



La vivienda y el agua
son de todos

Minvivienda

2020

Plan de Bienestar Social



Grupo de Talento Humano

Wilber Jiménez Hernández
Coordinador



ADOPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2020

GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO

BOGOTÁ, D.C., ENERO DE 2020



Tabla de contenido

	Pág.
INTRODUCCIÓN	4
JUSTIFICACIÓN	6
1. MARCO LEGAL	7
2. OBJETIVO ESTRATÉGICO DEL GRUPO DE TALENTO HUMANO	7
3. CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	8
3.1. Objetivo general	8
3.2. Objetivos específicos	8
3.3. Beneficios	8
3.4. Entidades de apoyo	8
3.5. Ejecución de recursos	9
4. CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	9
5. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	10
5.1. Componente protección y servicios sociales	10
5.2. Componente de calidad de vida laboral	12
5.3. Componente del sistema de seguridad y salud en el trabajo	15
5.4. Plan anual de incentivos	15
5.5. Reconocimientos	18
5.6. Otras acciones: programas de seguridad social integral	19
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	19
6.1. Formato encuesta de evaluación eventos bienestar	20



INTRODUCCIÓN

Uno de los objetivos de toda entidad Pública es la generación de condiciones que hagan posible un desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos, y para ello se deberá orientar y gestionar integralmente los procesos de selección, evaluación del desempeño, desarrollo de la carrera, capacitación y bienestar social.

Es obligación de toda Entidad Pública liderar actividades encaminadas a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad en la cual labora; tal como lo establece el Decreto 1567 de 1998, Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, Capítulo III, Programas de Bienestar social.

Existe una estrecha relación entre el Bienestar y el desempeño laboral, pues los trabajadores insatisfechos disminuyen su capacidad para producir, así como su compromiso con los propósitos de la Entidad. Es por ello, que se hace indispensable la elaboración de proyectos tendientes a elevar el nivel de Bienestar de los funcionarios en su puesto de trabajo.

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se encuentra comprometido con el desarrollo de todos sus colaboradores, por tal razón para la vigencia 2020 implementará el Programa de Bienestar Social e Incentivos, soportado en las necesidades propias de los funcionarios, en aspectos normativos, técnicos y administrativos, dando estricto cumplimiento a las Políticas Nacionales de la Administración del Talento Humano.

El mejoramiento del ambiente laboral al interior del Ministerio de Vivienda, es uno de los puntos estratégicos de la Secretaría General a través de la Coordinación del Grupo de Talento Humano con el fin de mantener y potencializar a los trabajadores con un enfoque práctico de satisfacción, basado en el cierre de las brechas identificadas mediante los resultados obtenidos luego de aplicar la medición de ambiente laboral con la metodología del Instituto Great Place To Work®, resultados en los que se identificaron aspectos que se deben fortalecer y trabajar inmediatamente en el Ministerio.

Para el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos año 2020, se han tomado como base los siguientes insumos: los resultados de la encuesta de necesidades de bienestar, resultados del análisis del clima organizacional 2019 Instituto Great Place To Work®, las Directivas Presidenciales de austeridad del gasto y los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial del área de SGSST; que reflejan en gran medida las necesidades y las preferencias de los funcionarios en las diferentes áreas.

Es así como en cumplimiento del marco legal y constitucional, la Secretaría General y el Grupo de Talento Humano presentan el Plan de Bienestar Social e Incentivos, encaminado a la sostenibilidad y potencialización de su talento humano, con el fin de propiciar las condiciones que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y trabajo en equipo de los servidores públicos de la entidad, así como la eficiencia, efectividad en su desempeño y el desarrollo de los valores organizacionales.

El presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, se rige por las normas que regulan el Sistema de Bienestar Social y Estímulos para los funcionarios del Estado, la Constitución Política de Colombia,

la Ley 909 de 2004, los Decretos 1567 de 1998, y 1083 de 2015 y demás orientaciones metodológicas del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

Por tal motivo, es prioridad para el grupo de Talento Humano la búsqueda de alternativas viables de solución a las necesidades actuales, mediante el desarrollo de un programa permanente y dinámico, que lleve a mantener y mejorar las condiciones de vida y salud de los trabajadores y lograr su más alto nivel de bienestar y eficiencia en su sitio de trabajo.

El Plan de Bienestar para el año 2020, estará encaminado a desarrollar actividades que de una u otra manera proporcionen un clima laboral adecuado, proyectado hacia un cambio organizacional y un aprendizaje y mejoramiento continuo en la gestión que realiza el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

La vivienda y el agua son de todos. Así mismo, es de gran importancia que el Ministerio contribuya a través de estas acciones a la construcción de un mejor nivel educativo, de salud, vivienda, recreación y cultura que le permitan a los funcionarios y sus familias un desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Igualmente, se busca con el Plan la asignación y el manejo óptimo de los recursos financieros destinados a desarrollar las actividades correspondientes a las áreas de intervención en cada uno de los contextos, las cuales se definen en dos grandes áreas: Área de Calidad de Vida Laboral y Área de Protección y Servicios Sociales.

Finalmente, con el propósito de organizar las actividades plasmadas en el cronograma de actividades, resultado de los análisis, la Administración adoptará para la actual vigencia el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2020, que será ejecutado en su totalidad por el Grupo de Talento Humano del Ministerio, sujeto a previa autorización con base en el presupuesto asignado.



JUSTIFICACIÓN

El Bienestar Social Laboral se define como el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades de las personas, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social, respondiendo a las satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos y culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad, los del Estado y los del servicio como persona.

Los planes y programas de bienestar están encaminados básicamente hacia un cambio de actitud del trabajador con respecto a la labor que desarrolla, por lo cual es necesario crear una serie de mecanismos con el propósito de obtener su satisfacción personal, familiar, social y profesional; y así mismo crear una cultura de bienestar en la entidad que se refleje en actitudes y comportamientos que posibiliten elevar los niveles de productividad, con el fin de proporcionar a todos y cada uno de los funcionarios condiciones que le permitan satisfacer sus necesidades, lo cual se verá reflejado directamente sobre los siguientes aspectos:

1. Individual: satisfacción en el trabajo, satisfacción profesional, calidad del trabajo y alcance de los objetivos.
2. Grupal: alcance de los objetivos y optimización de los resultados.
3. Organizacional: mayor productividad, eficacia, satisfacción, adaptación, desarrollo y supervivencia.

El Plan de Bienestar Social del Ministerio busca mantener el equilibrio en las dimensiones del ser humano como el entorno familiar, social y laboral que permitan aumentar los niveles de efectividad y propicien un buen ambiente de trabajo y motivación; orientado con la Política Estratégica del Talento Humano que generará acciones que contribuyan a que los servidores públicos se sientan felices en el trabajo y en consecuencia que sean más productivos y se logre un equilibrio entre el trabajo y su vida personal, trabajando temas generales como: Cambio Organizacional y Cultura Organizacional enfocados en cinco (5) rutas a saber:

1. Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos.
2. Ruta del Crecimiento: Liderando Talento.
3. Ruta del Servicio: Al servicio del Ciudadano.
4. Ruta de la Calidad: La Cultura de Hacer las Cosas Bien.
5. Ruta del Análisis de Datos: Conociendo el Talento.



1. MARCO LEGAL

Para la formulación y diseño del Plan de Bienestar Social del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, se tiene como marco de referencia conceptual y normativo los siguientes fundamentos legales:

- ✚ Decreto Ley 1567 de 1998
- ✚ Decreto 1083 de 2015 Decreto 648 de 2017
- ✚ Decreto 051 de 2018
- ✚ Ley 1857 de 2017
- ✚ Ley 909 de 2004
- ✚ Directiva Presidencial de Austeridad del Gasto 2018
- ✚ Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional — DAFP
- ✚ Sistema de Estímulos. Orientaciones Metodológicas 2012. DAFP.
- ✚ Algunas website analizadas: www.dafp.gov.co, www.coldeportes.gov.co, www.cnsc.gov.co, www.cafam.com.co
- ✚ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG Versión 2.0
- ✚ Código de Integridad del Servicio Público Colombiano DAFP-2017.
- ✚ Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano Versión 2.0 DAFP 2017.

2. OBJETIVO ESTRATÉGICO DEL GRUPO DE TALENTO HUMANO

El objetivo del Grupo de Talento Humano es administrar el Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, desde el momento de su ingreso a la entidad, pasando por su permanencia en la misma hasta su retiro, desarrollando estrategias administrativas y operativas que permitan el adecuado y eficiente manejo.

Los Objetivos estratégicos incorporados en el plan de acción del Grupo de Talento Humano para la actual vigencia son:

Objetivo estratégico de la entidad: Fortalecer las capacidades, el bienestar y la seguridad del talento humano.

Producto: Ambiente laboral mejorado.

Actividades:

- ✚ Realización de actividades de bienestar para los funcionarios del MVCT, que involucren jornadas de promoción, deporte, actividades culturales, reconocimiento a los funcionarios y actividades especiales con las familias.
- ✚ Intervención institucional para mejorar el ambiente laboral

3. CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

3.1. Objetivo General

- ✚ Favorecer el entorno laboral de los servidores públicos del Ministerio de Vivienda. Ciudad y Territorio que promueva el aumento de la efectividad y así mismo, el logro misional.

3.2. Objetivos Específicos

- ✚ Incluir en el campo de Política de Talento Humano dentro del modelo Integrado de Planeación y Gestión el Código de Integridad.
- ✚ Ejecutar las actividades del plan de desvinculación asistida que permita a los funcionarios adaptarse a las nuevas condiciones laborales y personales.
- ✚ Contribuir en la promoción y prevención de una mejor calidad de vida del funcionario y su grupo familiar del Ministerio, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural.
- ✚ Aplicar una herramienta de medición que permita diagnosticar cualitativamente y cuantitativamente el clima organizacional en el Ministerio.
- ✚ Favorecer el clima laboral de la entidad a través de actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios y dependencias del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
- ✚ Reconocer a los funcionarios de carrera administrativa los resultados de desempeño en niveles de excelencia, a través del plan de incentivos.
- ✚ Establecer herramientas metodológicas para el análisis, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos.

3.3. Beneficiarios

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social e incentivos son los Funcionarios del Ministerio y su familia. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del colaborador y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los funcionarios del Ministerio, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

3.4. Entidades de Apoyo

Para orientar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades:

- ✚ Cajas de Compensación Familiar.
- ✚ Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías
- ✚ Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.



Acorde con el presupuesto destinado para programas de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar Laboral.

3.5. Ejecución de Recursos

Los programas y actividades del Plan de Bienestar del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, serán financiados a través del rubro de capacitación, bienestar y estímulos que cuenta con una asignación presupuestal para la presente vigencia de **(\$150.000.000) Ciento cincuenta millones pesos m/cte**; incluidas las actividades recreativas, deportivas, el plan de incentivos, apoyo educativo que requiere contratación y/o ejecución de recursos, adicionalmente se contará con el acompañamiento y apoyo de la Caja de Compensación Familiar CAFAM conforme a las facultades establecidas legalmente.

4. CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Los programas y/o planes de bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales y el Componente de Calidad de Vida Laboral.

a) ACTIVIDADES A DESARROLLAR DURANTE LA VIGENCIA 2020

ITEMS	ACTIVIDADES	MES
1	Feria de servicios en Min Vivienda (oferta de bancos, fondos, salud, alimentación, seguros, eventos, turismo, educación, constructoras, etc)	Diario Sede Botica, Palma y Calle 18
2	Jornadas Recreativas Torneos deportivos	Todos los viernes desde las 03:00 p.m. Sede Botica, Palma, Fragua y Calle 18
3	Día de Escaleras "Sede calle 18"	Viernes del mes de febrero, abril, junio, septiembre y noviembre viernes 28 febrero viernes 24 abril viernes 26 junio viernes 11 septiembre viernes 27 noviembre
4	Día sin Carro	Jueves 6 febrero
5	Día de la Mujer	Viernes 6 marzo
6	Día del Hombre	Jueves 19 marzo
7	Día del Agua	Viernes 20 marzo
8	Día de la Familia I Semestre	Jueves 26 marzo
9	Día de la Secretaria	Viernes 24 abril
10	Día del Niño	Sábado 25 abril
11	Día de la Madre	Viernes 08 mayo



12	Día de la Afro-Colombianidad	Jueves 21 mayo
13	Concurso de Fotografía	Junio 01 a julio 31
14	Día del Padre	Viernes 19 junio
15	Vacaciones Recreativas	Junio 23 – 24 – 25 (3 días)
16	Conmemoración del Día del Servidor Público	Viernes 26 junio
17	Día del Conductor	Jueves 16 julio
18	Semana Seguridad en el Trabajo	Septiembre del 7 al 11
19	Día del Amor y la Amistad	Viernes 18 septiembre
20	Cumpleaños del Ministerio	Viernes 25 septiembre
21	Vacaciones Recreativas	Octubre 06 – 07 – 08 (3 días)
22	Día de la Familia II Semestre – Turno I	Viernes 09 octubre
23	Concurso Halloween por áreas y sedes	Octubre – todo el mes
24	Día Niños Halloween	Sábado 31 octubre
25	Día de la Familia II Semestre – Turno II	Viernes 13 noviembre
26	Taller de Preparación para el pre Pensionado (Plan de Desvinculación Asistida)	Jueves 26 noviembre
27	Socialización y Presentación – Informe Vigencia 2020	Jueves 10 diciembre
28	Entrega de Reconocimientos “Incentivos” a los funcionarios	Jueves 10 diciembre

5. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Este componente atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia con el fin de mejorar sus niveles de calidad de vida, deporte, salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

5.1. Componente Protección y Servicios Sociales:

-  Propiciar una mejor calidad de vida al funcionario y su grupo familiar.
-  Realizar procesos que favorezcan la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
-  Lograr la participación en el desarrollo organizacional.

5.1.1. Áreas de Intervención Componente Protección y Servicios Sociales:

Las áreas de intervención que se plasman en el Plan de Bienestar Social, agrupan conceptos de integralidad, felicidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos, en las siguientes áreas:



a) Promoción y Prevención de la Salud:

Tendrá como prioridad el desarrollo integral del funcionario con miras a fortalecer la cultura del autocuidado de su salud, la motivación, los hábitos de vida saludable y el desempeño. Con este propósito la Secretaría General a través del Grupo de Talento Humano busca fortalecer el capital humano a través de actividades que se contemplaran durante el día de la seguridad y salud en el trabajo, el uso del gimnasio y campañas en temas de salud.

b) Programa de Educación Formal:

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

La educación formal en sus distintos niveles, tiene por objeto desarrollar conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente.

Se otorga estímulos de financiación parcial o apoyo de educación formal, para realizar estudios en programas de pre grado, especializaciones, maestrías y/o doctorados a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

c) Promoción de Vivienda:

El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia. Se realizarán ferias informativas acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio ofrecidos por el FNA, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías y otras entidades

d) Área Deportiva:

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.

De igual manera, esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar; teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los funcionarios influye de manera directa en el desempeño laboral de éstos.

e) Área Cultural:

El área cultural como medio para la integración social y el desarrollo humano, promueve el arte, la creatividad, la sensibilidad artística y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales. Igualmente propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo; el servidor puede tener alternativas variadas y diversas, que



respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Se procura la promoción de actividades culturales y podrá gestionar actividades como la danza, música, canto, teatro, cine, poesía, pintura, fotografía a través de programación de cursos, talleres y acciones dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios del Ministerio, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima organizacional.

f) Área Recreativa:

La recreación es una herramienta fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y en el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, interacción, goce y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.

Se realizarán actividades que tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre del servidor público, de sus hijos y su núcleo familiar brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de la familia del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y un mejoramiento del clima institucional,

g) Área Social:

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencia tanto individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

En el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

Algunas de estas fechas son el día internacional de la mujer, día de la secretaria, día de la madre, día del padre, día del conductor, los cumpleaños de los funcionarios, actividades lúdicas en el día del servidor público, de igual manera, las novenas decembrinas.

5.2. Componente de Calidad de Vida Laboral

Este componente se ocupa de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo de los servidores públicos; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los funcionarios, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.



El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, considera al Talento Humano de la entidad como eje central del desarrollo de la misión y visión de la misma, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales, el desarrollo de las capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales y sociales, además del fomento de habilidades y destrezas, así como el reconocimiento a la labor que realizan los servidores públicos, fortaleciendo la misión Institucional ante la ciudadanía que espera el mejor servicio de la entidad.

Se programarán actividades dirigidas a los funcionarios que incentive el sentido de pertenencia de la institución, se fortalezca el compañerismo, el trabajo en equipo, la orientación a resultados, la innovación y creatividad, actividades de cultura organizacional, adaptación al cambio, adaptación laboral que orienten el desarrollo de habilidades, la reducción del estrés ocupacional, y el establecimiento de relaciones más armónicas entre la alta dirección y los servidores, con el fin de generar bienestar a los funcionarios de la entidad.

5.2.1. Objetivos del Componente de Calidad de Vida Laboral

-  Generar condiciones de vida laboral que propicien el bienestar y desarrollo del funcionario, las relaciones interpersonales y la productividad en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
-  Sensibilizar a los directivos y a los funcionarios sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia,

5.2.2. Áreas de Intervención Componente de Calidad de Vida Laboral

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

a) Preparación para el retiro o Plan de Desvinculación Asistida:

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el Decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.7 numeral 3 y/o quienes se encuentren en procesos de modernización administrativa y de reforma de la planta de personal, por lo tanto, las actividades que se desarrollen busquen de manera planeada mantener y mejorar las condiciones laboral- familiar, la calidad de vida y desarrollo integral de los funcionarios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Se deberán tener en cuenta los siguientes aspectos:

-  Aspectos Emocionales: la entidad deberá diseñar estrategias con el apoyo de profesionales que acompañen el proceso de elaboración del duelo propio ocasionado por una pérdida o separación y reafirmación del auto concepto, autoestima y autoconfianza del servidor, con el fin de evitar los rumores que afecten el clima organizacional.
-  Aspectos ocupacionales y de información: se busca que los servidores públicos obtengan información útil en cuanto a sus intereses, aptitudes y competencias para potencializarlos en aras de buscar otras posibilidades laborales.



- ✚ Preparación para el nuevo abordaje laboral: se busca preparar al servidor público en el manejo de mejores estrategias de búsqueda de empleo, en técnicas de diligenciamiento de hojas de vida de impacto y en la presentación de entrevistas de vinculación.
- ✚ Aspectos financieros: la entidad deberá diseñar estrategias enfocadas en la cultura del ahorro búsqueda de créditos y técnicas de organización cooperativa.
- ✚ Aspectos familiares: concientización de la familia sobre su nueva situación y el rol que entrara a ocupar el desvinculado dentro de ella. Posibilidades de participación de la familia en actividades recreativas y laborales de los desvinculados.

Para que el plan de desvinculación asistida sea efectivo, debe formularse de manera individual y planificado, incluyendo la justificación de cada uno de los casos.

En el momento de organizar las actividades que se van a desarrollar dentro de este componente, se debe tener en cuenta los siguientes aspectos: actividades de sensibilización, apoyo psicológico para el desvinculado y su familia, fomento de una cultura de ahorro, orientación laboral vocacional, refuerzo de autoestima, comunicación humana, desarrollo de habilidades micro empresariales, desarrollo de la capacidad emprendedora, manejo psicoemocional y técnicas de búsqueda de empleo.

Adicionalmente, se deberán actualizar las bases de datos con la información de aquellos servidores que estén próximos al retiro laboral, como también la de aquellos que han sido retirados producto de los procesos de modernización administrativa o de reforma a la planta de personal, para crear un banco de expertos que permita consolidar y acceder a la memoria institucional de la entidad.

Para la elaboración y ejecución del plan de desvinculación asistida, se deberán tener en cuenta las siguientes fases:

1. Análisis de la situación o condiciones del funcionario o desvincular
2. Entrevista diagnóstica
3. Intervención
4. Seguimiento y evaluación

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida mediante charlas y talleres con el fin de facilitar la adaptación de los servidores públicos que se encuentran en la etapa del retiro, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

b) Clima y cultura organizacional:

El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad

Durante la vigencia 2020, el Ministerio se enfocará a intervenir de manera positiva la cultura organizacional y el ambiente laboral de la entidad, basándose en los resultados obtenidos en la medición de realizada por parte de la firma externa Great Place To Work@.



Adicionalmente y teniendo en cuenta la matriz estratégica de Talento Humano, que el Departamento Administrativo de la Función Pública ha venido implementando en las diferentes entidades del sector público, se plantea el trabajo durante la vigencia 2020 orientado con la Política Estratégica del Talento Humano que generará acciones que contribuyan a que los servidores públicos se sientan felices en el trabajo y en consecuencia que sean más productivos y se logre un equilibrio entre el trabajo y su vida personal, trabajando temas generales como: Cambio Organizacional y Cultura Organizacional enfocados en cinco (5) rutas a saber:

1. Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos.
2. Ruta del Crecimiento: Liderando Talento.
3. Ruta del Servicio: Al servicio del Ciudadano.
4. Ruta de la Calidad: La Cultura de Hacer las Cosas Bien.
5. Ruta del Análisis de Datos: Conociendo el Talento.

Para tal fin, se utilizará una herramienta fundamental de la política estratégica de talento humano: La matriz GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico del MIPG.

5.3. Componente del Sistema Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, incluye actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los colaboradores, con el fin de convertirlos en contribuidores más activos en el cumplimiento del objeto misional de la institución y el compromiso a crear ambientes sanos de trabajo, al tiempo que se cumplan con los requisitos de funcionamiento establecidos por los entes correspondientes, desarrollándose en forma integral e interdisciplinaria.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio contempla los siguientes enfoques para su desarrollo:

-  Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo
-  Subprograma de higiene y seguridad industrial
-  Evaluación y monitoreo
-  Mejoramiento Continuo

5.4. Plan Anual de Incentivos

En virtud con lo establecido en Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015, se establece el sistema de estímulos, el cual estará 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.

Con el fin de garantizar que el Sistema de Estímulos logre alcanzar tanto las metas como los objetivos trazados y sea una herramienta que fortalezca el compromiso institucional, estimular de manera permanente la productividad y propicie el crecimiento personal de los empleados, se



contempla para su diseño la aplicación de los criterios de igualdad, equidad, mérito, objetividad, legalidad y transparencia.

a) **CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA EL MEJOR EMPLEADO DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y LOS MEJORES EMPLEADOS DE CADA NIVEL JERÁRQUICO DE LA ENTIDAD**

CRITERIOS	ESCALAS DE CALIFICACIÓN	PUNTAJE
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN NIVEL SOBRESALIENTE	100% de Cumplimiento	12
	Entre 96% y 99% de Cumplimiento	10
	95% de Cumplimiento	8
APROVECHAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC: NÚMERO DE CAPACITACIONES REALIZADAS Y SOCIALIZADAS EN EL PERÍODO OBJETO DE LA EVALUACIÓN	Cuatro (4) o más capacitaciones realizadas y socializadas acreditadas con certificado de asistencia en la Historia Laboral	12
	Tres (3) capacitaciones realizadas y socializadas acreditadas y certificado de asistencia en la Historia Laboral	10
	Dos (2) capacitaciones realizadas y socializadas acreditadas con certificado de asistencia en la Historia Laboral	8
PARTICIPACIÓN EN CAPACITACIONES VIRTUALES A TRAVÉS DEL GRUPO DE TALENTO HUMANO	Tres (3) o más capacitaciones realizadas y certificadas en la modalidad virtual en el período objeto de la evaluación	12
	Dos (2) capacitaciones realizadas y certificadas en la modalidad virtual en el período objeto de la evaluación	10
	Una (1) capacitación realizada y certificada en la modalidad virtual en el período objeto de la evaluación	8
PARTICIPACIÓN EN GRUPOS DE DISPOSICIÓN VOLUNTARIA	Participante como Auditor Interno	12
	Facilitador Interno del Sistema Integrado de Gestión del Ministerio	10
	Participante en la Brigada de Emergencia	8
TIEMPO DE SERVICIO EN LA ENTIDAD (SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD)	De 20 años o más	12
	De 10 a 19 años y 11 meses	10
	De 2 años hasta 9 años y 11 meses	8



b) CRITERIOS DE SELECCIÓN PARA EL MEJOR EMPLEADO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DE LA ENTIDAD

CRITERIOS	ESCALAS DE CALIFICACIÓN	PUNTAJE
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL EN NIVEL SOBRESALIENTE	100% de Cumplimiento	12
	Entre 96% y 99% de Cumplimiento	10
	95% de Cumplimiento	8
APROVECHAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN: NÚMERO DE CAPACITACIONES REALIZADAS Y SOCIALIZADAS EN EL PERÍODO OBJETO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Cuatro (4) o más capacitaciones realizadas y socializadas acreditadas con certificado de asistencia en la Historia Laboral	12
	Tres (3) capacitaciones realizadas y socializadas acreditadas con certificado de asistencia en la Historia Laboral	10
	Dos (2) capacitaciones realizadas y socializadas acreditada con certificado de asistencia en la Historia Laboral	8
PARTICIPACIÓN EN CAPACITACIONES VIRTUALES A TRAVÉS DEL GRUPO DE TALENTO HUMANO	Tres (3) o más capacitaciones realizadas y certificadas en la modalidad virtual en el período objeto de la evaluación	12
	Dos (2) capacitaciones realizadas y certificadas en la modalidad virtual en el período objeto de la evaluación	10
	Dos (2) capacitaciones realizadas y certificadas en la modalidad virtual en el período objeto de la evaluación	8
PARTICIPACIÓN EN GRUPOS DE DISPOSICIÓN VOLUNTARIA	Participante en la Brigada de Emergencia de la Entidad	12
	Participante como Auditor Interno	10
	Facilitador Interno del Sistema Integrado de Gestión del Ministerio	8
TIEMPO DE SERVICIO EN LA ENTIDAD (SIN SOLUCIÓN DE CONTINUIDAD)	De 20 años o más	12
	De 10 a 19 años y 11 meses	10
	De 2 años hasta 9 años y 11 meses	8

5.4.1. Clases de Incentivos

El Plan de Incentivos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio estará constituido por:

- a) Incentivos no Pecuniarios:** Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los empleados en nivel de excelencia



- b) **Incentivo Pecuniario:** Es el reconocimiento de carácter económico que se asigna al mejor equipo de trabajo de la entidad seleccionado, de conformidad con el procedimiento y los criterios adoptados por la Entidad y de conformidad con los recursos

5.4.2. Incentivos por Desempeño Individual

Los planes de Incentivos en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se orientarán a motivar, estimular, reconocer y premiar los desempeños individuales de los empleados quienes tienen la calidad de empleados inscritos en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y que aporten de manera significativa al logro de los objetivos y metas de la Entidad.

Para la selección del mejor empleado de Carrera Administrativa, el mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción de la Entidad y los mejores empleados por nivel jerárquico, se tendrán en cuenta los criterios que la Entidad determine para la vigencia.

5.4.3. Incentivos para los Mejores Equipos de Trabajo

Para efectos del Plan de Incentivos, se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales y competencias complementarias para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

5.4.4. Reconocimientos a los Gerentes Públicos

Para efectos del Plan de Incentivos, se tendrán en cuenta los criterios que la Entidad determine para la vigencia.

5.5. Reconocimientos

El propósito es brindar un reconocimiento especial a todos los funcionarios del Ministerio como las desvinculaciones por pensión, reconocimientos verbales, notas de felicitación o de agradecimiento, mensajes de felicitación por los nacimientos de los hijos, publicaciones en los medios de comunicación internos de la entidad, entre otros.

Continuaremos realizando el reconocimiento a los empleados con mayor antigüedad en el servicio con la Entidad, conforme al tiempo de permanencia al servicio del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, de los servidores públicos que cada año y por una sola vez, acrediten haber cumplido:

- a) Cinco (5) años.
- b) Diez (10) años.
- c) Quince (15) años.
- d) Veinte (20) años.



5.6. Otras Acciones: Programas de Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y Administradora de Fondo Cesantías Fondo Nacional del Ahorro, Administradora de Riesgos Profesionales, Fondos de Vivienda y Caja de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios del Ministerio.

El papel del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico debe asumir los diferentes organismos.

Se continua para esta vigencia con la promoción de los servicios de la Caja de Compensación Familiar CAFAM a través de la oficina móvil, que es coordinada por uno de sus funcionarios, permitiendo a los afiliados hacer uso de los servicios que ofrecen sin tener que desplazarse hasta las sedes administrativas, para lo cual estarán todos los servicios disponibles:

-  Reserva y venta de alojamientos.
-  Turismo social.
-  Radicación de créditos.
-  Pagos de cuotas (tarjeta débito y crédito).
-  Postulaciones a subsidios.
-  Inscripciones a cursos.
-  Inscripciones actividades de recreación.
-  Venta de boletas eventos deportivos, recreativos, culturales.
-  Radicación de peticiones, quejas y sugerencias.
-  Recepción de correspondencia.
-  Información general de la Caja de Compensación.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

El seguimiento, control y evaluación de todas las actividades del Plan de Bienestar Social, estará a cargo del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, dependencia responsable de la ejecución, control y seguimiento de las mismas, dirigida a los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y su núcleo familiar.

Con el propósito de efectuar la evaluación y el seguimiento del Plan de Bienestar Social, se establecen los siguientes indicadores para evaluar el Plan vigencia 2020:

6.1. Encuesta de satisfacción

La evaluación de satisfacción, se realiza en el formato definido por la Entidad y establecido <http://portal.minvivienda.local/sobre-el-ministerio/planeacion-gestion-y-control/sistemas-de-gestion/mapa-de-procesos/gestion-del-talento-humano> GTH-F-34 Encuesta evaluación eventos de bienestar 6.0, y es diligenciado por los participantes en cada una de las actividades del Plan de Bienestar una vez estas hayan finalizado.

Los resultados de la evaluación serán utilizados para implementar mejoras durante las actividades desarrolladas en la vigencia 2020.



Formato Encuesta de Evaluación Eventos Bienestar

 La vivienda y el agua son de todos Minvivienda	FORMATO: ENCUESTA EVALUACIÓN EVENTOS BIENESTAR	Versión: 6.0
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Fecha: 12/09/2019
		Código: GTH-F-34

Nombre de la actividad: _____	Fecha: Día _____ Mes _____ Año _____																																																	
Nombre: _____	E dad _____																																																	
Cargo _____	E stato Civil _____																																																	
Dependencia _____																																																		
Marque con una X la naturaleza de la actividad Recreativos ☐ Artísticos y culturales ☐ Promoción y Prevención de la Salud ☐ Calidad de vida laboral ☐ Capacitación ☐ Promoción de Programas ofrecidos ☐ Preparación prepensionados ☐																																																		
Para el grupo de Talento Humano es importante conocer su opinión sobre las actividades que realizamos por lo cual necesitamos que califique de 1 a 5, donde 1 es Extremadamente insatisfecho 2. Muy insatisfecho. 3. Ni Satisfecho Ni Insatisfecho. 4 Muy Satisfecho 5. Extremadamente satisfecho. N/A No Aplica.																																																		
EXPECTATIVAS	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>N/A</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1- La actividad realizada fue de mi interés.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2- La actividad generó motivación.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>3- La actividad promueve la integración entre los funcionarios del Ministerio de Vivienda.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>4- La actividad contribuyó al bienestar físico, psicológico, familiar, laboral.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		1	2	3	4	5	N/A	1- La actividad realizada fue de mi interés.							2- La actividad generó motivación.							3- La actividad promueve la integración entre los funcionarios del Ministerio de Vivienda.							4- La actividad contribuyó al bienestar físico, psicológico, familiar, laboral.																				
	1	2	3	4	5	N/A																																												
1- La actividad realizada fue de mi interés.																																																		
2- La actividad generó motivación.																																																		
3- La actividad promueve la integración entre los funcionarios del Ministerio de Vivienda.																																																		
4- La actividad contribuyó al bienestar físico, psicológico, familiar, laboral.																																																		
LOGÍSTICA	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>1</th> <th>2</th> <th>3</th> <th>4</th> <th>5</th> <th>N/A</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>5- Cómo califica la atención del personal en la actividad realizada</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>6- La invitación y difusión de la información sobre la convocatoria concurre de manera</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>7- El Horario y duración de la actividad fueron.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>8- El aseo y la limpieza del sitio estuvo.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>9- Cómo considera la comodidad en las instalaciones.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>10- Cómo califica los alimentos y bebidas durante la actividad.</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>		1	2	3	4	5	N/A	5- Cómo califica la atención del personal en la actividad realizada							6- La invitación y difusión de la información sobre la convocatoria concurre de manera							7- El Horario y duración de la actividad fueron.							8- El aseo y la limpieza del sitio estuvo.							9- Cómo considera la comodidad en las instalaciones.							10- Cómo califica los alimentos y bebidas durante la actividad.						
	1	2	3	4	5	N/A																																												
5- Cómo califica la atención del personal en la actividad realizada																																																		
6- La invitación y difusión de la información sobre la convocatoria concurre de manera																																																		
7- El Horario y duración de la actividad fueron.																																																		
8- El aseo y la limpieza del sitio estuvo.																																																		
9- Cómo considera la comodidad en las instalaciones.																																																		
10- Cómo califica los alimentos y bebidas durante la actividad.																																																		
SUGERENCIAS Y COMENTARIOS																																																		
¡GRACIAS!																																																		