

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 1 de 34
		Versión: 1

**PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS
2023**



DIRECCIÓN

ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

VERSIÓN 1.0

**Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital
CORVIVIENDA
Cartagena de Indias 2023**

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 2 de 34
		Versión: 1

Contenido

1. GENERALIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR	3
1.1. INTRODUCCIÓN	3
1.2. ALCANCE	4
1.3. OBJETIVOS	4
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	4
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
2. CONTEXTO ESTRATÉGICO	5
3. MARCO CONCEPTUAL	6
4. MARCO NORMATIVO	9
5. DESCRIPCIÓN DEL PLAN	18
5.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS	19
CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS.....	19
5.1.1. FICHA SOCIO DEMOGRÁFICA.....	19
5.1.2. FICHA METODOLÓGICA.....	19
5.1.3. PORCENTAJE DE ACTUALIZACIÓN FICHA SOCIODEMOGRÁFICA.....	20
Funcionarios con ficha sociodemográfica actualizada.....	20
TOTAL FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD.....	20
5.1.4. CARACTERIZACIÓN POR GÉNERO.....	20
5.1.5. CARACTERIZACION POR RANGO DE EDAD.....	21
5.1.6. NIVEL ACADEMICO.....	22
5.1.7. ESTADO CIVIL.....	23
5.1.8. ANTIGÜEDAD O PERMANENCIA EN LA ENTIDAD.....	24
5.1.9. CARACTERIZACION POR AFILIACION A EPS.....	25
5.1.10. AFILIACION A FONDO DE PENSIÓN.....	26
5.1.11. TENENCIA DE VIVIENDA.....	27
5.1.12. CARACTERIZACIÓN POR NUMERO DE HIJOS.....	28
5.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	29
5.3. NUEVAS PROPUESTAS	30
6 METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO	30

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 3 de 34
		Versión: 1

1.1. PLAN DE ACCION.....	31
1.2. BATERÍA DE INDICADORES	31
1.3. CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	33
1.4. MEDICIÓN TRIMESTRAL DE METAS	33
2. CONTROL DE CAMBIOS	34

1. GENERALIDADES DEL PLAN DE BIENESTAR

1.1. INTRODUCCIÓN

Para el Fondo de Vivienda de interés Social y Reforma Urbana Distrital – CORVIVIENDA, el pilar es su talento humano, de manera que el bienestar de estos, es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, repercutirá directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Expuesto lo anterior, se resume que el Programa de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios de CORVIVIENDA, tiene como fin primordial, generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de sus funcionarios y su grupo familiar básico y para ello, la administración institucional ha delegado en el área de Talento Humano de la Dirección

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 4 de 34
		Versión: 1

Administrativa, el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Con base en lo anteriormente expuesto, el área de talento humano, presenta el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos – vigencia 2023, para los funcionarios de CORVIVIENDA, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, el cual se ha diseñado con el propósito de generar un impacto positivo a la vida laboral y familiar de los servidores de esta Entidad, teniendo en cuenta los lineamientos y principios de la GETH (Gestión Estratégica del Talento Humano), apuntando al logro del fortalecimiento de la calidad de vida en general, exaltando la labor del servidor e intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

El plan está soportado en insumos importantes como los resultados de las mediciones de: clima laboral, resultados de tamizaje cardiovascular, caracterización de los funcionarios, Fichas Diagnósticas para identificar las necesidades de sus Funcionarios en relación a su bienestar Laboral, familiar, intelectual, cultural y recreativo; diligenciadas por los funcionarios de CORVIVIENDA.

Lo anterior, de conformidad con el Decreto 1567 de 1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.

1.2. ALCANCE

El presente plan propone impactar de manera positiva en la vida laboral y familiar de sus funcionarios con la finalidad de integrarlos al contexto estructural y misional de la entidad, motivando su hacer laboral diario con compromiso Institucional y Sentido de Pertenencia e Identidad; bajo un ambiente saludable, regido por los valores institucionales del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital “CORVIVIENDA”

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar y ejecutar actividades de bienestar para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de Corvivienda y sus familias, teniendo en cuenta los principios que sustentan y justifican el sistema

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 5 de 34
		Versión: 1

de estímulos (humanización del trabajo, equidad y justicia, sinergia, objetividad, transparencia, coherencia, articulación) generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando un clima organizacional saludable que contribuya a la productividad, innovación y *al logro de las metas Misionales y Visionales del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital "CORVIVIENDA"*.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. 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;
2. 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;
3. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
4. 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;
5. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y encaminarse por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

2. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente Plan tiene como finalidad servir de instrumento de Gestión Estratégica Institucional para la adecuada gestión del bienestar social e incentivos en favor de los funcionarios de la Entidad, con base en los procesos y procedimientos implementados en la materia y a las responsabilidades y competencias que se derivan de la misma.

Para ello, se ha utilizado como base los lineamientos trazados en la materia por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 6 de 34
		Versión: 1

3. MARCO CONCEPTUAL

El Bienestar Social Laboral se define como el estado deseado por el grupo de funcionarios que laboran en la Entidad, éste se logra por medio de planes, programas y proyectos, que a partir de la gestión, involucra elementos dinámicos que buscan mejorar la cotidianidad laboral a su vez la condición personal, familiar y social. Está orientado hacia la protección de los derechos y/o intereses sociales de los empleados, no obstante, al mismo tiempo, su función es complementar y apoyar las políticas generales de la organización hacia las cuales deben dirigirse los esfuerzos y directrices de la misma.

El entorno organizacional que rodea el bienestar laboral incluye diferentes variables que deben analizarse e interpretarse continuamente:

CALIDAD DE VIDA LABORAL. *El término surge de la necesidad de humanizar el entorno de trabajo, enfocado en mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales, a través del incremento de la productividad y eficacia por parte de la satisfacción de las necesidades que demanda cada trabajador.*

La calidad de vida debe considerarse dentro de una perspectiva cultural, es un concepto que cambia de acuerdo al entorno en que se ubique, cambia con las culturas, con las épocas y con los grupos sociales existentes.

La calidad de vida laboral se humaniza a través de puestos de trabajo cómodos, condiciones seguras y saludables con organizaciones democráticas y participativas y oportunidades de crecimiento profesional y personal.

Entiéndase la calidad de vida laboral¹ como un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. De esta manera se puede analizar que la calidad de vida es un estado de satisfacción general; la dimensión objetiva y subjetiva de la calidad de vida laboral se refieren, por un lado, a aquellos elementos derivados de las condiciones de trabajo, al desempeño del puesto y en general al contexto organizacional; y por otro lado a los procesos psicosociales a través de los cuales el trabajador experimenta dicho entorno de trabajo.

La vida laboral se ve afectada no solo por factores intrínsecos al trabajo, sino también por todo lo que acontece en otras áreas extra laborales que conforman la cotidianidad de los individuos (la familia, los amigos, el ocio y tiempo libre)². Esta interdependencia da lugar a una estrecha relación entre lo laboral y extra laboral que además de condicionar la calidad de vida laboral, también determina los estilos de vida y el estatus social de los individuos.

¹ (Rubén Ardila, 2003, p. 161-164)

² (Torres y Agulló, 2002, p. 828),

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 7 de 34
		Versión: 1

En últimas, la calidad de vida materializa la relación que el individuo mantiene con su lugar de trabajo. La búsqueda de una sana y armoniosa calidad de vida laboral debe coincidir con los objetivos y metas organizacionales, para de esta manera lograr un mismo estándar de trabajo en el cumplimiento de indicadores de la empresa y del trabajador.

Los principales elementos del sistema de trabajo son:

El Individuo. *En relación al elemento individual, se quiere ver un trabajador más satisfecho, sano y capaz, con mayor cantidad de habilidades y conocimientos que le permitan realizar mejor su trabajo, pero también dispuesto a asumir funciones y responsabilidades más difíciles. Los programas de calidad de vida en el trabajo aplicables a este grupo de cuestiones, incluirían aspectos relacionados con la salud, la asistencia al empleado, la gestión y la planificación de la carrera profesional, la formación relacionada con el puesto de trabajo y los estímulos académicos para que el trabajador mejore su propio nivel de formación, así mismo incentive la satisfacción que produce el desarrollo de su crecimiento personal y profesional.*

El puesto de trabajo: *Debería ser estimulante y entretenido para el trabajador. En este apartado puede aumentarse el alcance del puesto del trabajo, a través de la carga horizontal o ampliación, y aumentar la profundidad del puesto de trabajo a través de la carga vertical o enriquecimiento. La rotación de puestos de trabajo es otra herramienta para disminuir el hastío y enseñar al empleado puntos de vista diferentes y nuevos conocimientos.*

El entorno: *Se debe distinguir entre entorno interno y externo. El entorno interno, hace referencia a problemas derivados de humedades, temperatura, ruido, iluminación y demás. El externo incluye relaciones con la familia, con la pareja todo ello afecta directamente el desempeño y la productividad del trabajador con la organización. El ámbito interno de la organización también incluye factores como la ideología de la Administración o en quien recae el direccionamiento de la Entidad o institución y el estilo de liderazgo, las políticas y la estructura de la organización, el apoyo técnico disponible, los sistemas de información y de comunicación empleados, la toma de decisiones y las posibilidades de movimiento horizontal o vertical. En el entorno externo se incluyen programas de mejora a la calidad de vida en el trabajo y aumento en la productividad.*

Estos tres factores se encuentran en constante interacción, por lo cual es importante tratar de mantener un sano equilibrio que le permita al trabajador sentirse bien con la organización y con su calidad de vida. Esta relación de empleado y organización inicia con el contrato psicológico, un término utilizado para hacer referencia a las expectativas y creencias tácitas del empleador y empleado comprometidos en una relación laboral y que no hacen parte del contrato formal.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 9 de 34
		Versión: 1

4. MARCO NORMATIVO

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”; junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional”.

Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 “...**PDROGRAMAS ANUALES.** Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos...”

Ley 909 de 2004.

Parágrafo del Artículo 36. Establece que: “...con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley...”.

Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar. De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa,

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 10 de 34
		Versión: 1

ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entró en vigencia en Mayo de 2019)

En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias es participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Decreto 1227 de 2005,

“...Artículo 73. La financiación de la educación formal, hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de Carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones

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

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

Decreto 1083 de 2015

“...Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. 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.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. *Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

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.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 11 de 34
		Versión: 1

PARÁGRAFO 1o. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

(...)

Artículo 2.2.10.3. LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR ORIENTADOS A LA PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

Artículo 2.2.10.4. RECURSOS DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES Y EXPECTATIVAS EN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR. 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.

Artículo 2.2.10.7. PROGRAMAS DE BIENESTAR DE CALIDAD DE VIDA LABORAL. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 12 de 34
		Versión: 1

4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

5. Fortalecer el trabajo en equipo. 6. Adelantar programas de incentivos.

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. PLANE DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

PARÁGRAFO. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

PARÁGRAFO. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. PROCEDIMIENTO. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente Título.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 13 de 34
		Versión: 1

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. REQUISITOS PARA PARTICIPAR DE LOS INCENTIVOS INSTITUCIONALES. *Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:*

- 1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.*
- 2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.*
- 3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.*

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.*
- (...)*

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

(...)

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.*

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 que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer 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 serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.*

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 14 de 34
		Versión: 1

4. El jefe 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 estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. 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 2º. 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.

Artículo 2.2.10.17. RESPONSABILIDAD DE LAS DEPENDENCIAS DE RECURSOS HUMANOS O DE QUIENES HAGAN SUS VECES EN LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR. 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. (...)

Decreto 648 de 2017.

(...)

Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen. (...)

Ley 1857 de 2017 Modifica de la Ley 1361 de 2009, adicionando y complementando las medidas de protección de la familia, señalando en su artículo 3o que los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento con los miembros de la familia

(...)

Artículo 5A. Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.

El trabajador y el empleador podrán convenir un horario flexible sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 15 de 34
		Versión: 1

PARÁGRAFO. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario. (...) (Lo subrayado y en negrilla fuera de texto)

DECRETO 894 DE 2017. Modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así:

“g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servidores públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

Decreto 051 de 2018.

Artículo 4. que modificó el párrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, señala que se entenderá por familia, para efectos de determinar los beneficiarios del programa de estímulos, el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

Artículo 22. estableció las Áreas de Intervención. Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

Acuerdo Sindical Distrito de Cartagena y Entidades descentralizadas de 18/06/2013

Artículo 31 Acuerdo de negociación de 18/06/2013. Auxilio educativo para la educación formal de los funcionarios: la administración Distrital de Cartagena, sus dependencias y entes descentralizados en ejercicio de su competencia constitucional y legal, reconocerán y pagaran a sus servidores públicos gastos para educación formal en pregrado y postgrado de conformidad con los procedimiento y requisitos señalados en el reglamento de bienestar social de la entidad. Adicionalmente los servidores públicos tienen derecho a acceder a capacitación informal en artes y oficios u otras modalidades que conlleven a su bienestar más la capacitación no formal individual.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 16 de 34
		Versión: 1

La administración Distrital incluirá en el programa de bienestar social para la vigencia 2014 veinte (20) auxilios educativos para auxilios superiores de los hijos de los empleados de conformidad con el reglamento de bienestar social. Se compromete igualmente dependiendo de la capacidad presupuestal a incrementar estos cupos para las siguientes vigencias presupuestales.

Parágrafo: Todos los beneficios aquí acordados se ajustarán de conformidad con el reglamento, presupuestos y programas de bienestar institucionales.

Acuerdo Sindical Distrito de Cartagena y Entidades Descentralizadas 13/06/2014

Artículo 17 Acuerdo de negociación de 13/06/2014. Póliza de salud para los trabajadores y su familia. Se fusionan el artículo 17, 20, 21, 23, 25, 26 y 27 la Alcaldía Mayor de Cartagena de indias y sus dependencias, destinarán en el presupuesto para la vigencia 2015, una partida correspondiente a un incremento del 22,22% para los programas de bienestar sobre el presupuesto aprobado para el 2014 con el objetivo de atender de atender los programas de bienestar social, en orden de fortalecer y ampliar los programas de bienestar social de conformidad con las normas vigentes aplicadas y el análisis de la propuestas de los programas que presenten las organizaciones sindicales que harán par de la estructura del comité de bienestar social de conformidad a los acordado en la presenta mesa de negociación.

Artículo 21 Acuerdo de negociación de 13/06/2014. Auxilio de nacimiento o de maternidad. La administración Distrital de Cartagena, sus dependencia y entes descentralizados reconocerán y pagarán a título de auxilio en caso de maternidad de sus empleadas o en el de las esposas o compañeras permanentes de sus trabajadores, por cada hijo reconocido que nazca vivo, por aborto o adopción, la suma equivalente a dos (2) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Artículo 24 Acuerdo de negociación de 17/06/2019. Practica laboral para los hijos de los trabajadores. El empleador garantizará la práctica laboral a los hijos de los trabajadores, siempre que tengan el perfil de los cupos que defina la entidad en relación con las áreas de trabajo donde se requieran estos para lo cual se fijará la fecha de postulación en cada caso a través de la Dirección de Talento Humano de las entidades firmantes del presente acuerdo.

Estas prácticas tendrán una duración de hasta un (1) año y estará dirigido a estudiantes de programas de formación en sus niveles universitario, tecnológico y técnico profesional que contemplen el desarrollo de una etapa prácticas profesional para optar por una titulación.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 17 de 34
		Versión: 1

**Acuerdo Sindical Distrito de Cartagena y Entidades descentralizadas
22/09/2017**

Artículo 26 Acuerdo de negociación de 22/09/2017. Auxilio Escolar. La alcaldía mayor de Cartagena de indias, entidades descentralizados, órganos de control: personería y contraloría distrital de Cartagena y concejo distrital de Cartagena, pagará un bono para AUXILIO ESCOLAR anual para los hijos de los empleados público, que se regulará por el comité de bienestar social de cada entidad, a partir de la vigencia 2018, de acuerdo a su presupuesto, sin perjuicio de los derechos adquiridos en salud.

Acuerdo 004 de 2003 de la Junta Directiva Corvivienda.

Artículo 20, numeral 11, Establece como función del Gerente planear, organizar, coordinar, evaluar el trabajo de las distintas dependencias y presidir los comités internos y grupos de trabajo;

Resolución 568 de 20/12/2018 Se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

ARTÍCULO 1°.- Creación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Créese el Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena — COR VIVIENDA, el cual estará integrado por:

*El Gerente General
El Jefe de Oficina Asesora de Planeación
El Jefe de Oficina Asesora Jurídica
El Jefe de Oficina Asesora de Control Interno
El Director Administrativo
El Director Técnico*

Parágrafo 1: El Jefe de Oficina de Control interno de/Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena — COR VIVIENDA, integrará el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de manera permanente, con voz, pero sin voto.

Parágrafo 2: La asistencia a las reuniones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño por parte de sus integrantes es de carácter obligatorio.

Parágrafo 3: Este Comité sustituye en adelante el Comité de Archivo, el Comité de Ética, el Comité de Bienestar Social e Incentivos, el Comité de Buen Gobierno, el Comité de Baja de Bienes Muebles, y demás comités que se encuentran establecidos por actos administrativos; así como cualquier otro comité que atienda asuntos de racionalización de trámites, capacitación y formación para el trabajo, estímulos e incentivos, transparencia, los cuales en adelante serán discutidos y resueltos en Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 18 de 34
		Versión: 1

Parágrafo 4: El presente Comité adopta cada una de las políticas que de ahora en adelante harán parte del funcionamiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

ARTÍCULO 3°.- Funciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño: Las funciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital de Cartagena CORVIVIENDA son las siguientes:

ARTÍCULO 3°.- EQUIPOS DE TRABAJO TEMÁTICOS: Para la ejecución de las Dimensiones de Gestión y Desempeño Institucional previstas en el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y las políticas enlistadas en el Decreto 1499 de 2017, se conformarán los siguientes equipos temáticos, los cuales serán los responsables de presentar propuestas y estrategias de operación para la implementación y sostenibilidad de las políticas y los componentes y requisitos del Modelo.

Resolución 381 de 2020 de 30/07/2020 Modifica Manual de Funciones y Competencias Laborales de Corvivienda.

Dentro de las funciones designadas al Gerente está la de someter a estudio y aprobación de la Junta Directiva el Programa de Bienestar Social de la entidad (11). (Resolución 381, 2020, art 1.)

5. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

Un plan de Bienestar Social e Incentivos, debe pretender la satisfacción de las necesidades de los funcionarios, concebidas en forma integral en sus aspectos; laboral, psicosocial, intelectual, cultural, y recreacional, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación.

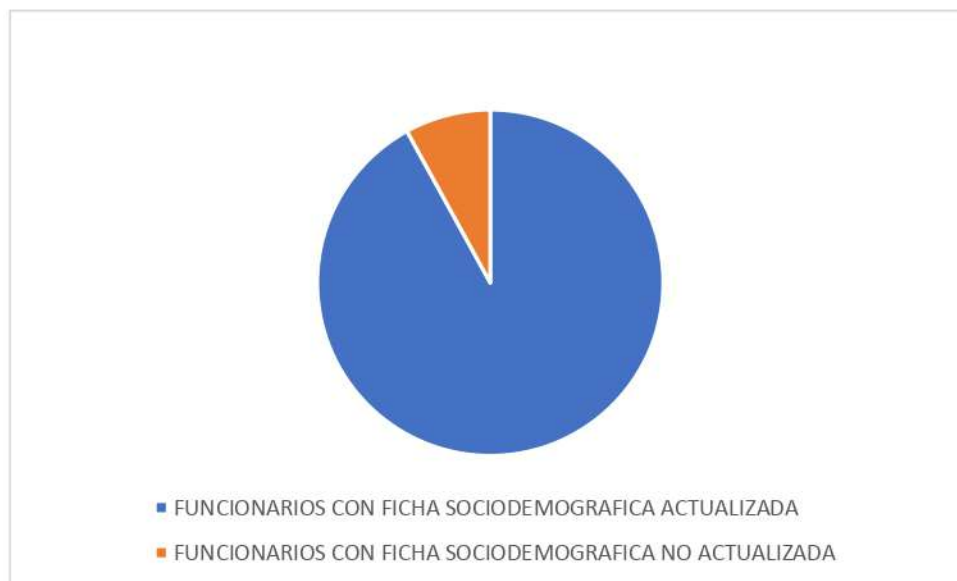
Dado lo anterior, en el diseño de un programa integral de Bienestar Laboral e incentivos, es necesario definir claramente y reconocer las áreas de intervención, para de esta manera procurar la cobertura total de las necesidades de la población objeto.

Para identificar estas áreas de actuación, es necesario obtener una visión completa del trabajador, para ello es importante mirarlo en su trabajo, en otros escenarios de su cotidianidad. Esta labor debe realizarse en los niveles personal, familiar y social, desde una perspectiva interdisciplinaria de tal forma que se identifiquen los factores que afectan su bienestar y desempeño laboral.

5.1. CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

5.1.1. FICHA SOCIO DEMOGRÁFICA



5.1.2. FICHA METODOLÓGICA

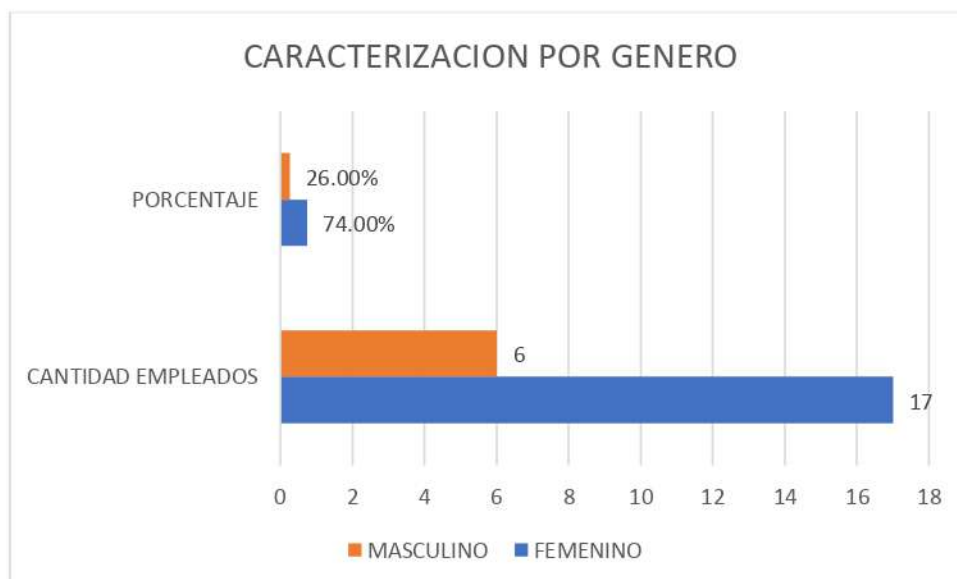
Población Objetivo:	Servidores Públicos
Ámbito geográfico:	CORVIVIENDA
Número de encuestas:	23
Técnica de recolección:	Encuesta
Fecha de trabajo de campo:	enero de 2022

5.1.3. PORCENTAJE DE ACTUALIZACIÓN FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Funcionarios con ficha sociodemográfica actualizada	23
Funcionarios que no realizaron la encuestas	2
TOTAL FUNCIONARIOS DE LA ENTIDAD	25

CORVIVIENDA cuenta con el 95% de fichas sociodemográficas diligenciadas a corte del 25 de ENERO DE 2023.

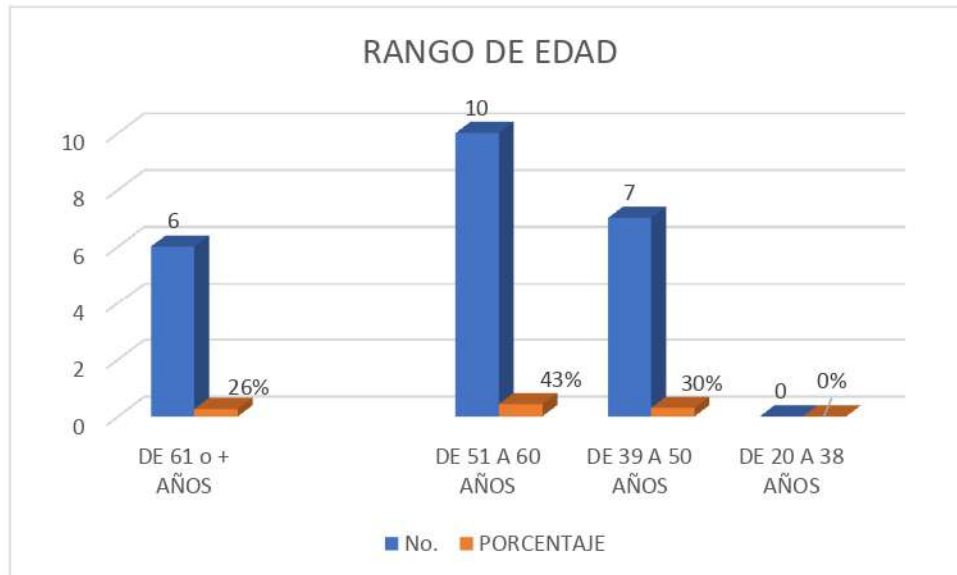
5.1.4. CARACTERIZACIÓN POR GÉNERO



El 74% de los servidores públicos de CORVIVIENDA, pertenecen al género femenino y el 26% al género masculino.

5.1.5. CARACTERIZACION POR RANGO DE EDAD

RANGO DE EDAD	No.	PORCENTAJE
DE 61 o + AÑOS	6	26%
DE 51 A 60 AÑOS	10	43%
DE 39 A 50 AÑOS	7	30%
DE 20 A 38 AÑOS	0	0%

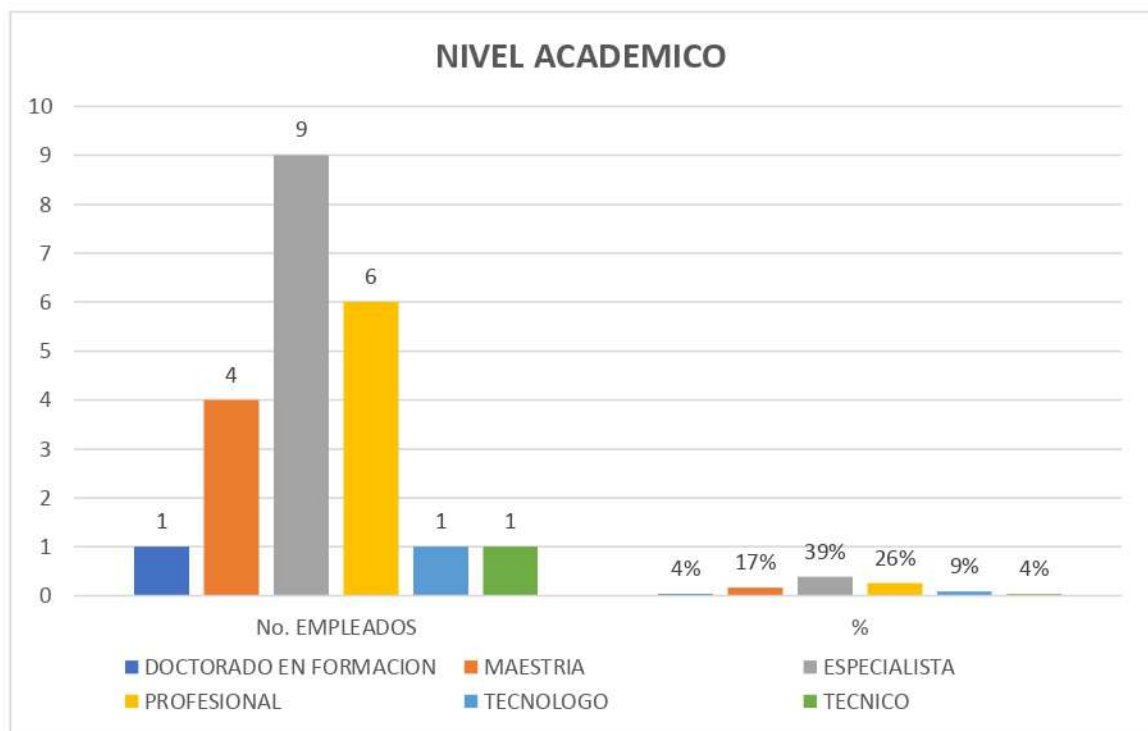


De la ficha sociodemográfica realizada por 23 empleados de CORVIVIENDA, se puede afirmar que:

- 26% se encuentra en la edad de 61 años en adelante.
- 43% se encuentra en el rango de edad de 51 a los 60 años de edad.
- 30% de los empleados que se encuentra en un rango de edad entre 39 a los 50 años de edad.
- No existiendo en la entidad empleados de planta en el rango de edad entre los 20 a los 38 años.

5.1.6. NIVEL ACADEMICO

NIVEL DE ESTUDIOS		
NIVEL DE ESTUDIOS	No. EMPLEADOS	%
DOCTORADO EN FORMACION	1	4%
MAESTRIA	4	17%
ESPECIALISTA	9	39%
PROFESIONAL	6	26%
TECNOLOGO	1	9%
TECNICO	1	4%



Sobre la caracterización de funcionarios por nivel académico se concluye que:

Un 4% de funcionarios de CORVIVIENDA, se encuentra en formación para el nivel de doctorado.

Un 17% manifiesta contar con maestría.

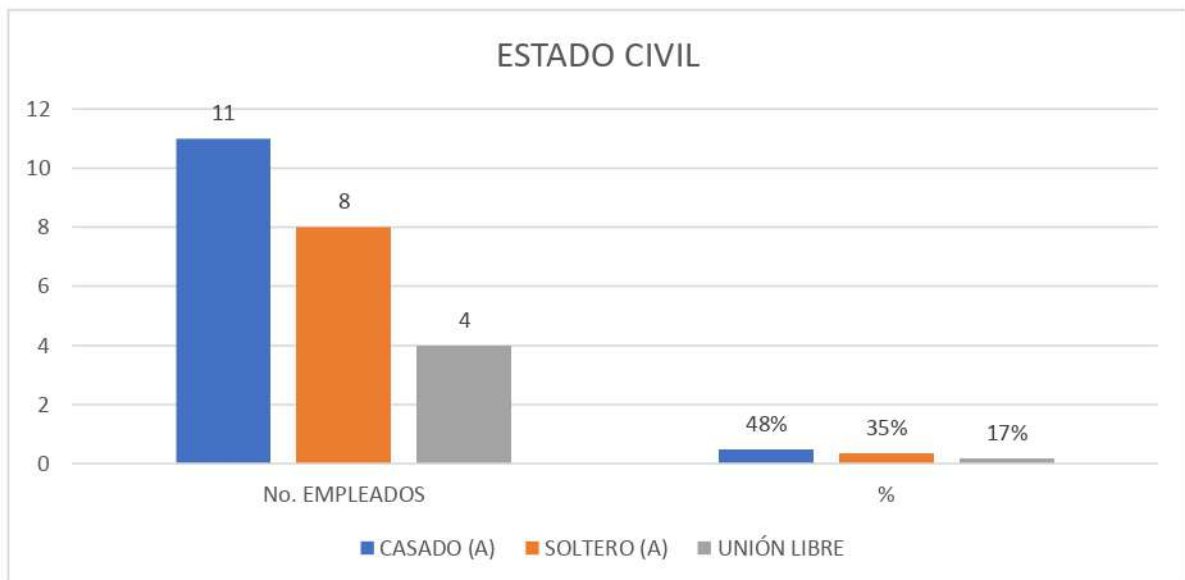
Un 39% está en el nivel de especialista.

Un 26% es profesional

Un 9% es tecnólogo y un 4% se encuentra en el nivel técnico.

5.1.7. ESTADO CIVIL

ESTADO CIVIL	No. EMPLEADOS	%
CASADO (A)	11	48%
SOLTERO (A)	8	35%
UNIÓN LIBRE	4	17%



De los 23 funcionarios de la planta de personal de CORVIVIENDA que diligenciaron la encuesta, el 48% está casado, 35% está soltero, el 17% convive en unión libre.

5.1.8. ANTIGÜEDAD O PERMANENCIA EN LA ENTIDAD

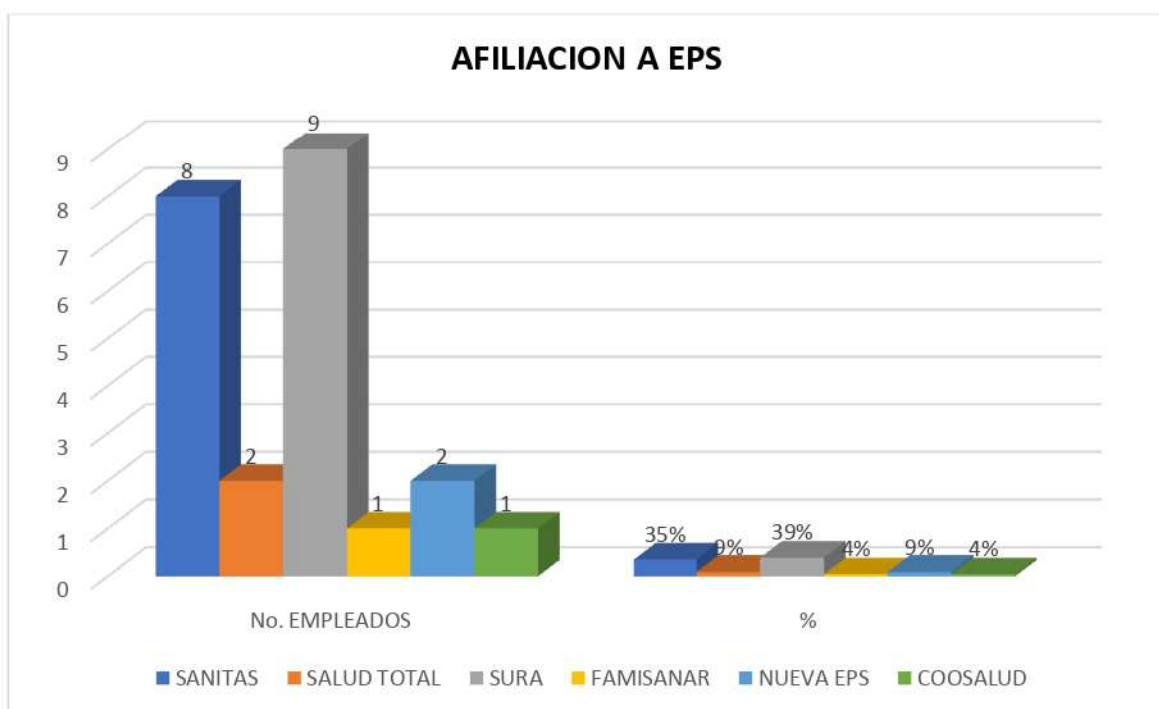


De 23 empleados encuestados de la planta del Fondo de Vivienda de Interés Social y Reforma Urbana Distrital – CORVIVIENDA, la permanencia se relaciona así:

- De 1 a 5 años, tenemos nueve (9) funcionarios que representan un 39%
- Entre 6 a 10 años, tenemos dos (2) funcionarios que representan un 8%
- Entre 11 a 15 años, tenemos cinco (5) funcionarios que representan un 21%
- Entre 16 a 20 años, tenemos dos (2) funcionarios que representan un 8%
- Entre 21 a 25 años, tenemos un (1) funcionario que representa un 4%
- Entre 26 años a más, tenemos seis (6) funcionarios que representan un 20%

5.1.9. CARACTERIZACION POR AFILIACION A EPS

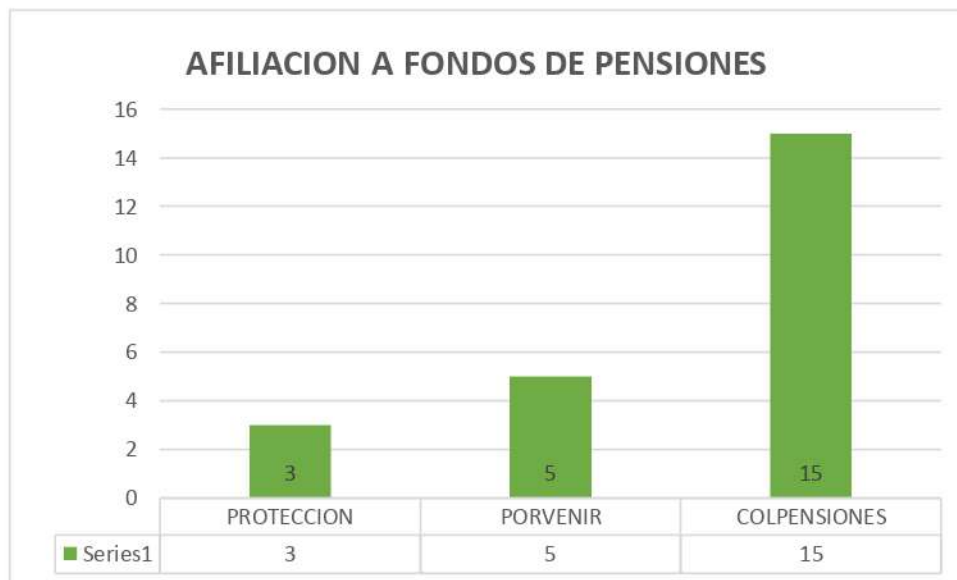
AFILIACION A EPS		
EPS	No. EMPLEADOS	%
SANITAS	8	35%
SALUD TOTAL	2	9%
SURA	9	39%
FAMISANAR	1	4%
NUEVA EPS	2	9%
COOSALUD	1	4%



En el presente gráfico se observan las diferentes EPSs en las cuales se encuentran afiliados los funcionarios de CORVIVIENDA.

5.1.10. AFILIACION A FONDO DE PENSIÓN

FONDOS DE PENSIONES		
ENTIDAD	No. EMPLEADOS	%
PROTECCION	3	13%
PORVENIR	5	22%
COLPENSIONES	15	65%



Según grafico anterior, el 65% de los funcionarios, se encuentra afiliado a COLPENSIONES, en tanto el 35% restante se encuentra afiliado a fondos privados así:

- Protección: 13%
- Provenir: 22%

5.1.11. TENENCIA DE VIVIENDA

CARACTERIZACION POR TENENCIA DE VIVIENDA		
	No. funcionarios	
VIVIENDA PROPIA	13	57%
ARRENDADA	6	26%
FAMILIAR	4	4%

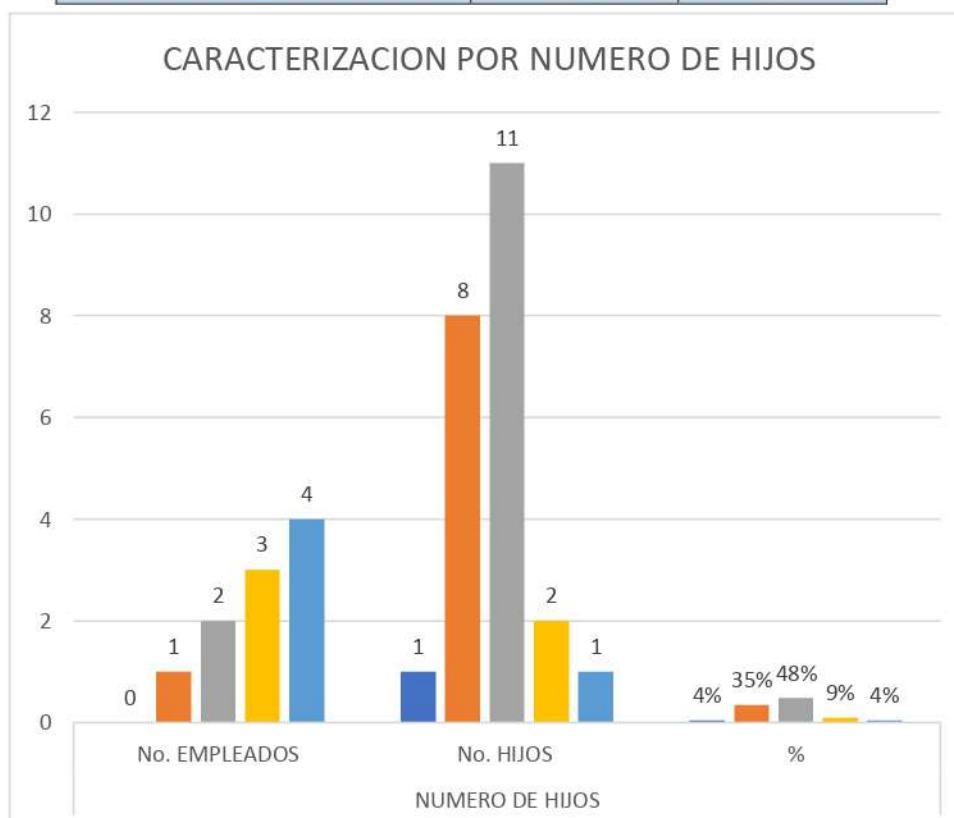


En cuanto a la caracterización por tenencia de vivienda, tenemos como resultado que:

- Un 57% de los funcionarios posee vivienda propia
- Un 26% vive en casa arrendada
- Un 17% en casa familiar

5.1.12. CARACTERIZACIÓN POR NUMERO DE HIJOS

NUMERO DE HIJOS		
EMPLEADOS CON HIJOS	No. HIJOS POR EMPLEADO	%
1	0	4%
8	1	35%
11	2	48%
2	3	9%
1	4	4%



En cuanto a la caracterización por número de hijos que tiene cada empleado, se ha obtenido el siguiente resultado:

El 4% de los funcionarios no tiene hijos.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 29 de 34
		Versión: 1

- El 35% tiene uno (1).
- El 48% tiene dos (2) hijos
- El 9% tiene tres (3)
- El 4% tiene cuatro (4)

5.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El presente diagnóstico de necesidades para la gestión de bienestar e incentivos en Corvivienda, recoge la información resultante de las herramientas evaluativas propias de la entidad, tales como: encuestas respondidas por los funcionarios, perfil sociodemográfico, tamizaje cardiovascular, caracterización socioeconómica, entre otros:

ASPECTO:	RESULTADO
AREA SOCIAL	<ul style="list-style-type: none"> - El 91.3 % de los funcionarios está de acuerdo que se de ATENCIÓN A PREPENSIONADOS en los ámbitos jurídico, económico y social. - Necesidad de incrementar el bono navideño de los hijos menores a 1/2 salario mínimo por cuanto se ha incrementado el costo de vida. - Se otorgue Bono pecuniario a cada trabajador al momento de retiro por pensión
AREA EDUCATIVA	<ul style="list-style-type: none"> - Necesidad de estudios en POSTGRADOS teniendo en cuenta que el 60,9% (14) de los funcionarios está interesado en realizar estudios de posgrados para la presente vigencia, - Se formalicen las prácticas o pasantías de los hijos de los trabajadores en la entidad mediante convenios con las universidades donde éstos estudian. - Incluir la capacitación informal tal como lo consagra el art.2.2.10.2 del Decreto 1083/2005 y artículo 31 del acuerdo sindical del año 2013.
AREA PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD	<p>Necesidad de Programas de salud, teniendo en cuenta que el 43% de los funcionarios encuestados presenta algún tipo de enfermedad, siendo la más general HIPERTENSION,</p> <p>Necesidad de reconocimiento de la 3ª parte de la incapacidad que no paga la EPS, toda vez que la normatividad vigente otorga a la EPS la obligatoriedad de reconocer y pagar las 2/3 partes del salario como auxilio de incapacidad. El 100% está interesado en requerir el beneficio apoyo para lentes y monturas</p>
ÁREA DEPORTIVA, RECREACIONAL, VACACIONAL Y CULTURAL	<p>El 100 % de los funcionarios está de acuerdo que la entidad incluya actividades en el Plan de Bienestar que permitan fomentar la integración entre compañeros, y que optimicen el bienestar de los trabajadores.</p> <p>Se ofrezcan incentivos como BENEFICIOS ACADEMICOS, Integración familiar a través de un paseo lúdico en finca recreativa</p> <p>El 69.5% de encuestados está de acuerdo que se programe integración familiar de fin de año a través de un paseo en yate en la bahía de Cartagena</p>

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 30 de 34
		Versión: 1

5.3. NUEVAS PROPUESTAS

El diagnóstico anterior soporta las nuevas propuestas. En estas propuestas se tiene en cuenta el principio “**Sinergia**” (el cuál es uno de los fundamentos del sistema de estímulos). Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado, beneficie a la organización en su conjunto, a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, procura el bienestar del conjunto de funcionarios en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo:

- **ATENCIÓN AL PREPENSIONADO:** en el ámbito **1. Jurídico:** para conocer qué es un pre pensionado, que garantías jurídicas posee, cómo se actúa ante una situación que ponga en riesgo el logro de su pensión. **2. En el ámbito Financiero:** Cual es el objetivo de la pensión y hacia donde prepararse para el uso eficiente de los recursos, pensar en disfrutar sin que ello represente solo gastar y evaluar nuevas formas de optimizar los recursos. En el ámbito **3. Social:** Como debe ser esa transición, nuevos hábitos de vida, como debe ser la aptitud y actitud de cara a un futuro pensional
- **INCREMENTO DEL BONO NAVIDEÑO EN UN 30%,** en la actualidad se encuentra en \$181.500; QUEDANDO EN \$235.950.
- **PLAN COMPLEMENTARIO COLECTIVO CON TODOS LOS FUNCIONARIOS QUE NO TENGAN MEDICINA PREPAGADA CON CADA EPS,** PARA = Teniendo en cuenta que algunos no acceden al servicio de medicina prepagada por diferentes circunstancias
- **INCREMENTO DEL PORCENTAJE DE LA PREPAGADA DEL 75% AL 80%**
- **RECONOCIMIENTO DE LA 3ª PARTE DEL SALARIO POR INCAPACIDAD (Art.87 Acuerdo 2022)**
- **CONVENIOS CON EMPRESAS PARA PRACTICAS DE DEPORTES Y/O ACTIVIDAD FÍSICA**
- **SE FORMALICE LA PRÁCTICA LABORAL O PASANTÍAS PARA LOS HIJOS DE LOS EMPLEADOS**
- **INCLUIR LA CAPACITACION NO FORMAL PARA LOS FUNCIONARIOS = (Tal como está previsto en el a art.2.2.10.2 del Decreto 1083/2015)**

1. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO

Para el correcto seguimiento del PLAN DE BIENESTAR al interior de la entidad, se construirán indicadores de gestión que permitirán establecer el avance de

cumplimiento a partir de actividades planeadas para cada uno de los componentes que conforman el presente plan de bienestar e incentivos.

Es de precisar que las actividades a desarrollar son apuestas al mejoramiento de los procesos dentro de la entidad en términos de transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción.

1.1. PLAN DE ACCION.

Se estableció la herramienta Plan de Acción como criterio documental para la gestión del PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS, ya que enmarca la hoja de ruta a seguir en la ejecución del plan.

Esta herramienta administrativa establece la ruta a implementar para gestionar los productos o metas necesarias para el cumplimiento de los objetivos en el marco de la misionalidad de la entidad.

El Plan de Acción está conformado por tres (3) componentes, un **Planteamiento Estratégico** alineado con el objetivo del Plan Institucional, una **Articulación con la Metodología Integral de Planeación y Gestión MIPG** con los procesos institucionales y una **Política de Administración de Riesgos** donde se identifican los riesgos asociados y controles.

FORMATO PLAN DE ACCIÓN PLANES INSTITUCIONALES

PLANTEAMIENTO ESTRATÉGICO PLAN INSTITUCIONAL										ARTICULACIÓN MIPG				POLÍTICA DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS																				
No.	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA INDICADOR	DESCRIPCIÓN DEL INDICADOR	PESO	ACTIVIDADES	META ACTUANDO	UNIDAD DE MEDIDA META	PROGRAMACIÓN META			DEPENDENCIA RESPONSABLE	OBSERVACION O RELACIÓN DEVIENCIA	OBJETIVOS DE MIPG	POLÍTICAS DE GESTIÓN Y EJECUCIÓN INSTITUCIONAL	PROCESO ASOCIADO	OBJETIVO INSTITUCIONAL	RIESGOS ASOCIADOS AL PROCESO	CONTROLES ESTABLECIDOS PARA LOS RIESGOS																
								DESDE	HASTA	FRECUENCIA																								
1	XXXXX	XXXXX	XXXXX	0%		0	XXXXX					XX.XXX	XX.XXX	XXXXX		XXXXX			0	VISTAS	XX.XXX	XXXXX	XXXXX	XXXXX	XXXXX									
						0	INSPECCIONES	XX.XXX																										
						0	EXPEDIENTES	XX.XXX																										
						0																												
2	XXXXX	XXXXX	XXXXX	0%		0	XXXXX					XX.XXX	XX.XXX	XXXXX		XXXXX			0	VISTAS	XX.XXX	XXXXX	XXXXX	XXXXX	XXXXX									
						0	INSPECCIONES	XX.XXX																										
						0	EXPEDIENTES	XX.XXX																										
						0																												

Fuente: Oficina Asesora de Planeación

1.2. BATERÍA DE INDICADORES

En el marco de la **Guía para la Construcción y Análisis de Indicadores 2018** del Departamento Nacional de Planeación DNP, que orienta en la construcción y análisis de los indicadores a partir de la **CADENA DE VALOR** (relación

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 32 de 34
		Versión: 1

secuencial y lógica entre insumos, actividades, productos y resultados en la que se añade valor a lo largo del proceso de transformación total)³ de la entidad.

Con relación a la Cadena de Valor de la entidad, los indicadores a utilizar son los **INDICADORES DE GESTIÓN**, cuyo objetivo principal es cuantificar y medir dos elementos.

- La cantidad de insumos utilizados.
- Las acciones de gestión realizadas.

Teniendo en cuenta los tipos de indicadores de gestión, se establecen indicadores de eficacia, eficiencia y efectividad, con relación al desarrollo de las actividades dentro del Plan de Acción del Plan Institucional.

EFICACIA: Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados⁴

EFICIENCIA: Medida en que el uso de los insumos (recursos financieros, humanos, técnicos y materiales) se ha hecho en forma económica u óptima para generar productos. Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.⁵

EFFECTIVIDAD: Medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados, como en el manejo de los recursos utilizados y disponibles.⁶

Los Indicadores de gestión del PLAN DE BIENESTAR son los siguientes:

1. **Nombre del Indicador:** Participación.

Tipo de indicador: Eficacia

Objetivo del Indicador: Determinar el porcentaje motivacional de los funcionarios para participar en las actividades relacionadas con el Plan de Acción, de acuerdo con las evidencias entregadas correspondientes a los entregables definidos de cada una de las actividades

Formula de Calculo:

$$Eficacia = \frac{No\ de\ funcionarios\ invitados}{No\ de\ funcionarios\ participantes} \times 100$$

2. **Nombre del Indicador:** Pago oportuno de servicios

³ (DNP, 2017, pág. 5)

⁴ Glosario- Servicio al Ciudadano – Función Pública.

⁵ Glosario- Servicio al Ciudadano – Función Pública.

⁶ Glosario- Servicio al Ciudadano – Función Pública.

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 33 de 34
		Versión: 1

Tipo de indicador: Efectividad.

Objetivo del Indicador: Garantizar el pago oportuno de los servicios de requeridos por los funcionarios

Formula de Calculo:

$$efectividad = Fecha\ de\ pago - Fecha\ programada\ de\ pago$$

1.3. CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para el seguimiento y evaluación del Plan de Acción, se debe realizar una evaluación trimestral y las fechas programadas para la entrega de informes, con el fin de dar cumplimiento a los compromisos normativos, son:

SEGUIMIENTO	Entrega Informe de Gestión Plan Institucional	Reporte Avance Trimestral Plan Institucional (2da línea de defensa)
I Trimestre	31 de Marzo	7 de Abril
II Trimestre	7 de Julio	7 Julio
III Trimestre	29 de Septiembre	6 de Octubre
IV Trimestre	8 de Diciembre	13 de Diciembre

1.4. MEDICIÓN TRIMESTRAL DE METAS

Con el fin de medir la **EFICACIA** del PLAN DE BIENESTAR se definieron rangos de seguimiento para medir la gestión del Plan de Acción, y establecer alertas y planes de choque que permitan el cumplimiento de lo planeado.

MATRIZ DE RANGOS PORCENTUALES DE GESTIÓN

Nivel de EFICACIA	Estado del Indicador	Marzo	Junio	Septiembre	Diciembre
ALTO		25% o más	50% o más	75% o más	95% o más
MEDIO		15% a 24,9%	40% a 49,9%	65% a 74,9%	85% a 94,9%
BAJO		Menos de 15%	Menos de 40%	Menos de 65%	Menos de 85%

	FORMATO PLANES INSTITUCIONALES	Código: ES-DEPL-O9
		Fecha: 20/01/2023
		Página 34 de 34
		Versión: 1

2. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha y número de Acta y/o Acto Administrativo aprobación	Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Descripción del Cambio
1	Acta Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 001-2023	Nexy Pérez	German Garcia	Germán García Director Administrativo	Creación del documento.
2					