

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2025

Subdirección Administrativa
Enero 28 de 2025
Versión 1



CVP



Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	INFORMACIÓN GENERAL	3
3.	OBJETIVO ESTRATÉGICO	3
4.	OBJETIVO GENERAL	3
4.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
5.	ALCANCE	4
6.	NORMATIVIDAD.....	4
7.	FORMULACIÓN DEL PLAN	5
7.1	GENERALIDADES DEL PLAN	7
7.2	CRONOGRAMA	8
7.3	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	8
8.	ANEXOS E INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA	9

1. Introducción

Los/as servidores/as de La Caja de la Vivienda Popular, siendo el recurso más valioso para el cumplimiento de los objetivos institucionales, y en atención integral a ellos/as, la entidad busca generar espacios que permitan una interrelación entre los/as servidores/as y sus familias, para satisfacer sus necesidades en aspectos recreativos, culturales, y además a nivel personal, laboral y familiar, ello, acorde con las políticas Distritales y las necesidades de los/as servidores/as y su núcleo familiar.

Es por ello por lo que El Plan de Bienestar e Incentivos, mediante la “Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano”, implementa estrategias que permiten garantizar que los/as servidores/as públicos/as se sientan motivados/as, incluidos/as, sean innovadores/as y mantengan e incrementen su productividad garantizando los derechos y respondiendo de manera integral, oportuna y eficiente a las demandas de la ciudadanía.

Así mismo, a través del Plan de Incentivos, la entidad busca destacar y reconocer a los/as servidores/as públicos/as por su labor, cuyos propósitos individuales y colectivos, se asocian a la eficiencia, eficacia, efectividad, productividad y capacidad de respuesta propiciando que estos se instauran en la cultura institucional.

2. Información general

Nombre del Plan de Acción	Plan de Bienestar e Incentivos 2025
Nombre y código rubro presupuestal	Otros servicios de apoyo n.c.p. - '0208 - Programa Funcionamiento - CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR
Presupuesto asignado (\$)	143.500.000
Area responsable	Subdirección Administrativa
Política MIPG y otros	Talento Humano
Proceso	Gestión de Talento Humano
Fecha inicio del plan	03-02/2025
Fecha fin del plan	31-12-2025

3. Objetivo Estratégico

El objetivo estratégico con el que se alinea este plan de acción, dentro de los Ejes Estratégicos, es: Transformación Organizacional, ya que, con esta, se trabaja en la capacidad y efectividad administrativa, así mismo, en la innovación organizacional de la entidad, que hace que la ciudadanía confíe más en la entidad.

4. Objetivo General

- ✓ Definir e implementar estrategias y actividades para impactar positivamente en la vida personal y laboral de los/as servidores/as de La CVP, que contribuyan a promover un ambiente laboral armonioso, seguro, y agradable, que permitan el mejoramiento de su calidad de vida laboral, personal y familiar, brindando espacios de integración tanto familiar como laboral, para así, aumentar los niveles de satisfacción los/as servidores/as públicos/as, y como resultado de ello, obtener un mejor desempeño en la realización de las funciones, mostrando eficacia y efectividad para el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales.

- ✓ Generar en los/as servidores/as públicos/as sentido de pertenencia con la entidad, por medio de bienestar laboral.

4.1 Objetivos Específicos

- ✓ Promover mediante las actividades de Bienestar, la mejora del clima laboral y familiar de los/as servidores/as públicos/as, motivando el sentido de pertenencia institucional, compañerismo y unión de todos/as nuestros/as servidores/as.
- ✓ Propiciar a través de las actividades relacionadas con el salario emocional, condiciones laborales que favorezcan la salud mental y física que inciden de manera positiva en la calidad de vida de los servidores públicos.
- ✓ Otorgar incentivos a los/as servidores/as públicos/as que demuestran mediante su labor, excelencia en los resultados de su evaluación de desempeño y gestión.
- ✓ Entregar incentivos a los/as servidores/as públicos/as que se destacan por su participación en las actividades de integridad y brigada de emergencias y en las convocatorias instancias bipartita y que contribuyen a la movilidad sostenible.

5. Alcance

El Plan de Bienestar laboral e incentivos institucionales, inicia con la identificación de necesidades de actividades y capacitaciones para los/as servidores/as públicos/as para la siguiente vigencia, así mismo, continúa con la formulación, aprobación, divulgación, ejecución y seguimiento del Plan, el cual tiene como supervisor del contrato al/la Subdirector/a Administrativo/a, por lo tanto, es responsabilidad del equipo de Gestión de Talento Humano, la comisión de personal, Comité Institucional de Gestión y Desempeño, finalizando con la evaluación y análisis de los resultados.

El Plan de bienestar e incentivos está dirigido a todos/as los/as servidores/as públicos/as de la entidad y algunas de las actividades también benefician a sus familias.

6. Normatividad

TIPO NORMA	DE	NÚMERO	AÑO	DESCRIPCIÓN
Ley		909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto		1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículo 2.2.10.7, Artículo 2.2.10.9, Artículo 2.2.10.10...
Decreto		1567	1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

7. Formulación del plan

Para la elaboración del Plan de Bienestar Vigencia 2025, se aplicó un instrumento (encuesta) denominado Evaluación Plan de Bienestar y Plan de Capacitación, vigencia 2024 -Encuesta para servidores con calidad de Pre pensionado - Diagnóstico de necesidades vigencia 2025”

Este formulario, fue dirigido a todos/as los/as servidores/as públicos/as de La Caja de la Vivienda Popular, con el objetivo de evaluar las actividades de bienestar, incentivos desarrollados durante la vigencia 2024 e identificar las necesidades que consideran deben ser incluidas en la formulación del plan correspondiente a la vigencia 2025.

Así mismo, La Subdirección Administrativa, programó y lideró una reunión el lunes 2 de diciembre de 2024, a las 3pm, en el auditorio de la entidad, con los servidores públicos, en la cual se realizó una retroalimentación de los resultados obtenidos en la encuesta que se les realizó. De la misma forma, todos/as manifestaron sus ideas para dicho Plan. En consecuencia, se realizó la identificación de las necesidades de bienestar, adaptadas a las particularidades de la entidad que se considera deben ser contratadas dado que no hacen parte de la oferta presentada por aliados estratégicos.

Para ello, se encuentran las siguientes Líneas de Acción de Bienestar, Plan de Incentivos, y el Diagnóstico de Servidores con Calidad de pre pensionado (anexo)

LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDAD
Deportivos, recreativos y vacacionales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de dos caminatas ecológicas en parque temático o centro re recreacional. ✓ Desarrollo de un torneo interno de bolos por equipos con premiación para el primer y segundo equipo y mejor línea femenina y masculina. ✓ Divulgación y promoción de la participación en los juegos deportivos distritales que lidera el DASC. ✓ Desarrollo de actividades en los días de vacaciones recreativas en la semana de receso escolar en el mes de octubre para los/as hijos/as de servidores/as públicos/as. ✓ Celebración del día de los/as niños/as CVP
Artísticos y culturales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entrega de dos Bonos y combos de alimentación para cine para cada servidor/a publico/a ✓ Divulgación y promoción en la participación de la oferta presentada por los aliados estratégicos respecto a de alianzas con beneficios para los/as servidores/as públicos/as de recreación, turismo, cultura deportiva, salud presentada por el DASC https://serviciocivil.gov.co/content/beneficiosparatodos https://serviciocivil.gov.co/content/otrasalianzas,programa,servimosdelDAFP https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos
Promoción y prevención de la salud	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de jornadas de pausas activas lideradas por el equipo STT, y aliados estratégicos ARL, caja de compensación otros.
Promoción de programas de vivienda	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Feria de servicios con caja de compensación y entidades financieras. ✓ Divulgación y promoción de la participación en las alianzas presentadas por el DASC.
Actividades de servicios con la Caja de Compensación Familiar y	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Promoción y divulgación de las Asesorías de manera presencial y virtual por parte de asesores de la CCF Compensar. ✓ Se enviará correo con el fin de a dar a conocer la Feria de Servicios y/o

aliados estratégicos	mediante atención personalizada asesoría en temas relacionados con subsidios, vivienda, servicios financieros, planes de salud, educación, formación y demás servicios ofertados
Integro, adaptación y convivencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Implementar una estrategia de presentación e integración de los nuevos servidores públicos con los equipos de trabajo, con la oficina asesora de comunicaciones realizar una nota en la que se presente al interior de la entidad a cada servidor/a público/a y publicarla en los medios de comunicación internos. ✓ Ubicación en los medios de comunicación internos de la entidad, las fechas de celebraciones y conmemoraciones especiales.
Política Publica del LGBTI	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Protocolo atención para victimas violencia de genero ✓ Construcción de conocimiento. ✓ Sensibilización para espacios libres de violencia y discriminación.
Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cambio Organizacional ✓ Trabajo en equipo ✓ Jornada de intercambio de saberes y gestión de conocimiento: actividad de encuentro (virtual o presencial) en la cual todos los servidores públicos de la Caja de la Vivienda Popular se reúnen para conocerse y/o reconocerse, donde el objetivo principal es intercambiar conocimientos, saberes y talentos. ✓ Valores de La Caja como actividad de Integridad
Actividad Política de Integridad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividad Política de integridad: Apropiación valores código de integridad CVP
Preparación de Pre pensionados para el retiro del Servicio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordinar acciones con el DASC para Preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 numeral 3. ✓ Fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación trabajando y desarrollando aspectos para la preparación al cambio de estilo de vida, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud. De igual forma, y conforme al Decreto 36 de 1998, "Por el cual se reglamenta el literal C) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993", se debe realizar una preparación a la jubilación con planes a largo, mediano y corto plazo, teniendo en cuenta las expectativas y necesidades sentidas de las personas implicadas, los recursos existentes en la comunidad en la cual viven, sus posibilidades y limitaciones, con el fin de propiciar su desarrollo personal, familiar y social.

INCENTIVO	ACTIVIDAD
Incentivos para mejores servidores de carrera administrativa.	Entrega de incentivos a los/as servidores/as públicos/as de carrera administrativa a partir de los resultados de la evaluación de desempeño laboral de conformidad con el Instructivo para otorgar incentivos a los/as servidores públicos/as de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción 208-TH-In-05.
Incentivos para los gerentes públicos	Entrega de incentivos a los mejores gerentes públicos, para la postulación es necesario que se encuentre vinculados por los menos dos servidores públicos

	del mismo nivel jerárquico y tipo de vinculación que acrediten tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año y que cuenten con evaluación en nivel sobresaliente del acuerdo de gestión evaluado en la vigencia inmediatamente anterior, de conformidad con el Instructivo para otorgar incentivos a los/as servidores públicos/as de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción 208-TH-In-05.
Incentivos no pecuniarios	Reconocimientos a la labor meritoria de los servidores públicos.

7.1 Generalidades del plan

El Plan de Bienestar Laboral e Incentivos, procura mejorar el bienestar y calidad de los/as servidores/as, bajo un enfoque de gestión transparente, participativa y alineada con los objetivos del MIPG. Esto permitirá fortalecer el bienestar de los servidores y de la ciudadanía a la que se sirve, contribuyendo a la construcción de un entorno más justo, equitativo y sostenible.

Así mismo, la elaboración de este Plan de Bienestar para la vigencia 2025 responde a una necesidad fundamental de alineación de los objetivos institucionales con los lineamientos estratégicos del Estado y la mejora continua en la gestión pública. A continuación, se detallan las razones y justificaciones clave para su desarrollo:

- ✓ **Cumplimiento de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** El MIPG es un marco normativo que busca mejorar la eficacia, eficiencia y transparencia de las entidades del Estado. En este sentido, la Caja de la Vivienda Popular debe asegurar que sus políticas de bienestar estén enmarcadas dentro de los lineamientos de planeación estratégica establecidos por el gobierno central, garantizando la integración de los componentes de gestión, control y seguimiento. Este Plan será una herramienta para optimizar la administración de recursos, priorizando acciones que respondan a las necesidades de los/as servidores/as y que favorezcan la sostenibilidad de los programas en el tiempo.
- ✓ **Resultados autodiagnósticos:** Los procesos de autodiagnóstico realizados por La Caja, han permitido identificar fortalezas y debilidades en la atención al bienestar de los servidores y beneficiarios de los programas sociales. A partir de estos resultados, se diseña el plan que responda a las brechas encontradas, para garantizar que los servicios prestados sean cada vez más efectivos, inclusivos y ajustados a las realidades sociales, económicas y culturales del entorno.
- ✓ **Recomendaciones del FURAG del año anterior:** Las recomendaciones derivadas del FURAG del año anterior son fundamentales para ajustar el enfoque de la estrategia de bienestar, especialmente aquellas que se centran en la mejora del desempeño institucional, la transparencia y el fortalecimiento de la relación con los/as servidores/as y la ciudadanía.
- ✓ **Transparencia y participación ciudadana:** La transparencia es uno de los pilares fundamentales de la gestión pública y por tanto de la entidad. Este Plan de Bienestar debe incluir mecanismos claros y efectivos de rendición de cuentas, para asegurar que los recursos se destinen de manera adecuada y en cumplimiento con la normativa vigente. Es por ello que la actividad de Fin de Año, se realiza con el objetivo más allá de Integración, de Rendir Cuentas.
- ✓ **Rendición de cuentas:** La rendición de cuentas es un componente esencial en la gestión pública, especialmente en un contexto de alta exigencia social por la correcta administración de los recursos. Además, se garantizará la divulgación de los resultados de manera clara y accesible para los/as servidores/as, los ciudadanos y los entes de control.

7.2 Cronograma

N°	Categoría/ Actividad/ Tarea	Fecha inicio	Fecha Fin
1	Actividad de integración entre servidoras y servidores públicos para conmemorar el día de la mujer y hombre en centro recreacional.	12/03/2025	12/03/2025
2	Entrega de bonos o documento equivalente para conmemorar el día de la familia los cuales deben en turismo social y/o actividades recreativas	23/05/2025	23/05/2025
3	Primera Caminata ecológica en parque temático o centro recreacional.	09/05/2025	09/05/2025
4	Segunda Caminata ecológica en parque temático o centro recreacional.	17/10/2025	17/10/2025
5	Conmemoración el día del servidor público	27/06/2025	27/06/2025
6	Bonos para entregar como incentivo al/la mejor servidor/a público/a de nivel asistencia, al/la mejor servidor/a público/a del nivel técnico, al/la mejor servidor/a público/a del nivel profesional.	27/06/2025	27/06/2025
7	Torneo de bolos	15/07/2025	15/07/2025
8	Bonos o boletas para cine.	04/08/2025	04/08/2025
9	Bonos de combos de alimentación para cine.	04/08/2025	04/08/2025
10	Taller de Salud Preventiva y Bienestar Integral, autocuidado y prevención de enfermedades, especialmente para servidores en etapa de pre pensionados	12/09/2025	12/09/2025
11	Vacaciones recreativas con actividades por tres (3) días, en semana de receso escolar mes de octubre de 2024	07/10/2025	09/10/2025
12	Actividad día de los/as niños/as mes de octubre.	31/10/2025	31/10/2025
13	Bonos o documentos equivalentes para hijos/as de servidores públicos que 31 de diciembre de 2024 sean menores a 13 años	03/12/2025	03/12/2025
14	Actividad de integración institucional en la que se presentan los resultados institucionales	12/12/2025	12/12/2025
15	Entrega de Anchetas de navidad	12/12/2025	12/12/2025
16	Placas conmemorativas para entrega al mejor servidor público de libre nombramiento y remoción del nivel asistencial asesor y gerente público.	12/12/2025	12/12/2025
17	Placas conmemorativas para servidores que, a 31 de diciembre del 2025, salgan pensionados de la entidad.	12/12/2025	12/12/2025

7.3 Seguimiento y evaluación

El seguimiento se realizará periódicamente en las sesiones de la comisión de personal y mediante las herramientas de gestión que establezca la oficina asesora de planeación para tal fin.

INDICADOR	META	FORMULA
Eficiencia: Se orienta a verificar la asistencia o participación de los servidores	85%	(No. de servidores públicos que asisten a las actividades de bienestar, incentivos y clima laboral /No. de servidores públicos programados a las actividades bienestar,

públicos en los eventos programados en el periodo.		incentivos y clima laboral)*100
Efectividad (Impacto o resultado): Determina una comparación del antes y después de una intervención del programa.	95%	No. De servidores que evalúan como buenas o excelentes las actividades de bienestar, incentivos y clima laboral /No. de servidores públicos que participan en las actividades de bienestar, incentivos y clima laboral)*100
Eficacia (Cumplimiento): Determina la ejecución de actividades propuestas en el año	100%	(No. De actividades de bienestar, incentivos y clima laboral Ejecutadas / No. de actividades de bienestar, incentivos y clima laboral Programadas)* 100

8. Anexos e información complementaria

Información Complementaria:

- ✓ **Bienestar Laboral:** Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece, fortaleciendo de la cultura organizacional y la calidad de vida laboral.
- ✓ **Calidad de vida laboral:** Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados.
- ✓ **Clima laboral:** Conjunto de percepciones que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, las relaciones interpersonales, prácticas y procedimientos formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento y en la calidad de vida laboral.
- ✓ **Cultura Organizacional:** Conjunto de percepciones relacionadas a los valores, creencias, convicciones, intereses, aprendizajes sociales, conductas éticas, así como actitudes, ritos, símbolos y tradiciones de comportamiento que interactúan con las personas, las estructuras organizacionales y el sistema de control de la entidad para producir normas de comportamiento que caracterizan una organización.
- ✓ **Calidad de vida laboral:** Busca atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional; además de los problemas y condiciones físicas y psicosociales de la vida laboral de los empleados relacionada a la adaptación al cambio, la preparación para el retiro del servicio, el fortalecimiento del trabajo en equipo, el programa de incentivos y la cultura organizacional.
- ✓ **Gestión de desarrollo:** Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ **Incentivos:** mecanismo que relaciona una recompensa a un determinado desempeño o conducta. El objetivo de establecer un incentivo es inducir un determinado comportamiento.
- ✓ **Incentivos no Pecuniarios:** Son reconocimientos NO económicos que se otorgan individualmente y están conformados por un grupo de opciones flexibles, dirigidas a resaltar el desempeño laboral en los niveles de excelencia de los servidores públicos
- ✓ **Planeación estratégica:** La Planeación Estratégica de Gestión del Talento Humano es un sistema de gestión cuya finalidad básica o razón de ser es la planeación de actividades que permitan a los servidores cumplir y adaptarse a la estrategia institucional, por medio de la integración de las prácticas y políticas que comprende el plan de inducción, capacitación, bienestar e incentivos y seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ **Pre pensionado:** Servidor próximo a pensionarse: Aquel al cual le faltan tres (3) o menos años, contados a partir de la promulgación de la Ley 790 de 2002, para reunir los requisitos de edad y

tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o de vejez.” (1) (1) <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=184571>

Anexos

1. Diagnóstico de servidores con calidad de pre pensionado –insumo para el Plan de Bienestar e Incentivos y Plan de Capacitación de La Caja De Vivienda Popular para la vigencia 2025
2. Fechas conmemorativas especiales Bogotá D.C, Anexo al Plan de Bienestar e Incentivos 2025