



Alcaldía de Medellín
ISVIMED
Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: PL-GH-06

VERSIÓN: 04

FECHA: 23/01/2024

PÁGINA: 1 de 30



Alcaldía de Medellín **ISVIMED**

Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín

PLAN DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

VIGENCIA AÑO: 2024

Enero 2024

PL-GH-06

Elaborado por	Revisado Por	Aprobado Por
Eliana María Rojas Hoyos Profesional Universitaria	Esteban Ramírez Villa Subdirector Administrativo y Financiero Carolina Martínez Cano Líder del MIPG y de los Sistemas de Gestión.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño



TABLA DE CONTENIDO


1. INTRODUCCION
2. DIAGNOSTICO DE BIENESTAR
3. OBJETIVOS
4. ALCANCE
5. DEFINICIONES
6. MARCO NORMATIVO
7. DESARROLLO
 - 7.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.
 - 7.2. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
8. EJES FUNDAMENTALES
9. PRESUPUESTO
 - 9.1. BENEFICIARIOS
 - 9.2. RESPONSABLES
10. INDICADORES
11. ANEXOS
12. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS



1. INTRODUCCIÓN.

El presente documento contiene el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos del ISVIMED - Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín, formulado de acuerdo a los lineamientos establecidos por la función pública y los resultados obtenidos en la evaluación de necesidades detectadas en los resultados generales de la aplicación del Diagnóstico de bienestar realizado por Comfama en mayo del 2022 y los resultados de la encuesta de clima laboral realizada en abril de 2023, así mismo implementar las acciones de intervención promoción y prevención que fortalezcan la disminución de factores psicosociales según la evaluación de riesgo psicosocial en la presente anualidad, estos resultados obtenidos servirán para continuar con el fortalecimiento en prácticas de cuidado del bienestar y la salud física y mental, así mismo la búsqueda de contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida laboral, familiar y social de los servidores y sus grupos familiares de nuestros servidores de la entidad.

De acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, buscan fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas. Por lo anterior el cimiento fundamental del ISVIMED - Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín, es su talento humano, de manera que su bienestar y gestión del conocimiento es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el logro de la administración, el cumplimiento de los objetivos estratégicos el incremento en el índice de clima, cultura y metas institucionales de la entidad.


 <p>Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: PL-GH-06
		VERSIÓN: 04
		FECHA: 23/01/2024
		PÁGINA: 4 de 30

El Plan estará enmarcado en los siguientes ejes, proyecto de vida, enlaces de integridad, salud mental, vitalidad, ambientes seguros, mediante la adopción y ejecución de actividades que estén “Planteado en el Programa Nacional de Bienestar 2020-2022” Servidores Saludables Entidades Sostenibles” instrumento que nos permitió actualizar y complementar las estrategias de bienestar, establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al ISVIMED - Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín, y al estado en general

2. DIAGNÓSTICO DE BIENESTAR

La encuesta tuvo como objetivo medir el conocimiento integral de los servidores, para recopilar información para la elaboración del plan de bienestar:

Población Objeto	Servidores públicos del Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín ISVIMED.
Instrumento:	Encuesta, tipo cuestionario para medir conocimiento diseñado por la caja de compensación Comfama, modelo de gestión del bienestar, encuesta estructurada con preguntas, en su mayoría cerradas algunas abiertas
Fecha aplicación encuesta:	Encuesta virtual Inicio 29/04/2022, Cierre 07/05/2022.
Total, población encuestada:	48 servidores provisionales, según

 <p>Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: PL-GH-06
		VERSIÓN: 04
		FECHA: 23/01/2024
		PÁGINA: 5 de 30

	listado a abril del 2022.
Equivalencia	94%

CARACTERIZACIÓN

Como se observa la población caracterizada eran 48, encuestados 44, de los cuales 3 no respondieron la encuesta y en 1 un margen de error.

ÍNDICE DE POBREZA MULTIDIMENSIONAL

Se observa de los encuestados 25 no tienen un hospital o centro de salud cercano, 3 no tienen aseguramiento, 2 tienen un empleo informal, 5 tienen riesgos en sus viviendas, 3 viven en hacinamientos y 5 carecen de servicios públicos en sus viviendas

CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

De la caracterización sociodemográfica 28 eran mujeres y 17 hombres, 27 son mayores de 40 años y casados 27.

Promedio de personas en el hogar, 1 convive con 6 personas, 2 con 9 personas, 3 con 19 personas, 4 con 7 personas, más de 5 con 4 personas, de los cuales vivían con sus hijos 27, con su esposa/o 27, 20 con mascotas, y 17 son cabeza de hogar.

LUGAR DE RESIDENCIA

Nuestros servidores 38 viven en Medellín, 2 en Envigado, 1 en Caldas, 1 en el Peñol, 1 en Guarne, 1 en Itagüí, y 3 en Sabaneta.

CARACTERIZACIÓN - BRECHAS

De los servidores solo cuentan con formación en bachillerato 1, 4 pertenecen a un grupo étnico, libertad de expresión 3, prevención de acoso 5.

SALUD FINANCIERA – ASPECTOS GENERALES

De 6 los servidores la suma de sus ingresos laborales no supera los 3 SMLV, y de 4 la suma de sus ingresos familiares no supera los 4 SMLV.

DISTRIBUCIÓN DEL INGRESO

Nuestros servidores distribuyen sus ingresos 1 en arriendo, 3 en alimentación, 2 en vivienda y cuotas, 4 en pago de cuotas, 16 servidores manifiestan tener estrés económico.

SITUACIONES DE CONFLICTO EN LOS HOGARES

Los servidores de la entidad 6 las deudas superan sus ingresos, 6 tienen dificultades económicas, 9 tienen desempleado algún miembro familiar y 25 sostienen familiares.

SALUD FINANCIERA – ENDEUDAMIENTO

Los servidores de la entidad tienen deudas 1 en créditos empresariales, 2 en créditos de educación, 2 en muebles y electrodomésticos, 5 en otros, 3 en salud, 3 en tecnología, 5 en gastos del hogar, 5 en turismo, 11 en ninguna, 15 en libre inversión, 38 en tarjetas de crédito, 18 en vehículo, 22 en vivienda, 1 con personas a terceros, 1 con cajas de compensación, 2 en natilleras, 2 con la empresa, 6 en créditos con almacenes 7 con familiares o amistades, 8 fondo de empleados, 33 con bancos y cooperativas.

HÁBITAT – CONDICIONES HABITACIONES

Las condiciones habitacionales de nuestros servidores 22 tienen casa propia, 19 manifiestan necesidades de mejoramiento, 3 tienen riesgos estructurales, 3 en contaminación, 1 sin alcantarillado y 3 viven en condiciones de hacinamiento.

HÁBITAT – ACCESO A TECNOLOGÍA

Hábitat – acceso a tecnología de nuestros servidores 1 no tiene internet, el manejo de la plataforma de comunicaciones es bajo 17 lo utilizan para la educación virtual,



13 aplicaciones de Office 365, 8 plataformas de Streaming, 6 redes sociales, 4 paginas de internet, 4 aplicaciones de Google, 1 Whatsapp y otros buscadores 1.

HÁBITAT – CONVIVENCIA, SITUACIONES DE CONFLICTO EN LOS HOGARES.

Las situaciones de conflicto en los hogares de nuestros servidores enfermedad grave en algún miembro familiar 7, muerte de seres queridos 2, separaciones 5, dificultades de convivencia 2, enfermedades en salud mental 1, adicciones 2.

HÁBITAT-SFV

De nuestros servidores 21 ahorran para adquirir vivienda, 4 son potenciales a la postulación al subsidio de vivienda y han sido beneficiados al subsidio de vivienda 4.

SALUD LABORAL – CONDICIONES GENERALES

11 de los servidores sienten que la jornada laboral es extenuante, 14, sienten que las condiciones de su puesto de trabajo no son buenas, 4 se encuentran en obesidad, 1 Tiene la capacidad de realizar ejercicios de atención plena, 1 tiene síntomas en los órganos y sentidos, 1, genitales, 1 cáncer, 2 sistema respiratorio, 2 osteomuscular, 2 trastornos de salud mental, 3 odontológicos, 4 dermatológicos, 4 cardio – circulatorio, 5 otros no especificados, 5 metabolismo endocrino, 9 digestivo.

SALUD LABORAL – SALUD MENTAL

A 1 de nuestros servidores les falta motivación, contingencia del covid 19, 2, social 3, estrés social 4, ninguna 9, salud 10, económico 16, Familiares 19, laboral 20. Sienten alegría 34, entusiasmo 22, y enojo 2.



SALUD LABORAL – HÁBITOS

Nuestros servidores realizan actividad física o actividades que impliquen movimiento en su tiempo libre. 7 actividad física, 17 deporte, 7 Aire libre, 7 hobbies.

Prefieren actividades que implican sedentarismo en su tiempo libre 21 dormir, 15 ver TV, 21 salir a comer.

BARRERAS PARA EL USO DEL TIEMPO LIBRE

17 servidores no disponen de tiempo libre, 11 el horario no coincide con los de su familia, 16 les falta dinero, 4 desconoce actividades y programas.

TRABAJO CON PROPÓSITO – PROYECCIÓN

11 de los servidores sienten que su salario es correspondiente con sus funciones, 38 sienten que su trabajo es reconocido, 9 sienten que están creciendo dentro de la organización, 44 sienten que sus tareas tienen un propósito, 15 consideran que la organización es incluyente, 44 Consideran que la empresa, por medio de su producto, servicio o procesos genera valor en la sociedad.

FORMACIÓN – AUTOMATIZACIÓN Y ENTRENAMIENTO

10 de nuestros servidores se encuentran estudiando, 2 la formación de la empresa.

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Otro 1, temas solidarios 6, relaciones 6, emprendimientos y negocios 14, habilidades para la vida 16, herramientas tecnológicas 18, autocuidado 19, finanzas 19, convivencia laboral 20, idiomas 22, competencias para sus labores 25.



3. OBJETIVOS

3. 1. OBJETIVO ESTRATÉGICO AL CUAL LE APUNTA EL PLAN:

El presente plan se articula con la plataforma estratégica de la entidad a través del aporte que éste hace al cumplimiento de los siguientes objetivos estratégicos:


- Fortalecer el desarrollo del Talento Humano mediante la gestión del conocimiento y el bienestar.

3. 2 OBJETIVO DEL PLAN:

Diseñar, ejecutar actividades y programas que generen condiciones y estrategias de bienestar laboral, que contribuyan al desarrollo integral de la entidad y sus funcionarios, elevando los niveles de eficiencia y a su vez mejorando su calidad de vida y la de su familia.

3.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar social, Estímulos e Incentivos, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores del Instituto; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y familiar de los servidores.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

 <p>Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: PL-GH-06
		VERSIÓN: 04
		FECHA: 23/01/2024
		PÁGINA: 10 de 30

4. ALCANCE

Se procedió actualizar el plan institucional de acuerdo con el Plan nacional de bienestar e incentivos 2020-2022. Función Pública, cuyo propósito fue la implementación de estrategias “PESVA, que contribuyeran a la autorrealización de los servidores mediante el establecimiento de enlaces de integridad que propicien vitalidad, adecuada salud mental, y ambiente de trabajo seguro vinculado el plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos con el de Seguridad y Salud en trabajo.”

Por lo anterior y las definiciones planteadas se formula y se socializa el Plan de Bienestar e Incentivos de acuerdo con las necesidades identificadas en diagnóstico de bienestar y finaliza con la elaboración del informe final de la ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos aplicable a todos los funcionarios de la institución.

5. DEFINICIONES

- **Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: “ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015)
- **Necesidades:** A sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar



en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

- **Bienestar:** Siguiéndolos planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos:
 - **Axiológicas:** subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad.
 - **Existenciales:** formas de hacer, ser, tener y estar.
- **Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).
- **Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a



otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

- **Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15)
- **Calidad de vida:** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003)

6. MARCO NORMATIVO

- Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el



Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, El párrafo del Artículo 36 establece que “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.
- Ley 734 de 2002, En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias 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 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.*



- 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:*
 - *Deportivos, recreativos y vacacionales.*
 - *Artísticos y culturales.*
 - *Promoción y prevención de la salud.*
 - *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.*
 - *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”.*
- *Parágrafo 1º: “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. Modificado por el Decreto 051 de 2018 “Para los efectos de este artículo se entenderá por familia 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 2.2.10.3. “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 Profesionales”.*

- *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:*
 - *Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.*
 - *Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio”.*
 - *“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. “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. *“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.*
 - *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.*
 - *Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.*
 - *Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.*
 - *Fortalecer el trabajo en equipo.*
 - *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 bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.*



- Artículo 2.2.10.9. *“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. *“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 Título. 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. *“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. 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. *“Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:*
 - *Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.*
 - *No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.*
 - *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. *“Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:*



- *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.*
- *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. *“Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:*
 - *El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.*
 - *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. *“Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:*
 - *Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.*
 - *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.

- *Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.*
- *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.*
- *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 2.2.10.16. “En las entidades donde existen secciones o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este Decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad”.*



- Artículo 2.2.10.17. *“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”.*
- Ley 1952 de 2019, Artículo 37 establece derechos de todo servidor público; específicamente los numerales 4 y 5 determinan:
 - *Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.*
 - *Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.*

7. DESARROLLO

7.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

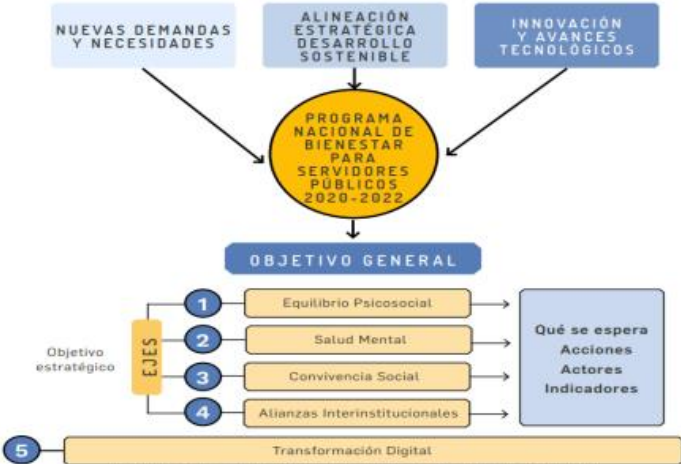
Para esta vigencia se tuvieron presentes los resultados de la encuesta de diagnóstico de bienestar integral de modalidad virtual el cual inicio 29/04/2022, y se cerró 07/05/2022. Este fue diseñado y realizado por la caja de compensación Comfama, modelo de gestión del bienestar, estructurada con preguntas, en su mayoría cerradas algunas abiertas y los resultados de la encuesta de clima laboral realizada en abril de 2023, estos insumos permitieron priorizar las actividades que se desarrollaran durante la vigencia 2024. Así mismo será tomadas en cuenta para el Plan de Bienestar de la vigencia relacionada anteriormente.

Con la identificación de necesidades y respectiva priorización, se procede a construir el Plan de bienestar clasificando posteriormente cada Eje que componen el PNB 2020-2022, así como los retos y desafíos que demanda la industria 4.0 y la nueva normalidad.

6.2 DESARROLLO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015 y el Programa Nacional de Bienestar del Departamento de la Función Pública 2020-2022, el Plan de Bienestar Social institucional, se tomo como referencia el Programa Nacional de Bienestar: “SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES 2020-2022” que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento para desarrollar las estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar, partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea 5 ejes fundamentales que se pueden visualizar en la siguiente gráfica

8. EJES FUNDAMENTALES.



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Grafica 1. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública 2020.

“5 ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad, los objetivos de desarrollo sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral.

Las estrategias encaminadas a mejorar la calidad de vida el bienestar de los servidores se tomará el referente de la estrategia PESVA donde se interrelacionan los ejes para el programa de Bienestar Social e Incentivos de la vigencia 2024 con los ejes establecidos en el PNB 2020 – 2022, como lo muestra la siguiente gráfica que nos muestra la relación de Ejes PNB. 2020- 2022 y los Ejes del programa de Bienestar.

Relación Ejes PNB 2020 - 2022	Ejes Programa Bienestar
Eje Equilibrio psicosocial	Proyecto de vida
Eje Salud Mental	Enlaces de integridad
Eje Convivencia social	Salud Mental
	Vitalidad
	Ambiente Seguro
Eje Alianzas interinstitucionales	
Eje Transformación digital	

Tabla 1. Ejes PNB 2022- 2022 Fuente: Elaboración propia Grupo de Gestión Humana Función Pública.

Y para este último se definieron como transversales los ejes de Alianzas interinstitucionales y el de Transformación digital; y los ejes de Equilibrio psicosocial, Salud mental y Convivencia psicosocial se alinearon con los ejes temáticos del Programa de Bienestar como se señala en el gráfico anterior. Teniendo en cuenta lo citado anterior se busca fortalecer los ejes centrales que se



trabajaron y se venían adoptando en la vigencia anterior y con el propósito de seguir manejando la relación armónica entre las áreas que se interrelacionan entre los procesos de Bienestar Social y Seguridad y Salud en el Trabajo; se adaptaran los que la Función Pública determinó ejes de intervención PESVA, representado por una flor de loto para captar la atención de los servidores, la flor de loto representa la capacidad humana de adaptación y la resiliencia, este se rige bajo el principio de la adaptabilidad considerando 5 ejes que hacen posible una integridad direccionada a la eficiencia, la satisfacción, el desarrollo y el bienestar de los servidores del ISVIMED.

A continuación, se da la descripción de los contenidos de cada eje de PESVA, aplicados al Programa de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos 2024.

1. Eje proyecto de vida: Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.

En la entidad se promueven planes para la adquisición de vivienda por medio de del programa de vivienda para los funcionarios vinculados, programas de formación y capacitación, Charlas con entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar para vinculados y contratistas, las actividades de fortalecimientos institucional programadas son las siguientes:

- Capacitaciones Habilidades para la vida, ergonomía y manejo de las finanzas personales, autocuidado, aprovechamiento del tiempo libre,



convivencia laboral y sostenibilidad, fortalecimiento del ser par el hacer, habilidades de comunicación y liderazgo.

- Programa de vivienda.
 - Aprovechamiento del tiempo libre en actividades que impliquen movimiento, deporte al aire libre o hobbies.
 - Fortalecimiento de funcionarios en el marco del código de integridad, promoviendo, la inclusión, diversidad y equidad,
2. Eje Enlaces de Integridad: Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores de Función Pública.

En la entidad se celebran todas las fechas especiales a los funcionarios y vinculados, reconocimiento para los funcionarios en el marco del Código de Integridad, así mismo se promueve la inclusión, diversidad y equidad.

Se relacionan las actividades específicas a desarrollar:

- Celebración de fechas especiales, cumpleaños, día de la Mujer, Celebración día del Hombre, día a de la secretaria, día de la Madre, día del Padre, día del conductor, el amor y la amistad.
- Actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia y actividades de cohesión de grupos que exalten la labor del servidor público.
- Actividades de fortalecimiento y cultura organizacional.



- Equipos primarios, encuentros de actividades de celebración, fortalecimiento de las relaciones interpersonales, trabajo colaborativo, comunicación efectiva dentro de los equipos de trabajo.
 - Fortalecimiento al servidor para el servicio a través del fomento de los valores del servicio público.
 - Enaltecer la labor y la ética del servicio en lo público a los funcionarios que cumplen 5 y 10 años de servicio en el Instituto.
 - Aprovechamiento del tiempo libre en actividades que impliquen movimiento, deporte al aire libre o hobbies.
 - Celebración día de la Familia
 - Convenios con entidades financieras, centros deportivos, y comercio en general, para el acceso a tarifas preferenciales
3. Eje Salud mental: Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.

En la entidad se proporcionan estímulos, beneficios, con el fin de generar un ambiente de motivación laboral y felicidad en el trabajo entre ellos tenemos los siguientes:

- Salario emocional: Tiquetera de pasaportes de la felicidad
- Desvinculación laboral asistida: Los funcionarios que tengan tres años o menos de tiempo próximo a la pensión, edad de pensión mujeres: 57 años, hombre: 62 años, se implementan acciones que facilite su proceso de desvinculación de sus labores. (En caso que aplique)




4. Eje Vitalidad: Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.

En la institución se fomenta y se estructuran acciones que atiendan a las necesidades de ocio, identidad y aprendizaje de los funcionarios de la entidad, para mejorar sus niveles de salud, recreación, deporte y cultura en las siguientes actividades, así mismo campañas de difusión enfocadas a la promoción de hábitos y estilos de vida saludable, esto se realiza por medio campañas de salud.

A continuación, se describen las actividades programadas.

- Promoción de los beneficios de la caja de compensación familiar, ARL, EPS, AFPS, talleres y parques recreativos, entre otros, actividades de promoción y prevención, semana de la salud y el bienestar
 - Convenios con centros deportivos.
 - Actividad recreativa para la familia.
5. Eje Ambiente de trabajo seguro: Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos post- pandemia (SG-SST).

En la institución se realizan actividades que promueven el autocuidado y autoprotección que vayan de la mano con entidades Promotoras de Salud (EPS) y Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) fondos de pensiones, caja de compensación COMFAMA y alianzas interinstitucionales con

 <p>Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: PL-GH-06
		VERSIÓN: 04
		FECHA: 23/01/2024
		PÁGINA: 28 de 30

entidades entre ellas tenemos Ágil Aseguramiento, así mismo es importante mencionar que en la semana de la salud y el bienestar se realiza actividades de promoción de la sana nutrición, salud financiera salud mental, física y el deporte.

Las actividades programadas para esta vigencia son las siguientes:

- Actividades articuladas con el programa de Seguridad y salud en el trabajo, Fomento de estilos de trabajo y de vida saludables, pausas activas, plan de emergencias, Ergonomía en los puestos de trabajo, semana de la salud y el bienestar.
- Encuesta Diagnóstico de bienestar


9. PRESUPUESTO

Para la realización de los programas establecidos en el marco del Plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2024, se cuenta con un presupuesto asignado de \$150.000. 000.oo, (Ciento cincuenta y cinco millones de pesos ml).

9.1. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social todos los servidores públicos de la planta de personal vinculados en provisionalidad, periodo, libre nombramiento y remoción, del Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín y sus familias, de conformidad con lo dispuesto en el Parágrafo 2° del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4° del Decreto 051 de 2018.

Para efectos del Plan de Bienestar Social se entiende por familia del servidor: i) el cónyuge o compañero(a) permanente ii) los padres del empleado iii) los hijos,

 <p>Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: PL-GH-06
		VERSIÓN: 04
		FECHA: 23/01/2024
		PÁGINA: 29 de 30

hijastros y custodios hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

Los servidores que se encuentren en vacaciones, incapacidad, licencias como maternidad y periodo de prueba en otra entidad, así como las personas que se encuentren pensionadas, no podrán participar de las actividades de bienestar social.

9.2. RESPONSABLES.

La Subdirección Administrativa y Financiera – a través del profesional de Talento Humano, tienen la responsabilidad de preparar anualmente el Plan de Bienestar Social e incentivos, así mismo de coordinar, ejecutar, y realizar seguimiento, evaluación de éste.

Para el desarrollo del Plan de Bienestar social e Incentivos, se cuenta con el apoyo y gestión de enlaces que participan en el diagnóstico de las necesidades de cada una de las dependencias.


La Comisión de personal participa en la fase de elaboración y seguimiento tanto del Plan Anual de Capacitación como en el Plan de bienestar social y e incentivos.

10.INDICADOR

Para evaluar la gestión del Plan de Bienestar se realizarán mediciones trimestrales al indicador sustentado en el marco normativo del Decreto 1567 de 1998, Capítulo I, artículo 4 Ley 909 de 2004: Título VI, Capítulo I y II Decreto 1227 de 2005: Título V, Decreto 1083 de 2015: Título 10.

- Cumplimiento al Plan de Bienestar:

Objetivo: Evaluar el cumplimiento de ejecución del plan de bienestar del instituto.

 <p>Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín</p>	<p>PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: PL-GH-06
		VERSIÓN: 04
		FECHA: 23/01/2024
		PÁGINA: 30 de 30

Fórmula de Cálculo indicador compuesto:

$$\frac{\text{No. de actividades realizadas}}{\text{No. de actividades programadas}} * 100$$

Interpretación: A más actividades realizadas mayor el resultado del indicador

Medición: Trimestral

11. ANEXOS

- F-GH-01 Plan de Bienestar.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS: Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos vigencia 2022 Secretaría General – Grupo de Gestión Humana, Función Pública.