



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

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: PL-GH-06

VERSIÓN: 03

FECHA: 03/01/2022

PÁGINA: 1 de 25



Alcaldía de Medellín **ISVIMED**

Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

VIGENCIA AÑO: 2022

Enero de 2022

PL-GH-06

Elaborado por	Revisado Por	Aprobado Por
Eliana María Rojas Hoyos Profesional Universitaria	Viviana Astrid Posada Arango Subdirectora Administrativa y Financiera	Javier Alonso Valdés Barcha Director (E)
Julia Inés Puerta Castro Contratista	Carolina Martínez Cano Líder del MIPG y de los Sistemas de Gestión	

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Habitat de Medellín	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PL-GH-06
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 03/01/2022
		PÁGINA: 2 de 25

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION
2. OBJETIVOS
3. ALCANCE
4. DEFINICIONES
5. MARCO NORMATIVO
6. DESARROLLO
 - 6.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.
 - 6.2. DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
 - 6.3. PRESUPUESTO
 - 6.4. BENEFICIARIOS
 - 6.5. RESPONSABLES
7. INDICADORES
8. REGISTROS
9. ANEXOS

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Urbanismo de Medellín	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PL-GH-06
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 03/01/2022
		PÁGINA: 3 de 25

1. INTRODUCCIÓN.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), concibe al Talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que la entidad cumpla con su misión y responda a las demandas de los ciudadanos. Dentro de nuestros objetivos estratégicos y de calidad, contemplan en el numeral 5 *“Gestionar estrategias de talento humano, que permitan contar con personal idóneo y motivado para el logro de los objetivos organizacionales”*.

Nuestro Plan bienestar e incentivos se articula también con la propuesta de Gobierno 2020-2023 que, mediante la cultura del diálogo, los procesos de liderazgo, el mejoramiento de las fortalezas de los equipos, el respeto por los demás y el sentido de pertenencia, se pretende potenciar el liderazgo de manera estratégica en el recurso humano, el disfrute de incentivos y el fortalecimiento de la gerencia pública.

Con la construcción de este Plan de bienestar e incentivos, se dará aplicabilidad a los lineamientos establecidos desde el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PL-GH-06
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 03/01/2022
		PÁGINA: 4 de 25

37 en los numerales 4 y 5, al Sistema de Gestión MIPG, la Guía de estímulos para los servidores públicos, publicada por el DAFP, donde se consignan los programas y proyectos de bienestar que se desarrollarán en el año 2022, para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida laboral, familiar y social de los servidores del instituto y sus grupos familiares.

En concordancia con el Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.10.2 dispone que:

“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, de promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar.

Así mismo el Decreto Ley 1567 de 1998 artículo 20 define que los programas de bienestar social son: Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”, y el artículo 21 ibídem, establece que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines: “(...) a) 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; b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PL-GH-06
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 03/01/2022
		PÁGINA: 5 de 25

empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social(...).”

En coherencia con lo anterior el parágrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004 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 deben implementar programas de bienestar e incentivos.

*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 hacen referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general 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.*

*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, 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*

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Sectorial de Vivienda y Habitat de Medellín	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PL-GH-06 VERSIÓN: 03 FECHA: 03/01/2022 PÁGINA: 6 de 25
--	--	---

social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Este Plan se construye de manera participativa y es liderado por la Subdirección Administrativa y Financiera - Talento Humano, procurando mantener el mejor ambiente laboral, fortalecer el clima organizacional y apoyar el fortalecimiento de las competencias, habilidades y el desempeño de los servidores; adicionalmente contribuir al cumplimiento de los objetivos de los procesos y las metas Institucionales.

2. OBJETIVOS

2. 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.

2. 2 Objetivo del Plan:

Estructurar programas y procesos 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; con el fin de atender sus necesidades, buscando el equilibrio entre la vida y el trabajo, el sentido de pertenencia y el aumento en su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PL-GH-06 VERSIÓN: 03 FECHA: 03/01/2022 PÁGINA: 7 de 25
--	---	--

3. ALCANCE

Inicia con la definición y socialización de la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos de acuerdo a las necesidades identificadas al interior de la entidad 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.

4. DEFINICIONES

- **Bienestar Social Laboral:** Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.
- **Equilibrio Psicosocial:** Hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.
- **Calidad de Vida Laboral:** Se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales, percibidos por el servidor público como satisfactorios y propicios para su bienestar y desarrollo, impactando positivamente en la productividad y en las relaciones interpersonales entre funcionarios.

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PL-GH-06 VERSIÓN: 03 FECHA: 03/01/2022 PÁGINA: 8 de 25
---	--	---

- **Protección y Servicios Sociales:** Se refiere a las actividades mediante las cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor público y su familia, con el fin de mejorar su nivel de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

- **Clima Laboral:** Conjunto de condiciones sociales y psicológicas dentro de un ambiente de trabajo, es la percepción de los trabajadores con relación al ambiente de trabajo, como uno de los determinantes de los comportamientos que se adoptan dentro de la Entidad.

- **Incentivos:** Los programas de incentivos, deberán orientarse a: 1) Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos; 2) Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

- **Área Calidad de Vida Laboral:** El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados del instituto, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Incluye las siguientes acciones:
 - Medición del clima laboral.
 - Evaluación de la adaptación al cambio.
 - Preparación de los prepensionados para el retiro del servicio.
 - Identificación e intervención de la cultura organizacional.
 - Fortalecimiento del trabajo en equipo.
 - Programas de incentivos.

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Habitat de Medellín	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PL-GH-06
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 03/01/2022
		PÁGINA: 9 de 25

- **Área de Protección y Servicios Sociales:** En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, deportivos, recreativos y vacacionales. El área de protección y servicios Sociales debe incorporar las siguientes acciones:
 - Artísticas 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.
 - Proyectos Sociales.
- **Área artístico y cultural:** Comprende el desarrollo de actividades lúdicas, artísticas, visitas a diferentes sitios culturales.
- **Área recreación y deporte:** Comprende el desarrollo de actividades como torneos deportivos, preparación y acondicionamiento físico, vacaciones recreativas, caminatas, ciclo paseos o días de bienestar en familia, entre otros.
- **Preparación a pre pensionados y desvinculación asistida:** Comprende el desarrollo de actividades estratégicas para abordar la jubilación.
- **Calamidad:** Todo suceso familiar cuya gravedad afecte el normal desarrollo de las actividades del trabajador, como el fallecimiento, enfermedad o lesión grave de sus parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, del cónyuge, compañero o compañera.

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Habitat de Medellín	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PL-GH-06
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 03/01/2022
		PÁGINA: 10 de 25

- Encuesta de Bienestar: Mecanismo que ayuda a determinar cuáles son las necesidades laborales, personales y familiares de los trabajadores, la cual tiene como propósito:
 - Evaluar las actividades de bienestar social realizadas el año inmediatamente anterior.
 - Determinar las actividades que los trabajadores proponen de acuerdo con sus necesidades, se realicen.
 - Medir el grado de satisfacción de los trabajadores.

5. MARCO NORMATIVO

- La Ley 909 del 23 de septiembre 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”.
- 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)*

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PL-GH-06
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 03/01/2022
		PÁGINA: 12 de 25

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”.*

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Urbanismo de Medellín	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PL-GH-06
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 03/01/2022
		PÁGINA: 13 de 25

- **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*

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Habitat de Medellín	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PL-GH-06 VERSIÓN: 03 FECHA: 03/01/2022 PÁGINA: 14 de 25
---	--	--

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”.*

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PL-GH-06 VERSIÓN: 03 FECHA: 03/01/2022 PÁGINA: 15 de 25
---	--	--

- **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*

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PL-GH-06
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 03/01/2022
		PÁGINA: 16 de 25

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”.*

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Habitat de Medellín	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PL-GH-06
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 03/01/2022
		PÁGINA: 18 de 25

- **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.*

6. DESARROLLO

6.1. Diagnóstico de necesidades

Una vez realizado el diagnóstico anual de necesidades por parte del área de Talento Humano con las dependencias de la entidad, se procede a la consolidación de necesidades y conjuntamente con la Subdirección Administrativa y Financiera se definen las actividades a realizar durante la vigencia. También es insumo para la definición del Plan de bienestar, los resultados obtenidos en la medición del Clima organizacional.

Con la identificación de necesidades y respectiva priorización, se procede a construir el Plan de bienestar teniendo en cuenta los ejes y componentes de conformidad con la normativa aplicable.

6.2 Desarrollo Plan de bienestar social e Incentivos

El Plan de Bienestar Social del año 2022, está dirigido a todos los servidores públicos en provisionalidad, de periodo y aquellos de libre nombramiento y remoción, de conformidad con lo dispuesto en los términos previstos en el

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PL-GH-06 VERSIÓN: 03 FECHA: 03/01/2022 PÁGINA: 19 de 25
--	--	--

Parágrafo 2º del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4º del Decreto 051 de 2018 y se elaboró a partir de la identificación de sus necesidades, con el fin de brindarles una atención completa y, de este modo, fomentar su desempeño laboral.

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 de ISVIMED, se enmarca en los siguientes ejes-componentes:

- Calidad de Vida Laboral.
- Protección y Servicios Sociales.

A continuación, se describe cada uno de ellos:

- **Eje Calidad de Vida Laboral:**

Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos de la entidad, elevando los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Entre las estrategias establecidas dentro de la entidad para promover dicho eje-componente, se encuentran:

- **Salario emocional:** Tiquetera emocional

Está dirigido a todos los servidores vinculados de la entidad con el objetivo de Fortalecer en el Instituto el elemento de salario emocional, a través de componentes de equilibrio y flexibilidad entre vida personal y laboral, brindando al

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PL-GH-06
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 03/01/2022
		PÁGINA: 20 de 25

personal una tiquetera emocional con beneficios en tiempo, para compartir con sus seres queridos.

- **Día Nacional del Servidor Público.**

El cual tiene como objetivo programar actividades que enaltecen a los servidores públicos de la entidad, a través de jornadas de reflexión institucional que fortalezcan el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores, la moralidad y el buen Gobierno del servicio Público.

- **Reconocimiento Antigüedad.**

Se enaltece la labor y la ética del servicio en lo público a los funcionarios vinculados que cumplen años de servicio, reconociendo la antigüedad por quinquenios 5 y 10 años de antigüedad.

- **Medición de Clima Organizacional.**

Se Implementan acciones derivadas del análisis de los resultados de la evaluación de clima organizacional. Esta medición se realiza cada dos años en la entidad acatando los lineamientos que rigen la materia.

- **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.

- Brindar herramientas que le permitan al participante próximo a pensionarse el manejo de la “crisis” del tránsito de empleado a pensionado y crear acciones para vivir productivamente.
- Desarrollar habilidades de adaptación para afrontar el cambio y descubrir capacidades por medio de actividades lúdicas.

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PL-GH-06 VERSIÓN: 03 FECHA: 03/01/2022 PÁGINA: 21 de 25
--	--	--

- Realizar un acompañamiento para construir un nuevo proyecto de vida pertinente a esta etapa del ciclo vital del ser humano.
- Generar un apoyo al trámite de pensión legal en Colombia a través de su AFP.

- **Celebraciones de días especiales.**

Se exaltan las fechas especiales como día Madre, día Padre, día Hombre, día amor y amistad, día del niño, día del conductor, día de Halloween, día del mensajero, día secretaria, día de los cumpleaños, entre otras. Lo anterior se orienta para todos los servidores de la institución (vinculados y contratistas).

- **Actividades de Bienestar (deporte, Recreación, artes)**

Se promueven entre los funcionarios actividades encaminadas al Bienestar y calidad de vida y fortalecimiento de la cultura organizacional.

- **Programa de Convivencia Institucional.**

Se realizan encuentros institucionales con el personal del instituto que fortalezcan la convivencia, los valores y la cultura institucional, a fin de facilitar acciones de transformación organizacional.

- **Eje Protección y Servicios Sociales.**

- **Seguridad y Salud en el Trabajo**

Promover la salud integral de todos los colaboradores del ISVIMED mediante la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo y las diferentes estrategias diseñadas en el marco del Plan de trabajo anual que permitan asegurar ambientes de trabajo propicios y saludables para el personal.

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Habitat de Medellín	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PL-GH-06 VERSIÓN: 03 FECHA: 03/01/2022 PÁGINA: 22 de 25
--	---	---

- **Promoción y prevención de la salud**

Se fomentan hábitos de vida saludable, en aras de proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos del instituto, en los puestos de trabajo y en su entorno laboral. Se Implementa y desarrolla en el Marco del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo Actividades de la salud de acuerdo con las necesidades institucionales de prevención y promoción para la disminución de ausentismo laboral, así mismo, en el marco de la Semana la Salud y el Bienestar se realizan actividades como:

- Sensibilizaciones sobre de salud mental, Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento.
- Manejo del stress.
- Prevención del sedentarismo.
- Belleza y nutrición.
- Salud Oral.
- Pausas activas para prevenir el riesgo ergonómico en los servidores públicos.
- Vacunación
- Donación de sangre.
- Sensibilizar e informar sobre las enfermedades cardiovasculares y fomentar estilos de vida saludable.

- **Implementación y Promoción del programa de vivienda del Instituto.**

Se brindan opciones de consecución y mejoramiento de vivienda a los funcionarios del Instituto mediante la implementación del Programa de Vivienda.

- **Aprovechamiento del Tiempo Libre.**

Por parte del Instituto, se realiza un aporte trimestral económico del 70% del valor del curso realizado, lo anterior como auxilio a los servidores públicos de Isvimed vinculados, que realicen actividades de carácter recreativo, deportivo, académico y

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PL-GH-06 VERSIÓN: 03 FECHA: 03/01/2022 PÁGINA: 23 de 25
--	---	---

cultural, direccionadas a potenciar sus competencias y desarrollo integral que permitan elevar sus niveles de satisfacción de sus funcionarios y su grupo familiar. Lo anterior se establece bajo Resolución N° 742 de agosto 29 del 2016.

- **Día de los niños.**

Se desarrolla una actividad de recreación y diversión para los hijos del personal hasta los 11 años de edad, que fortalezcan la identidad, la educación y la cultura.

6.3. Presupuesto

Para la realización de los programas establecidos en el marco del Plan de bienestar e incentivos para la vigencia 2022, se cuenta con un presupuesto asignado de \$ **100.000.000**. Cien millones de pesos ML.

6.4. 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, 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

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PL-GH-06 VERSIÓN: 03 FECHA: 03/01/2022 PÁGINA: 24 de 25
---	--	--

encuentren pensionadas, no podrán participar de las actividades de bienestar social.

6.5. 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.

7. 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.

Fórmula de Cálculo indicador compuesto:

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

 Alcaldía de Medellín ISVIMED Instituto Social de Vivienda y Urbanismo de Medellín	PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	CÓDIGO: PL-GH-06
		VERSIÓN: 03
		FECHA: 03/01/2022
		PÁGINA: 25 de 25

Interpretación: A más actividades realizadas mayor el resultado del indicador

Medición: Trimestral.

8. REGISTROS

- Diagnóstico de necesidades identificadas por cada dependencia.

9. ANEXOS

- F-GH-01 Plan de Bienestar.

