provisionalidad (45) y de libre nombramiento y remoción (74).

Con esta variabilidad se observa que hubo un aumento de la planta de carrera administrativa de 160 colaboradores 2023, a diferencia del año anterior 2022 que eran 39, lo que muestra una clara necesidad del incremento del presupuesto para poder satisfacer estos requerimientos.

Considerando que el pilar fundamental del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio es su talento humano, así que su bienestar es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera de implementar las políticas y procedimientos en su manejo incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos, el incremento en el índice de clima y cultura y metas institucionales.

Por lo anterior, el Grupo Talento Humano- Bienestar liderando el proceso de formulación, presenta el Plan Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual es promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales.

Para la vigencia 2024 se busca continuar fortaleciendo los ejes mencionados en el plan nacional de bienestar, mediante la adopción y ejecución de actividades que estén orientadas bajo los parámetros establecidos en el mismo, y a su vez tener en cuenta las necesidades detectadas bajo la encuesta de detección de necesidades y los resultados generales de la aplicación de la encuesta de clima y cultura del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

## **1. Objetivo general**

Diseñar y ejecutar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida laboral de las y los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

### **1.1. Objetivos específicos**

- Crear cultura laboral para que las y los servidores incorporen identidad y vocación por el buen servicio público.
- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar Social e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores 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; 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.

## **2. Alcance**

Entonces y en aras de generar condiciones y estrategias de Bienestar Social e Incentivos para las y los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida laboral, es importante para el desarrollo de las referidas estrategias relacionadas con calidad de vida laboral, deporte, salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para tener servidores saludables en la entidad, el Grupo de Talento Humano seguirá desarrollando diferentes planes y programas dirigidos a las y a los servidores públicos y sus familias, mediante actividades lúdicas, deportivas, culturales, ambientales, existenciales, recreativas y educativas, que promuevan la integración y participación de todos, no obstante, ha sido notorio en la implementación planeada de asignación presupuestal para cubrir todas las actividades propuestas.

### **3. Integridad y conflicto de interés**

En cumplimiento de la Ley 2016 de 2020 se informa sobre el enlace para realizar el Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la corrupción cuyo objetivo es que las personas vinculadas a las entidades públicas profundicen sus conocimientos sobre las normas e instituciones que tiene el país para prevenir la corrupción, interioricen la cultura de la legalidad a partir del Código de Integridad del Servicio Público, así mismo para que identifiquen y declaren sus conflictos de intereses como un mecanismo preventivo en la lucha contra la corrupción y, finalmente, para que la transparencia en gestión se convierta en una virtud en el servicio para acercar al ciudadano a los asuntos públicos.

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-integridad>

Al finalizar el curso se genera un certificado.

### **4. Marco normativo**

Es deber del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, como entidad pública, diseñar, ejecutar y evaluar los programas de bienestar social y calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias, así como diseñar y evaluar el sistema de reconocimientos e incentivos de conformidad con lo establecido en Ley 909 de 2004, Decreto 752 de 1984, Decreto Ley 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015, y demás normas concordantes.

Así las cosas, el artículo 7 del Decreto 752 de 1984, 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...”*; los cuales deben ser diseñados para beneficio general y con acceso para todos los empleados.

Por su parte, el Decreto Ley 1567 de 1998 *“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).

El artículo 21 *ibidem*, establece como finalidad de los programas de bienestar, los siguientes:

*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, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;*

*Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;*

*Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;*

*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.*

*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, y propender por el acceso efectivo a ellos y el cumplimiento de las normas y procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.*

En este sentido, el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004<sup>1</sup>, 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.

En concordancia, el Decreto 1083 de 2015 que 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*”. A su vez, el artículo 2.2.10.6 señala que “*Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional*”, 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”.*

El artículo 70 *ibídem*, señala que la implementación del plan anual de bienestar de las entidades comprende:

El área de protección y servicios sociales que atiende los programas:

- 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 del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*
- 5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados”.*

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.

El artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, 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.

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.

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. 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.

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:

Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3º. El literal g) del artículo 6º del Decreto-ley 1567 de 1998, "g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, El párrafo 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, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".

Resolución N. 312 de 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.

Programa Nacional de Bienestar: 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, enfocados en aportar acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

Para cumplir la ruta del documento denominado “Plan Nacional de Desarrollo 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: “(...) Se mejorará la formación y capacitación y se implementará el marco nacional de cualificaciones del sector público. También se diseñará un Programa Nacional de Bienestar, incluyendo un programa de desvinculación asistida y se actualizará el plan de formación y capacitación (...)”<sup>2</sup> (Subrayado fuera de texto).

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), a través de la Dirección de Empleo Público, formula la política de Empleo Público y de Gestión Estratégica del Talento Humano para contribuir a una mayor productividad del Estado, servidoras y servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso, que presten un mejor servicio a la ciudadanía, aumentando los niveles de confianza en el Estado.

## 5. Responsables

El Grupo de Talento Humana debe identificar, consolidar y analizar las necesidades de bienestar de los servidores públicos y sus familias con las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación del Plan de Bienestar Social e Incentivos, con la participación y gestión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

## 6. 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.

**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, 2003).

**Calidad de vida laboral:** Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores 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).

**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).

**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.

## 7. Etapas de desarrollo

Teniendo en cuenta los lineamientos y la formulación del plan nacional de bienestar e incentivos, para la vigencia 2024, se llevará a cabo las siguientes etapas:

- **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta esta etapa se evaluó la percepción de los servidores públicos hacia el Sistema de estímulos – Planes de Bienestar Social e Incentivos, así como la identificación de nuevas necesidades y oportunidades, a partir del uso de herramientas de recolección de información.

- **Diseño y formulación:** A partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularon las actividades para el Plan de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2024.
- **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de las actividades propuestas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

### 7.1. Consolidación de información y resultados Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en el Plan de Bienestar Social e Incentivos

- **Indicador de Cumplimiento:** Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar.
- **Medición:** Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el plan de Bienestar.

## 8. Resultados encuesta detección de necesidades e intereses de bienestar

Este instrumento se aplicó para trazar la ruta para el bienestar laboral y los incentivos de las y los servidores públicos para el año 2024. Obtenidos los resultados de este formulario de una muestra representativa de servidoras y servidores, se socializaron el 16 de enero con los servidores públicos elegidos como representantes para el comité de propuestas ante la administración mediante Resolución 0808 de 2023, para que con las conclusiones se pueda implementar el plan de bienestar social e incentivos 2024.



Figura 1. Resultados encuesta detección de necesidades Fuente: Grupo de Talento Humana, Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio 2023

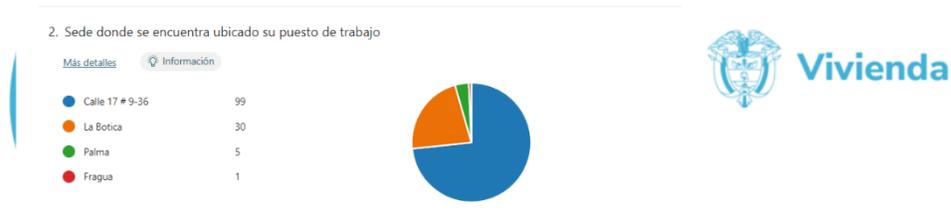


Figura 2. Resultados encuesta detección de necesidades Fuente: Grupo de Talento Humana, Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio 2023

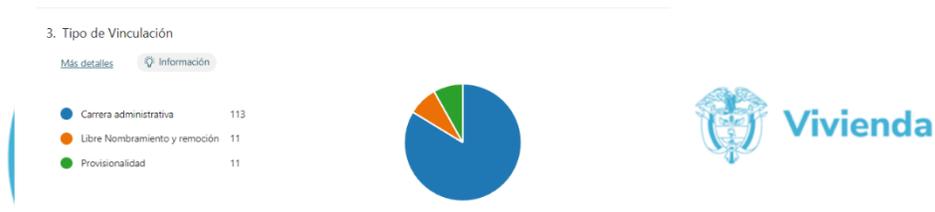


Figura 3. Resultados encuesta detección de necesidades Fuente: Grupo de Talento Humana, Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio 2023



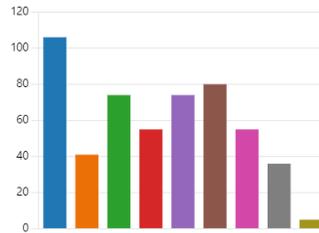
Figura 4. Resultados encuesta detección de necesidades Fuente: Grupo de Talento Humana, Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio 2023



6. ¿Qué actividades tienes previstas para los próximos 2 años? (Sólo puedes seleccionar cinco opciones)

[Más detalles](#)

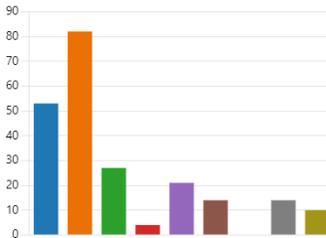
● Estudiar	106
● Fortalecer la vida espiritual	41
● Mejorar el estado de salud	74
● Adquirir Vivienda	55
● Realizar el viaje soñado	74
● Hacer más ejercicio	80
● Ahorrar	55
● Mejorar mi nivel de lectura	36
● Otras	5



7. Principales razones por las cuales no participas en las actividades de Bienestar

[Más detalles](#)

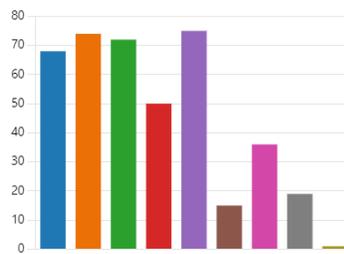
● Carga laboral	53
● Falta de tiempo	82
● Las actividades no son de tu gu...	27
● Tu jefe inmediato no te da perm...	4
● Falta de motivación	21
● No me cobijan	14
● Todas las anteriores	0
● Ninguna de las anteriores	14
● Otras	10



9. En las actividades de bienestar que se proponen ¿cuáles motivan tu mayor interés?

[Más detalles](#)

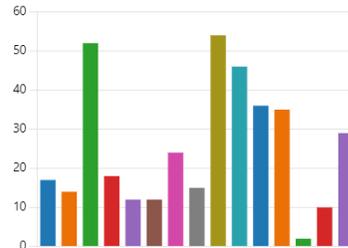
● Fortalecer el clima laboral	68
● Compartir en familia	74
● Disminuir el estrés	72
● Prácticas de autocuidado	50
● Prácticas de Deporte	75
● Desafío y Competición	15
● Ampliar y fortalecer amistades	36
● Compartir con las mascotas	19
● Otras	1



11. De las siguientes actividades deportivas ¿cuáles son de tu preferencia?

[Más detalles](#)

● Tenis de mesa	17
● Tenis	14
● Natación	52
● Fútbol 8	18
● Fútbol de salón	12
● Fútbol 11	12
● Voleibol	24
● Baloncesto	15
● Bolos	54
● Yoga	46
● Meditación	36
● Zumba	35
● Salto de sogas	2
● Tejo o minitejo	10
● Ciclismo	29

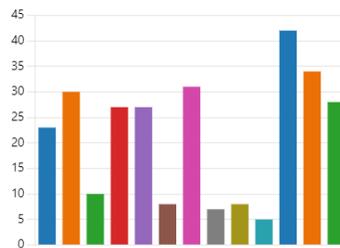


Vivienda

12. En que actividad de un encuentro cultural te gustaría participar

[Más detalles](#)

● Danza Folclórica	23
● Música	30
● Oralidad	10
● Galería y pintura	27
● Galería de foto	27
● Galería artesanía	8
● Teatro	31
● Canto simple acapela en vivo	7
● Interpretar un instrumento musi...	8
● Cuento y poesía	5
● Baile (Salsa, Merenge, Vallenato)	42
● Manualidades	34
● Ninguna de la anteriores	28

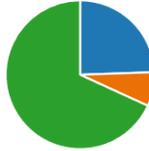


Vivienda

13. Para la celebración de las fechas especiales cómo día de la familia, día de los niños y las niñas preferiría

[Más detalles](#) [Información](#)

- Una actividad en un lugar recre... 33
- Una actividad en la caja de com... 10
- Un bono recreativo familiar 92



14. Para la celebración de las fechas especiales cómo: día del hombre y la mujer, día del servidor público ¿qué te gustaría?.

[Más detalles](#)

- Un actividad en lugar conmemo... 30
- Una actividad en la caja de com... 34
- Un detalle sorpresa 71



15. Cuál es tu preferencia por actividades de integración con los compañeros y compañeras de trabajo

[Más detalles](#) [Información](#)

- Noche de talento artísticos 22
- Minisemana cultural 40
- Salida de integración con camin... 73



16. En una actividad de integración de la familia con los hijos e hijas en edades comprendidas entre 0 y 17 años ¿prefieres?

[Más detalles](#) [Información](#)

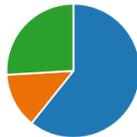
- Detalle 7
- Salida a parque temático 34
- Actividad recreativa en la caja d... 17
- Boletas de cine 77



19. Para las vacaciones de los hijos e hijas en edad escolar de 4 a 16 años ¿te gustaría?

[Más detalles](#) [Información](#)

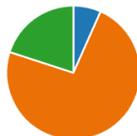
- No tengo hijos 82
- Actividad en espacios campestre... 18
- Semana de vacaciones recreativ... 35



20. En una actividad de fortalecimiento familiar (familias bambú) ¿dónde te gustaría que fuera?

[Más detalles](#) [Información](#)

- En la sede del Ministerio 9
- En alguna de las sedes de la Caj... 99
- No me interesa 27



Figuras 5,6,7,8,9,11,12,13,14,15,16,19,20. Resultados encuesta detección de necesidades Fuente: Grupo de Talento Humana, Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio 2023

Analizados los gráficos y las respuestas de los servidores públicos Y socializados en el comité de propuestas el 16 de enero del 2024, concluye que las actividades de bienestar social e incentivos deben dirigirse en el marco de las necesidades e intereses identificadas en el instrumento y los resultados del nivel de satisfacción obtenido en las actividades del año 2023 por las y los servidores públicos.

## 9. Resultados de la encuesta de satisfacción de actividades 2023.



Convenciones de Satisfacción					
No participó	1 malo	2 regular	3 aceptable	4 bueno	5 excelente.

### 3. Satisfacción de Actividades de Bienestar Social 2023

[Más detalles](#)

■ NO PARTICIPÓ ■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5

Cumpleaños Servidores Públicos - Diario

Feria de servicios - Diario

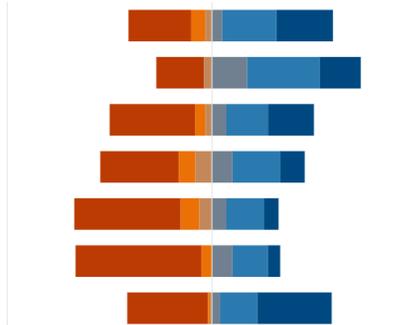
Día sin carro y sin moto 2 de febrero

Día Internacional de la Mujer 8 de marzo

Día del Hombre 17 de marzo

Día de la Secretaria 26 de abril

Día de la Familia / I Semestre - Turno I 28 de abril



### 3. Satisfacción de Actividades de Bienestar Social 2023

[Más detalles](#)

■ NO PARTICIPÓ ■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5

Cumpleaños Servidores Públicos - Diario

Feria de servicios - Diario

Día sin carro y sin moto 2 de febrero

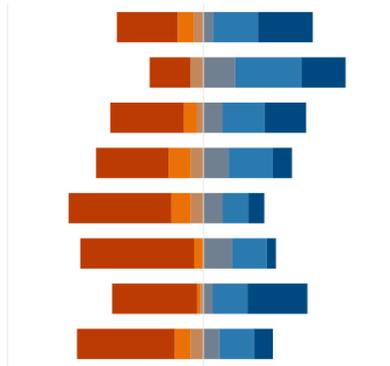
Día Internacional de la Mujer 8 de marzo

Día del Hombre 17 de marzo

Día de la Secretaria 26 de abril

Día de la Familia / I Semestre - Turno I 28 de abril

Día de la Madre 12 de mayo



...

Día de la Afrocolombianidad 19 de mayo

Día de la Familia I Semestre - Turno II 16 de junio

Día del Padre 16 de junio

Conmemoración Día del Servidor Público 27 de junio

Día Internacional del Orgullo LGBT 28 de junio

Día de los Niños y las Niñas 6 de julio

Día Recreativo Niños y Niñas 7 de julio

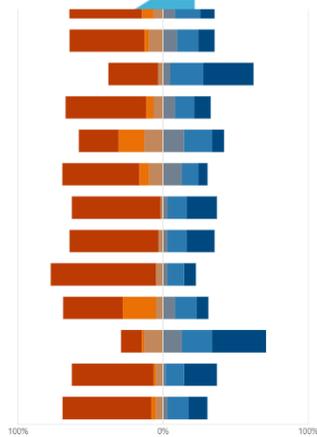
Día del Conductor 14 de julio

Día del Amor y la Amistad 15 de septiembre

Aniversario Cumpleaños Minivienda No. 12 27 de septiembre

Caminatas Ecológicas

Sesiones de Meditación



Porcentajes de satisfacción:

<b>Convenciones de Satisfacción</b>						
Actividad	No participó	1 malo	2 regular	3 aceptable	4 bueno	5 excelente.
<b>Cumpleaños Servidores Públicos - Diario</b>	31%	7%	3%	5%	27%	28%
<b>Feria de servicios - Diario</b>	23%	0%	4%	17%	35%	20%
<b>Día sin carro y sin moto 2 de febrero</b>	42%	5%	3%	7%	20%	22%
<b>Día Internacional de la Mujer 8 de marzo</b>	38%	8%	8%	10%	23%	12%
<b>Día del Hombre 17 de marzo</b>	52%	9%	6%	7%	18%	7%
<b>Día de la secretaria 26 de abril</b>	62%	5%	0%	10%	17%	6%
<b>Día de la Familia / I Semestre – Turno I 28 de abril</b>	39%	1%	1%	4%	18%	36%
<b>Día de la Madre 12 de mayo</b>	54%	5%	6%	8%	18%	9%
<b>Día de la Afrocolombianidad 19 de mayo</b>	59%	2%	7%	8%	15%	9%
<b>Día de la Familia I Semestre – Turno II 16 de junio</b>	30%	0%	2%	4%	19%	45%
<b>Día del Padre 16 de junio</b>	60.2%	4.1%	5.1%	7.1%	12.2%	11.2%
<b>Conmemoración Día del Servidor Público 27 de junio</b>	30%	13%	11%	16%	21%	8%
<b>Día Internacional del Orgullo LGBT 28 de junio</b>	61%	5%	7%	10%	12%	5%
<b>Día de los Niños y las Niñas 6 de julio</b>	63%	0%	2%	3%	12%	20%
<b>Día Recreativo Niños y Niñas 7 de julio</b>	63%	0%	3%	3%	12%	19%
<b>Día del Conductor 14 de julio</b>	74%	1%	4%	4%	11%	6%

<b>Día del Amor y la Amistad 15 de septiembre</b>	45%	15%	4%	9%	18.4%	8.2%
<b>Aniversario Cumpleaños Minvivienda No. 12 27 de septiembre</b>	17%	1%	10%	11%	23%	37.4%
<b>Caminatas Ecológicas</b>	63%	1%	4%	2%	14%	16%
<b>Sesiones de Meditación</b>	66%	2%	4%	2%	16%	11%
<b>Día Niños Halloween 31 de octubre</b>	73%	0%	0%	0%	8%	
<b>Taller de Preparación para el pre Pensionado / (Plan de Desvinculación Asistida) 3 de noviembre</b>	73%	0%	0%	3%	8%	16%
<b>Día de la Familia / II Semestre – Turno II Boletas de Cine Colombia Noviembre de 2023</b>	11%	3%		3%	5%	78%
<b>Socialización y Presentación – Informe Vigencia 2023/ Entrega de Reconocimientos “Incentivos” a los funcionarios Actividad en Finkana Salitre</b>	14%	0%	0%	3%	24%	60%
<b>Navidad Niños y Niñas 2023 15 de diciembre / entrega de regalos.</b>	51%	3%	0 %	5%	11%	30%

## **10. Lineamientos Programa Nacional de Bienestar**

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 públicos 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 5 ejes fundamentales que representan lo que mejorará la calidad de vida de los servidores públicos, y se formularon según los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico del bienestar y las tendencias del mercado laboral.

Diagnostico 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 2022 y el Índice de Desempeño Institucional<sup>5</sup> (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 hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se compone de estos componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y calidad de vida laboral.

**Factores psicosociales:** Este componente 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, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

**Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

## **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.

*13 "Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito".*

**Higiene mental o psicológica:** Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida

**Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente se relaciona con la de las servidoras y los servidores públicos para mejorar su bienestar y calidad de vida.** Por lo que, este componente lo integran las siguientes iniciativas: Adelantar campañas 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, es importante revisar la carga laboral de las servidoras y los servidores públicos y los estilos de liderazgo que están siendo utilizados; promover estrategias como la telemedicina o tele orientación psicológica a través del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC); organizar caminatas ecológicas, entre otras iniciativas.

## **Eje 3: Diversidad e Inclusión**

Este eje se refiere a las acciones que las entidades públicas 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:** Este componente se refiere a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y a prevenir prácticas irregulares cumpliendo la normativa vigente para contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

**Prevención, atención y medidas de protección:** Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con 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.

#### **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. 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.

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

**Creación de ecosistemas digitales:** Este componente pretende facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder rápidamente a la información disponible, entre otros beneficios.

## **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.

#### **10.1. Fase de evaluación y seguimiento**

#### **10.2. Evaluación y seguimiento**

Corresponderá al Grupo de Talento Humano, realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera bimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2024.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos se describen a continuación:

### **11. Ejecución de actividades Bienestar Social e Incentivos**

- **Indicador de Cumplimiento:** Ejecución de actividades de bienestar, Estímulos e Incentivos
- **Medición:** Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar e incentivos

## **12. Entidades de apoyo**

Para dar cumplimiento al Sistema de estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos, para la vigencia 2024, se contemplará el apoyo de instituciones como:

- Entidad Administradora de Riesgos Laborales
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Caja de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Instituto Distrital de Recreación y Deporte.
- Diferentes instituciones con las que se tenga alianzas estratégicas, así como el establecimiento de nuevas alianzas con empresas públicas y privadas.

### 13. Cronograma del sistema de estímulos – Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024

A este plan se anexan el cronograma de actividades y los resultados de los diferentes informes que sirvieron como insumo para la elaboración de este.

Cabe resaltar que las fechas y la ejecución de las actividades están sujetas a las alianzas estratégicas que se establezcan.

#	ACTIVIDADES BIENESTAR E INCENTIVOS 2024	Ejes programa Nacional de Bienestar 2023-2026	MES EJECUTADO 2024												Observaciones
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sept	Oct	Nov	Dic	
1	Feria de servicios Virtual (oferta de bancos, fondos, salud, alimentación, seguros, eventos, turismo, educación, constructoras, etc.)	Eje 1: Equilibrio Psicosocial :Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Semanal según programación.
2	Conmemoraciones especiales	Eje 3: Diversidad e Inclusión	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Semanal según programación.
3	Conmemoraciones profesiones	Eje 3: Diversidad e Inclusión	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	Semanal según programación.
4	Día Internacional de la Mujer	Eje 3: Diversidad e Inclusión			x										8 de marzo
5	Día del Niño y la niña	Eje 1: Equilibrio Psicosocial :Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral				x									27 de abril

6	Día de la secretaria	Eje 3: Diversidad e Inclusión					x											26 de abril
7	Apoyo Educativo servidores públicos e hijos	Eje 5: Identidad y Vocación por el Servidor Público: Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:					x											Según programación
8	Bienestar digital en familia Creación de ecosistemas digitales	Eje 4: Transformación Digital: Creación de cultura digital para el bienestar:					x											
9	Día de la Familia / I Semestre – Turno I	Eje 1: Equilibrio Psicosocial :Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral						x										Según programación
10	Día de la Afrocolombianidad	Eje 3: Diversidad e Inclusión						x										21 de mayo
11	Semana deportiva Mltfamiliar	Eje 2: Salud Mental:Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente se relaciona con la de las servidoras y los servidores públicos para mejorar su bienestar y calidad de vida.						x	x	x								Según programación
12	Vacaciones Recreativas Niños, Niñas y adolscentes	Eje 1: Equilibrio Psicosocial :Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral							x									Según programación







## **14. Plan de incentivos y equipos de trabajo**

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 públicos.

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 2024; de conformidad con lo establecido en la Resolución N° 312 de 2013.

### **14.1. Objetivo general**

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.

### **14.2. Objetivos específicos**

- Establecer estrategias de reconocimiento, acorde a las disposiciones legales que rigen los programas de Estímulos.
- Incrementar los niveles de desempeño, participación y eficiencia de los servidores públicos al interior de la entidad.

### **14.3. Beneficiarios**

Son beneficiarios del plan anual de incentivos los siguientes:

- 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.
- Equipos de trabajo que logren niveles de excelencia.

#### **14.4. Tipos de incentivos**

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; tales como:

- Becas para adelantar estudios de educación formal, en áreas relacionadas con las funciones del cargo, con el tope que defina el Comité de Gestión y Desempeño Institucional acorde al presupuesto existente para cada año.
- Bonos de consumo o de turismo.
- Publicación de trabajos o investigaciones relacionados con los temas de la entidad.
- Reconocimiento público a la labor meritoria.
- Mención de honor.
- Distinción Pública en la cartelera del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio por el término de un mes.
- Traslados, Encargos, y Comisiones, previa verificación de disponibilidad y de requisitos.
- Participación en proyectos especiales.

**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.

Los servidores del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio que se hagan acreedores a incentivos, ya sea a nivel individual o de equipos de trabajo, deberán disfrutarlos dentro del año inmediatamente siguiente.

#### **14.5. Requisitos para participar en el plan anual de incentivos**

Los servidores de la entidad deberán reunir los siguientes requisitos para participar del plan anual de incentivos:

- Acreditar tiempo de servicio continuo en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, no inferior a un (1) año.

- No haber sido sancionados disciplinariamente en el año anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- Acreditar nivel sobresaliente (excelencia) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. Los gerentes públicos serán evaluados a través de los acuerdos de gestión y los empleados de libre nombramiento y remoción que no son gerentes públicos, mediante los criterios e instrumentos de evaluación que apliquen para estos.

## **15. Plan de incentivos y equipos de trabajo**

### **15.1. Mejores servidores públicos**

Se otorgarán los incentivos a los mejores servidores 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 de esta estrategia contempla los siguientes pasos:

1. El Grupo de Talento Humana presentará al Comité de Gestión y Desempeño Institucional, el listado de los servidores cuyas calificaciones en la evaluación de desempeño hayan alcanzado el Nivel Sobresaliente (excelencia) y cumplan con los requisitos establecidos para participar en el plan anual de incentivos.
2. El Comité de Gestión y Desempeño Institucional verificará que los servidores cumplan con los requisitos de participación señalados en el presente plan. Los mejores servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial, que tendrán las más altas calificaciones entre los seleccionados como mejores de cada nivel.
3. Una vez seleccionados los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial, se elegirá como mejor servidor de carrera administrativa de la entidad al servidor(a) que haya obtenido el resultado más alto en la evaluación de desempeño institucional.
4. El servidor seleccionado como el mejor del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio solo podrá beneficiarse de un incentivo de este plan.

5. Se realizará la premiación de los servidores seleccionados como los mejores servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del nivel profesional, técnico y asistencial.

## **16. Equipos de trabajo**

Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran de forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

El equipo de trabajo pretende desarrollar un proyecto para mejorar la gestión de la entidad; el Comité de Gestión y Desempeño Institucional determinará cada año los ejes temáticos sobre los que deben versar los proyectos, guardando relación con el Plan Nacional de Desarrollo Vigente y el Plan Estratégico de la Entidad.

Para la presente vigencia los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece.

Entendido como aportes que permitan promover la construcción de un ambiente de trabajo favorable y fortalecer los valores del Código de Integridad, sentido de pertenencia, esto con el propósito de resaltar los proyectos que apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales y/o experiencias exitosas del DAFP, gestión del cambio, innovación institucional.

### **16.1. Introducción**

Los incentivos laborales se han convertido en un factor clave para lograr el crecimiento y desarrollo personal, lo cual redundará en una mayor productividad y compromiso con las entidades.

Así, mediante la convocatoria, se invita a los servidores públicos de carrera administrativa, y los de libre nombramiento y remoción de nivel profesional, técnico y asistencial, a postular proyectos de mejora institucional para la selección y premio de los mejores equipos de trabajo, para garantizar la excelencia en la gestión, entendido como aportes que permitan la construcción de un ambiente de trabajo favorable y fortalecer los valores del Código de Integridad, sentido de pertenencia, para resaltar los proyectos que apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales y experiencias exitosas del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Los fundamentos legales de los equipos de trabajo, como parte de los planes de incentivos institucionales de las entidades públicas, se encuentran enmarcados

en el Decreto Ley 1567 de 1998 "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", el Decreto 1083 de 2015 como Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, se publica el Plan de Bienestar Social e Incentivos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

## **16.2. Objetivo**

Desarrollar la estrategia de equipos de trabajo al interior de la entidad gestionando proyectos para la vigencia 2024, según el Plan de Bienestar Social e Incentivos.

## **16.3. Alcance**

Servidores de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de nivel profesional, técnico y asistencial del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, que deseen conformar equipos de trabajo.

## **16.4. Apoyo técnico del proceso de selección**

Actuará como apoyo técnico en la coordinación y seguimiento al desarrollo de cada una de las etapas del proceso de selección de los mejores equipos de trabajo el Grupo de Talento Humana y la Oficina Asesora de Planeación.

## **16.5. Normatividad**

### **Decreto 1567 de 1998**

**Artículo 28.** Comisión para Desempeñar Empleos de Libre Nombramiento y Remoción o de Período. Como uno de los incentivos que deben concederse a los empleados de carrera, los nominadores deberán otorgarles la respectiva comisión para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción o de período cuando hubieren sido nombrados para ejercerlos.

**Artículo 29.** Planes de Incentivos. Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de los niveles jerárquicos que la conforman, y el de los equipos de trabajo con niveles de excelencia.

**Artículo 30.** Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios.

Tendrá derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

**Artículo 31.** Planes de Incentivos Pecuniarios. Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública. Dichos reconocimientos económicos serán hasta de cuarenta (40) salarios mínimos mensuales legales vigentes, en las entidades de los órdenes nacionales y territoriales de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

El Gobierno Nacional reglamentará los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos para la selección y la premiación de los equipos de trabajo.

**Artículo 32.** Planes de Incentivos no Pecuniarios. Los planes de incentivos no pecuniarios los integrarán programas flexibles para reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia.

Parágrafo. Para los demás equipos no beneficiados con incentivos pecuniarios se podrán organizar incentivos no pecuniarios, los cuales se determinarán en el plan de incentivos institucionales, en el capítulo especial.

**Artículo 33.** Clasificación de los Planes de Incentivos no Pecuniarios. Las entidades de los órdenes nacional y territorial podrán incluir dentro de sus planes específicos de incentivos no pecuniarios los siguientes: ascensos, traslados, encargos, comisiones, becas para educación formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de circulación nacional e internacional, reconocimientos públicos a labor meritoria, financiación de investigaciones programas de turismo social, puntaje para adjudicación de vivienda y otros que establezca el Gobierno Nacional.

Cada entidad seleccionará y asignará los incentivos no pecuniarios para el mejor equipo de trabajo y para sus mejores empleados, de acuerdo con los criterios, los requisitos, la organización y los procedimientos que establezca el Gobierno Nacional.

**Parágrafo 1.** La prima técnica no hará parte de los planes de incentivos que se establezcan en desarrollo del presente Decreto - Ley.

**Parágrafo 2.** Los traslados, los ascensos, los encargos y las comisiones se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las reglamenten, modifiquen o sustituyan.

**Parágrafo 3.** Los incentivos no pecuniarios no regulados por disposiciones especiales deberán concederse, diseñarse y organizarse por cada entidad según sus recursos y mediante convenios con entidades públicas o privadas, según la ley y sus competencias.

**Artículo 34.** Plan Mínimo de Incentivos. El jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos.

### **Decreto 1083 de 2015**

**ARTÍCULO 2.2.10.13** Plan de Incentivos para los equipos de trabajo. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

### **(Decreto 1227 de 2005, art. 81)**

Artículo 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

### **(Decreto 1227 de 2005, art. 82)**

**Artículo 2.2.10.15** Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos participantes en el plan, que establecerá los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo se seleccionarán en estricto orden de mérito, según las evaluaciones obtenidas.
4. El director de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que éstos hayan escogido según su preferencia.

**Parágrafo 1.** Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

**Parágrafo 2.** El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

#### **16.6. Etapas de la convocatoria**

1. Convocatoria.
2. Publicación y divulgación de la convocatoria.
3. Inscripción de equipos de trabajo y proyecto.
4. Verificación de requisitos.
5. Publicación o notificación de los admitidos y no admitidos.
6. Ejecución del proyecto.
7. Presentación del informe.
8. Sustentación del proyecto.
9. Expedición del acto administrativo de ganadores.
10. Premiación.

### **16.7. Ejes temáticos**

- Fortalecimiento de la oferta Institucional y la gestión misional frente a los grupos valor del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
- Metodologías ágiles y buenas prácticas aplicadas en la gestión Institucional – (*ayudas tecnológicas, aplicativos para la planeación y control, entre otras*).
- Iniciativas de mejoramiento para el Clima y Cultura Organizacional. (*actividades, estrategias, mediciones*).
- Automatización y racionalización de procesos (*reducción de pasos, articulación de áreas, automatización de pasos*).
- Estrategia de análisis y uso de los datos.
- Iniciativas aplicadas para el mejoramiento de la prestación del servicio.
- Herramientas para la preservación y transferencia del conocimiento.

### **16.8. Etapas del proyecto**

- Etapa de formulación del proyecto: es el proceso de construcción del proyecto a desarrollar, por parte del equipo de trabajo.
- Etapa de ejecución, desarrollo y seguimiento del proyecto: es el proceso mediante el cual se realizan las diferentes actividades que contempla el proyecto formulado.

*Nota: las etapas se ejecutarán de acuerdo con conforme a lo establecido en los términos y condiciones de la convocatoria liderada por el Grupo de Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.*

### **16.9. Requisitos de inscripción**

- Ser empleado de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción de nivel profesional, técnico y asistencial
- Acreditar tiempo de servicio continuo en la entidad, no inferior a un año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección del mejor equipo de trabajo.
- Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior.
- Los servidores públicos de la entidad solo podrán hacer parte de un equipo de trabajo.
- Los equipos de trabajo al interior de la entidad podrán integrarse entre servidores públicos de diferentes grupos o dependencias.
- Cada equipo de trabajo podrá integrarse con un número mínimo de 2 participantes y un máximo de 4.

- Durante el desarrollo de las actividades los equipos de trabajo deben actuar bajo los valores del Código de integridad y de acuerdo con la propuesta.
- En el evento que se presente que uno de los integrantes del grupo se retire, podrá ingresar otro servidor público, que cumpla con los requisitos y podrá hacerlo en el proceso de diseño de la propuesta de intervención.
- Se rechazarán los proyectos que se presenten fuera de los términos establecidos en la convocatoria.
- El desarrollo de la propuesta no podrá afectar el cumplimiento de las funciones y/o actividades institucionales de quienes integran el equipo de trabajo.

*Nota: Los equipos de trabajo pueden apoyarse con cualquier colaborador que haga parte del Ministerio, sin que implique que haga parte del equipo de trabajo.*

#### **16.10. Convocatoria y presentación de la propuesta**

A través de campañas de expectativa y pieza informativa se incentivará la participación de los servidores públicos para inscribirse y postularse.

Los términos y condiciones de la convocatoria serán definidos por el Grupo de Talento Humano en concordancia con el presente documentos.

Los equipos de trabajo deben presenta una propuesta que obedezca a los criterios de excelencia definidos en la convocatoria, tendientes a generar aportes significativos a los objetivos estratégicos y misionalidad de la entidad.

#### **16.11. Cronograma**

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>MES EJECUCIÓN</b>
Publicación y divulgación de la convocatoria.	marzo de 2024
Inscripción de equipos de trabajo y proyecto.	abril de 2024
Verificación de requisitos.	abril de 2024
Publicación de los admitidos y no admitidos.	mayo de 2024
Ejecución del proyecto.	mayo a agosto de 2024
Presentación del informe.	septiembre de 2024
Sustentación del proyecto.	octubre de 2024
Resultados mejores equipos.	noviembre de 2024

Premiación.	diciembre de 2024
-------------	-------------------

Tabla 3. Cronograma equipos de trabajo  
Fuente: Grupo de Talento Humana, Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio 2023

Nota: las actividades y fechas definitivas serán publicadas conforme a los términos y condiciones definidas en la convocatoria.

### **16.12. Equipo evaluador y los criterios**

Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos. Será el encargado de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos para la conformación de los equipos de trabajo previa validación del Grupo de Talento Humana y la Oficina Asesora de Planeación.

El equipo evaluador será conformado por un delegado de las siguientes áreas.

- Secretaria General.
- Oficina Asesora de Planeación.
- Oficina de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- Viceministerio de Agua y Saneamiento básico.
- Viceministerio de Vivienda.
- Grupo de Talento Humana.

**Nota:** los parámetros de evaluación y calificación se establecerán conforme a lo establecido en los términos y condiciones de la convocatoria liderada por el Grupo de Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

En caso de que los proyectos presentados no cumplan con los criterios establecidos en la convocatoria, el proceso de selección se declarara desierto para la vigencia y se informará a todos los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

### **16.13. Mecanismo de evaluación**

La evaluación de los proyectos se realizará en concordancia con lo definido en los términos y condiciones de la convocatoria. Los criterios de evaluación se tendrán en cuenta los siguientes elementos.

#### **DISEÑO DEL PROYECTO**

- Formulación del proyecto.
- Aporte a mejoramiento.
- Viabilidad de proyecto.

## SUSTENTACIÓN DEL PROYECTO

- Resultados e impactos logrados.
- Dominio del tema.
- Dinámica del equipo de trabajo
- Presentación del proyecto.

### **16.14. Criterios de desempate**

Los criterios de desempate se establecerán conforme a lo establecido en los términos y condiciones de la convocatoria liderada por el Grupo de Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio. No obstante, se favorecerá al equipo de trabajo que haya obtenido la mayor calificación en el criterio de los Resultados e impactos logrados. Si persiste el empate, se definirá a favor del equipo que haya obtenido la mayor calificación en la sustentación pública.

### **16.15. Reconocimiento a los mejores equipos de trabajo**

Se otorgará un reconocimiento pecuniario correspondiente al valor definido por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para el mejor equipo de trabajo, de acuerdo con los parámetros de evaluación y calificación establecidos en los términos y condiciones de la convocatoria liderada por el Grupo de Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

## **Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio**

Calle 17 # 9 – 36 Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 601 3323434

Web: <https://minvivienda.gov.co/>

Bogotá, D.C., Colombia