

PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y CLIMA LABORAL

SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA

ENERO 2022



CAJA DE LA VIVIENDA
POPULAR




	PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y CLIMA LABORAL	Código: 208-TH-PI-01
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE	4
3. RESPONSABLES.....	4
4. DEFINICIONES Y SIGLAS.....	5
5. DESARROLLO DEL CONTENIDO.....	6
6. PLAN DE ACCIÓN Ó CRONOGRAMA DE TRABAJO	23
7. RECURSOS RELACIONADOS.....	24
8. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN.....	25
9. DOCUMENTOS RELACIONADOS.....	26
9.1 Normatividad	26
9.2 Documentos Internos del proceso relacionado.....	27
9.3 Formatos Asociados	27
9.4 Documentos Externos	27
10. CONTROL DE CAMBIOS	27
11. APROBACIÓN.....	28
12. PUBLICACIÓN.....	28

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Resultados por factores de los 4 ejes de las dimensiones de Clima Laboral ¡Error! Marcador no definido.

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra
publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y CLIMA LABORAL	Código: 208-TH-PI-01
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos implementará estrategias que permitan garantizar que los servidores públicos estén motivados, se sientan incluidos, sean innovadores y mantengan e incrementen su productividad garantizando los derechos y respondiendo de manera integral, oportuna y eficiente a las demandas de los ciudadanos.

De igual forma a través del plan de incentivos se pretende destacar y reconocer a los servidores públicos y su labor cuyos propósitos individuales se asocian a la eficiencia, eficacia, efectividad, productividad y capacidad de respuesta propiciando que estos se instauran en la cultura institucional.

1. OBJETIVO

Respecto al plan de Bienestar e incentivos institucionales se busca incrementar el bienestar y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Caja de la Vivienda Popular mediante la formulación e implementación de un plan de bienestar participativo e incluyente, en el cual se incorporan las propuestas presentadas por parte de los servidores públicos mediante el diagnóstico de necesidades 2021, planteando actividades recreativas, artísticas, culturales, de promoción y prevención de la salud, deportivas, de capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades, de integración con sus compañeros y sus familias en aras de garantizar el bienestar, adicionalmente con el propósito de mejorar el clima laboral el cual impacta a servidores públicos y contratistas a partir de estrategias que permitan:

1. Mejorar el clima laboral motivando el sentido de pertenencia institucional y la participación en las actividades contempladas en el plan.
2. 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.
3. Entregar incentivos a los servidores públicos que demuestran excelencia en los resultados de su evaluación de desempeño y gestión.
4. Entregar incentivos a los servidores públicos que se destacan por su participación en las actividades de integridad y brigada de emergencias y contribuyen a la movilidad sostenible.

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y CLIMA LABORAL	Código: 208-TH-PI-01
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

2. ALCANCE

EL plan inicia con las actividades asociadas a la identificación de las necesidades de bienestar, incentivos y clima laboral para la siguiente vigencia, continúa con la formulación, aprobación, divulgación, ejecución y seguimiento del plan de bienestar laboral e incentivos institucionales y clima laboral el cual 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 los servidores públicos de la entidad y algunas de las actividades también beneficiarán a sus familias y el plan de clima laboral beneficia a su vez a los contratistas de la entidad.

3. RESPONSABLES

RESPONSABLE	RESPONSABILIDADES
Subdirección Administrativa	Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores (as) en el presente Plan y contratista en lo relacionado con el plan de clima laboral.
	Realizar las actividades establecidas para la estructuración, selección y adjudicación de los contratos necesarios que permitan el desarrollo de las actividades de bienestar e incentivos contemplados en la vigencia.
	Realizar la supervisión de los contratos, garantizando el efectivo cumplimiento de los mismos.
	Coordinar con la Caja de Compensación Familiar Compensar, y demás entidades estatales, el apoyo requerido para desarrollar las actividades tendientes a proporcionar el bienestar de los funcionarios y sus familias.
	Ejecutar, el plan de bienestar, realizar su seguimiento y evaluación.
	Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.
	Divulgar entre todos los servidores (as) públicos (as), los resultados de la elección de los mejores servidores.
	Recibir recomendaciones y observaciones por parte de los servidores sobre el presente plan.

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y CLIMA LABORAL	Código: 208-TH-PI-01
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

RESPONSABLE	RESPONSABILIDADES
Comisión de personal	Participación en la elaboración de los planes anuales de formación, capacitación y estímulos, bienestar y el seguimiento de su cumplimiento, la formulación de programas de diagnóstico y medición del clima organizacional.
Servidores públicos	Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar y conocimiento, programados en el plan de bienestar social de la Caja de la Vivienda Popular.
	Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados
Comité Institucional de Gestión Y desempeño	El cual tiene la responsabilidad de aprobar y hacer seguimiento, por lo menos una vez cada tres (3) meses, a las acciones y estrategias adoptadas para la operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

4. DEFINICIONES Y SIGLAS

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

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y CLIMA LABORAL	Código: 208-TH-PI-01
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

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.

Plan Institucional de Capacitación: Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación relativos a la educación no formal como informal, para el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades y valores, que por un periodo de tiempo y de acuerdo a unos objetivos establecidos facilita el desarrollo de competencias y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores a nivel individual y grupal para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, los objetivos estratégicos, la prestación del servicio a la comunidad y avanzar hacia el cumplimiento de la visión.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo: Es el desarrollo de un proceso sistemático, lógico y por etapas, basado en la mejora continua, donde se incluye la política, la organización, la planificación, evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que afecten la seguridad y salud en el trabajo.

Seguridad y salud en el trabajo (SST): Es la disciplina que busca la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, así como generar procesos y condiciones para la protección y promoción de la salud, el bienestar físico, mental y social.

5. DESARROLLO DEL CONTENIDO

Para la elaboración del plan se aplicó un instrumento denominado Evaluación Plan de Bienestar, Plan de Capacitación, Programa Clima Laboral, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2021 -Diagnóstico de necesidades vigencia 2022.

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra
publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y CLIMA LABORAL	Código: 208-TH-PI-01
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

El cual tiene como objetivo que los servidores públicos de la Caja de la Vivienda Popular evalúen las actividades de bienestar, incentivos y clima laboral desarrolladas durante la vigencia 2021 e identifiquen de las necesidades que consideran deben ser incluidas en la formulación del plan correspondiente a la vigencia 2022.

El formulario fue diligenciado por 47 servidores públicos que corresponden a un 73% respecto al total de servidores a quienes se dirige el plan, los temas propuestos se agruparon por componentes teniendo en cuenta la incidencia que genera a nivel institucional y/o desarrollo individual en el ejercicio de sus funciones.

5.1 Lineamientos y ejes temáticos del plan de Bienestar e incentivos

LINEAMIENTOS Y EJES TEMÁTICOS	ACTIVIDAD
Deportivos, recreativos y vacacionales	Caminatas, torneos deportivos bolos, basquetbol, salida a sitio turístico
Artísticos y culturales	Festivales musicales cine.
Promoción y prevención de la salud	Pausas activas
Educación en artes y artesanías	Talleres
Promoción de programas de vivienda	Realizar feria de servicios con caja de compensación , entidades financieras.
Cambio organizacional	Dar continuidad a la estrategia red de formadores internos mediante la cual se realice el intercambio de saberes y gestión de conocimiento en torno al cumplimiento d la misión institucional.
Adaptación laboral	Implementar una estrategia de presentación e integración de los nuevos servidores públicos con los equipos de trabajo.
	Ubicación en carteleras digitales de la entidad , las fechas de celebraciones especiales ejemplo: cumpleaños, aniversario de la entidad, día del padre, día de la madre, día de la mujer, día del ingeniero, del Administrador, entre otros.
Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio	Coordinar acciones con el DASS 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.

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y CLIMA LABORAL	Código: 208-TH-PI-01
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

LINEAMIENTOS Y EJES TEMÁTICOS	ACTIVIDAD
	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.
Cultura organizacional	Jornada de intercambio de saberes y gestión de conocimiento: actividad de encuentro (virtual o presencial) en la cual todos los servidores(as) 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.
Trabajo en equipo	Jornada de integración por dependencias que busca dar conocer a todos las personas que hacen parte de los equipos de trabajo, los avances en su gestión, las metas y expectativas de la administración.
Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)	Gestionar alianzas estratégicas con entidades públicas y/o privadas del orden nacional, territorial que permitan gestionar programas de formación de acuerdo a las necesidades identificadas en la entidad.

5.2 Plan de Incentivos

INCENTIVO	ACTIVIDAD
Incentivos para mejores servidores de carrera administrativa.	Entrega de bonos redimibles.
Incentivos para los gerentes públicos	Se establecerá con base en la evaluación de los acuerdos de gestión se tendrá en cuenta la evaluación, respecto de la valoración de las competencias plasmadas en el Anexo 2 de la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos del DAFP en la que intervendrán los pares y los subalternos del gerente público. Entrega de bonos redimibles en turismo social
Equipos de trabajo (pecuniarios)	Realizar actividades relacionadas con la conformación de equipo de trabajo en entidad y entregar un incentivo no pecuniario
Incentivos no pecuniarios	Reconocimientos a la labor meritoria de los servidores públicos

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. HÁBITAT Caja de la Vivienda Popular</p>	PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y CLIMA LABORAL	Código: 208-TH-PI-01
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

5.3 Conmemoración Fechas Especiales.

DÍA ESPECIAL	FECHA	ACTIVIDAD PROPUESTA
Semana de la mujer	7 al 11 de marzo	<p>Actividades de sensibilización que promuevan la equidad de género, de integración entre mujeres. Exaltar el rol de la mujer en la entidad</p> <p>Entrega de un compartir.</p> <p>Exaltación de las mujeres que hacen presencia en los territorios</p> <p>Envío de mensaje a todas las mujeres de la entidad resaltando los aspectos que dan origen a la fecha a través de comunicaciones@cajaviviendapopular.gov.co</p>
Aniversario Caja de la vivienda Popular	13 de marzo	<p>Actividad de integración con desayuno o almuerzo, exaltación a los servidores públicos con trayectoria en la entidad presentado sus aportes al cumplimiento de la misión institucional, entrega de obsequio.</p>
Día del hombre	19 de marzo	<p>Actividad de integración mediante la cual se resalte el aporte de los hombres en las diversas actividades e instancias de la entidad y la sociedad.</p>
Día de la secretaría	26 de abril	<p>Envío de mensaje de reconocimiento por su servicio a todas las funcionarias que cumplen las actividades correspondientes a secretaría a través de comunicaciones@cajaviviendapopular.gov.co</p> <p>Realizar las actividades de coordinación que requiera el DASC para la entrega del incentivo</p>
Día de la madre	8 de mayo	<p>Envío de un mensaje a todas las madres de la entidad a través de comunicaciones@cajaviviendapopular.gov.co reconociendo y exaltando su rol de madre, concurso fotográfico o filmico de las madres con sus hijos, entrega de un premio a la madres ganadora.</p>
Día de la familia	15 de mayo	<p>Envío de un mensaje a todo el recurso humano de la entidad resaltando las buenas prácticas que promueven la institución familiar, promocionando a la familia como ámbito de socialización democrática.</p> <p>Actividad presencial de integración entre todos los servidores públicos y sus familias.</p>

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

DÍA ESPECIAL	FECHA	ACTIVIDAD PROPUESTA
		Bingo Familiar.
Día del Padre	19 de junio	Envío de un mensaje a todos los padres de la entidad a través de comunicaciones@cajaviviendapopular.gov.co reconociendo y exaltando su rol de padre, concurso fotográfico o fílmico de los padres con sus hijos, entrega de un premio al padre ganador.
Día del servidor público	27 de junio	Envío de mensaje de reconocimiento dirigido a los servidores públicos a través de comunicaciones@cajaviviendapopular.gov.co Mensaje que exalte el compromiso que el servidor público tiene con los ciudadanos. Realizar un reconocimiento del trabajo y el tiempo de algunos empleados de la entidad Destacar al mejor funcionario por dependencia con un bono redimible o medio día de permiso remunerado. Entrega de un obsequio a todos los servidores públicos
Día del conductor	Julio	Envío de mensaje de reconocimiento por su servicio a todas las funcionarias que cumplen las actividades correspondientes a secretaría a través de comunicaciones@cajaviviendapopular.gov.co Realizar las actividades de coordinación que requiera el DASC para la entrega del incentivo.
Día internacional de la eliminación de las violencias contra las mujeres	25 de noviembre	Desarrollo de una campaña de sensibilización conjunta con la oficina asesora de comunicaciones dirigida a todo el recurso humano de la entidad respecto a la eliminación de las violencias contra las mujeres Coordinación de actividades con la Secretaria de la Mujer.
Actividad cierre de vigencia	9 de diciembre	Actividad de integración institucional en la que se presentan los resultados institucionales y se reconoce la gestión a los servidores públicos con almuerzo o cena, entrega de anchetas.

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y CLIMA LABORAL	Código: 208-TH-PI-01
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

5.4 Actividades de salario emocional

ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
Permiso remunerado por cumpleaños	Aspecto contemplado en la Resolución 4006 de 2017 por medio de la cual se establece como parte de las políticas de bienestar social conceder un día hábil de permiso remunerado con ocasión de su fecha de cumpleaños a los funcionarios de la Caja de la Vivienda Popular.
Tiempo preciado con los bebés	La normatividad vigente establece que a las servidoras se les debe conceder un permiso por lactancia de una (1) hora dentro de la jornada laboral durante los primeros seis (6) meses de edad del menor. No obstante, de acuerdo con la Directiva 002 de 2017, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, se concederá esta hora de lactancia hasta que el menor cumpla su primer año de edad. Adicional a lo ya mencionado, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital mediante la Circular No. 02 de 2015, hizo extensivo la aplicación de un acuerdo laboral en donde se señala que las servidoras públicas del Distrito Capital disfrutarán de una hora adicional establecida por las normas legales por lactancia, durante el mes siguiente del regreso de su licencia de maternidad.
Permiso remunerado para asistir a citas médicas o de sus hijos menores	En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social, a los(as) servidores(as) públicos(as) se les otorgará los permisos remunerados para cumplir con sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad.
Permiso para asistir a reuniones escolares de los hijos (as)	La entidad concede a los servidores(as) públicos(as) hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a quienes lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos(as), siempre que presenten los soportes del caso. Este permiso lo concede el superior jerárquico y debe remitirse por escrito a la Dirección de Talento Humano, con los soportes pertinentes, con el formato establecido en el procedimiento.
Jornada semestral laboral: Conforme a las medidas de protección de la familia	Se otorgará a cada servidor(a) de la entidad un día de no trabajo remunerado cada semestre para que puedan compartir con su familia. Este tiempo de labor es sin perjuicio de acordar horario laboral complementario.

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD
<p>Tarde de juego</p>	<p>Se otorgará a los servidores(as) de la entidad que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad, unas (4) horas remuneradas, para que puedan compartir con sus hijos(as) y afianzar lazos afectivos con los menores. Esta tarde se concederá en el mes de octubre, en uno de los días de la semana de receso establecida en el calendario escolar. El tiempo será concertado con el superior jerárquico inmediato, sin menoscabo de la prestación del servicio. Esta concertación debe ser enviada por escrito a la Dirección de Talento Humano, con el formato establecido en el procedimiento.</p>
<p>Horario laboral flexible</p>	<p>El Decreto 842 de 2018 Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. Por medio del cual se establece el horario de trabajo de los/las servidores/as públicos/as del sector central de la Administración Distrital y se dictan lineamientos sobre la flexibilización del horario para servidores/as en circunstancias especiales y se dictan otras disposiciones en su artículo Artículo 3. Los/as secretarios/as de Despacho y los/as Directores/as de los Departamentos Administrativos y de las Unidades Administrativas sin personería jurídica, deberán establecer horarios flexibles para los/las servidores/as públicos/as que acrediten encontrarse en alguna de las siguientes situaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Quienes tengan deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente. 2. Quienes tengan bajo su protección y cuidado hijos menores o en condición de discapacidad. 3. Quienes tengan bajo su protección y cuidado a personas de la tercera edad o en condición de discapacidad o dependencia de su grupo familiar o a sus familiares dentro del tercer grado de consanguinidad. 4. Servidores/as públicos/as que por causa de enfermedad debidamente diagnosticada y grave requieran desempeñar su labor en horario diferente.
<p>Descanso Compensado:</p>	<p>El descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, es una situación administrativa en que pueden encontrarse los servidores de la entidad. Consistente en un descanso en las citadas festividades, siempre y cuando el servidor haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo de descanso, la programación que establezca la entidad, la cual deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio. La aplicación de esta medida dependerá de las necesidades del trabajador y de Caja de la Vivienda Popular, para lo cual la entidad expedirá una circular en donde se señalarán los parámetros para el reconocimiento de este descanso, esta se dará a conocer oportunamente a todos los(as) servidores(as) a través de los medios de comunicación internos. Semana Santa. Navidad y fin de año.</p>

	PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y CLIMA LABORAL	Código: 208-TH-PI-01
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD
Novenas navideñas	Para cada día hábil de novena las dependencias de acuerdo al número de se organicen, preparen y ofrezcan un día de novena, utilizando su creatividad elementos en la decoración, identificando talentos, conformando coros, entre otros
Flexibilidad Espacial dentro de la jornada laboral	Adoptar el Teletrabajo Ley 1221 Decreto 884 de 2012 PDD Propósito 5: Construir Bogotá-región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente META 5.400 funcionarios en modalidad de teletrabajo
Incentivo de uso de la bicicleta para funcionarios públicos	En cumplimiento al artículo 5 de la Ley 1811 de 2016 “por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito” Los servidores públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.

PROMOCION DEL DESARROLLO INDIVIDUAL Y FAMILIAR	ACTIVIDADES
Actividades de servicios con la Caja de Compensación Familiar y aliados estratégicos	Se establecerá un cronograma con el fin de a dar a conocer a través de Feria de Servicios y/o mediante atención personalizada asesoría en temas relacionados con subsidios, vivienda, servicios financieros, planes de salud, educación, formación y demás servicios ofertados
Apoyo al emprendimiento	Realizar ferias de emprendimiento en la cual los servidores públicos y contratistas y sus familias puedan ofertar y promocionar sus productos y/o servicios.

5.5 Actividades dirigidas a los hijos de los servidores públicos

Vacaciones recreativas primer-segundo semestre	Salidas ecológicas, actividades al aire libre, entrega de bonos.
---	--

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y CLIMA LABORAL	Código: 208-TH-PI-01
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

Día de los niños	Actividad presencial con disfraces, entrega de dulces, juego de mesa, balones, juguetes.
Celebración navidad para los niños	Entrega de Bonos de Navidad por valor de (6) salarios mínimos diarios legales vigentes, para los hijos de los servidores que a 31 de diciembre de 2022 sean menores de 13 años.

Así mismo en el plan se incorporan los requisitos de MIPG a partir de la calificación de la implementación lineamiento PGETH en entidades y organismos del distrito y del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión FURAG y las Metas Plan De Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas Del Distrito Capital 2020-2024 **“Un Nuevo Contrato Social Y Ambiental Para La Bogotá Del Siglo XXI”** que impactan en el bienestar de los servidores públicos de la entidad.

5.6 Requisito matriz lineamientos GETH DASC

ETAPA	ACTIVIDAD O REQUISITO	CRITERIO DE CALIFICACIÓN
ETAPA 4. DISEÑAR ACCIONES PARA LA GETH	Desarrollo (Bienestar)	Formular e implementar un plan de acogida para el nuevo servidor público, donde se contemplan aspectos tales como: comunicación de bienvenida, recorrido por todas las instalaciones de la Entidad, presentación con el jefe y sus nuevos compañeros de trabajo.
		Participar en la medición distrital del clima laboral llevada a cabo por el DASC
		Implementar planes de bienestar para todos los servidores y sus familias

5.7 Requisitos autodiagnóstico gestión estratégica de talento humano FURAG

COMPONENTE	CATEGORIA	ACTIVIDAD DE GESTION (VARIABLE)
DESARROLLO	BIENESTAR	Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los lineamientos y ejes temáticos del Programa Nacional de Bienestar 2020 – 2022.

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y CLIMA LABORAL	Código: 208-TH-PI-01
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

COMPONENTE	CATEGORIA	ACTIVIDAD DE GESTION (VARIABLE)
	CLIMA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO CULTURAL	Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir
	GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.
PLANEACION	PLANEACION ESTRATEGICA	Realizar la Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional (Se agrega en el Plan estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan de Bienestar y Estímulos - Decreto 612 de 2018

Metas Plan De Desarrollo Económico, Social, Ambiental Y De Obras Públicas Del Distrito Capital 2020-2024 **“Un Nuevo Contrato Social Y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”**

Propósito 5: Construir Bogotá-región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente Elevar el nivel de efectividad de la gestión pública distrital y local.

No.	No. Metas Trazadoras	Indicador	Línea Base	Fuente y año	Meta 2024
71	Elevar el nivel de efectividad de la gestión pública distrital y local	Índice de desempeño institucional - FURAG	70,4	Función Pública, 2018	80
74	Implementar una estrategia progresiva de teletrabajo en el 100% de las entidades públicas del Distrito con enfoque de género, privilegiando a las mujeres cabeza de hogar	Porcentaje de implementación de política de teletrabajo	0	Secretaría General	100%
75	Duplicar la meta de la política pública de talento humano (aprobada en diciembre de 2019) sobre el número de funcionarios públicos del distrito que se acoge a la modalidad de teletrabajo	Funcionarios en modalidad de teletrabajo	N/D	Secretaría General	5.400 funcionarios en modalidad de teletrabajo
76	Implementar una estrategia de horarios escalonados en las entidades del distrito cuya naturaleza funcional lo permita para contribuir a la modalidad de la ciudad y a la ampliación de los horarios de atención en las entidades del distrito	Porcentaje de implementación de estrategia de horarios escalonados	0	Secretaría General	Estrategia de horarios escalonados para funcionarios del distrito 100% implementada

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera “Copia No Controlada”. La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y CLIMA LABORAL	Código: 208-TH-PI-01
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

5.8 PLAN CLIMA LABORAL

Con el propósito de favorecer un lugar de trabajo saludable para el desarrollo social, económico y personal, se identifica la necesidad de ejecutar un Programa de Intervención al Clima Laboral, que permita mantener y mejorar las condiciones para el desarrollo integral y la Calidad de vida en el Trabajo de los funcionarios públicos y contratistas de la Caja de la Vivienda Popular, para establecer las acciones indicadas que permitan promover y mejorar la percepción de la interrelación entre los servidores públicos y los contratistas con la Caja de la Vivienda Popular, teniendo en cuenta el Decreto 1083/15 Art 2.2.10.7, art 2.2.18.8.1 y art 2.2.19.6.10.

Para lograr, dicho propósito se requiere de forma específica cumplir con los siguientes objetivos:


- Evaluar y medir las condiciones de Clima laboral por medio de instrumentos y herramientas de medición para establecer el diagnóstico en la Caja de la Vivienda Popular.
- Establecer estrategias de intervención acorde a las necesidades identificadas.
- Implementación y ejecución de acciones con el fin de mejorar las condiciones de Clima Laboral, así como su revisión de cumplimiento.

A partir de lo anterior, se realiza el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la valoración del Clima Laboral y Calidad de Vida en el Trabajo realizada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital 2020-202, junto a un proceso de triangulación de los resultados de informes de años anteriores de Clima laboral y los resultados aportados por la Batería de Riesgo Psicosocial para identificar el estado actual del clima laboral de la Entidad que se indica a continuación y ver en tabla 1:

La CVP presenta aspectos positivos en el desarrollo humano y la gestión de las relaciones en la Entidad, como por ejemplo la *autonomía* en la ejecución de procesos, en la toma de decisiones, en el manejo de presiones externas, en la gestión de impulsos para la ejecución adecuada de funciones u obligaciones especialmente en servidores públicos con personal a cargo; sin embargo no se debe olvidar la importancia de controlar la sobrecarga cuantitativa y mental derivada de ciertas tareas, a través de la distribución de las mismas, que según la última aplicación de la Batería de Riesgo Psicosociales se recomendó prevenir efectos nocivos en la salud por la exposición a factores de riesgo.

Comportamiento contrario se presenta en factores en los cuales se reportan aspectos negativos como lo es la *Seguridad en el Trabajo*, es decir, para los servidores públicos sin personal a cargo presentan una percepción baja frente a la seguridad brindada por el espacio físico, por la disposición a los elementos de protección personal, así como por las herramientas

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra
publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y CLIMA LABORAL	Código: 208-TH-PI-01
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

para el desarrollo de funciones u obligaciones, al igual que, el nivel de promoción de autocuidado brindado por la CVP.

Condición similar sucede con el factor de *Comunicación*, por lo cual los servidores públicos perciben que el intercambio de ideas, pensamientos y sentimientos no son tenidos en cuenta para la búsqueda de fortalecer los procesos de la Entidad, así mismo se presenta niveles de riesgo de consideración en el control de trabajo relacionados a la claridad del rol, las oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, al igual que la participación y el manejo del cambio para servidores públicos como para contratistas. Además, se presentan dificultades relacionadas a la *satisfacción e integración en el trabajo*, entendida como el conocimiento y claridad hacia la misión, visión, objetivos, funciones u obligaciones, que presenta debilidades en temas relacionados a las distinciones entre la vinculación a la Entidad al ser servidor o contratista.

Otro factor determinante en la orientación organizacional es la percepción y la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace para alcanzar los resultados esperados, ya sea por indicaciones brindadas a nivel directivo, o por qué las opiniones brindadas a los superiores/jefes sean tomadas en cuenta, generando un estado de debilidad en las condiciones organizacionales de *liderazgo y relaciones sociales, como la retroalimentación del desempeño*, lo cual además puede estar relacionado directamente con los estados y niveles bajos de *motivación* que generan como resultado la necesidad de incrementar el entusiasmo, compromiso, innovación tanto para la Entidad como para el equipo dentro de la CVP.

Situación similar se evidencia con el componente de *salario emocional*, el cual actualmente debe ser intervenido para incrementar la percepción de los servidores públicos a que su desempeño es valorado, promovido, además de generar procesos mentales de reconocimiento y sentido de pertenencia a una Entidad que busca el crecimiento integral y bienestar por medio de beneficios adicionales, así como facilitar los procesos de comunicación y acceso a la información relacionada a la continuación del vínculo laboral, lo anterior debido al bajo nivel de percepción de estabilidad laboral reportado en la última aplicación de la Batería de Riesgos Psicosociales en la Entidad.

Las *redes de apoyo* dentro de la Entidad requieren de estrategias que permitan incrementar el sentido y percepción de contar con apoyo emocional del equipo de trabajo, que además de esa débil presencia de apoyo y acompañamiento se ve interferido con la presencia de *Mobbing* con un riesgo medio tanto para servidores públicos con y sin personal a cargo, así como para los contratistas, en ese sentido la vivencia y sensación de alguna acción de acoso psicológico interfiere y afecta el desempeño ocupacional, incluso los resultados evidenciados en la Batería de Riesgos Psicosociales, específicamente en las relaciones sociales en el trabajo presenta un 95% de riesgo crítico en el apartado de la presencia de maltrato en los grupos de trabajo.

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra
publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y CLIMA LABORAL	Código: 208-TH-PI-01
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

Por lo tanto, se requiere de un programa de promoción para mejorar las condiciones organizacionales de sus servidores públicos y contratistas, que están afectando el clima laboral, la comunicación, los procesos laborales internos, los niveles de demanda y control, la salud mental, emocional, el bienestar personal y social; para así favorecer un lugar de trabajo saludable que permita el buen desarrollo social, laboral, económico y personal, que permita disminuir el resultado general un 22.46% de riesgo bajo en la CVP.

Tabla 1: *Resultados por factores de los 4 ejes de las dimensiones de Clima Laboral.*

Factores	EJE	Forma A (sin)		Forma B (con)		Forma C
		Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
	ESTADOS MENTALES POSITIVOS					
	Satisfacción e integración en el trabajo	RB	RB	RB	RB	RB
	Motivación	RB	RM	RB	RB	RB
	Salario emocional	RM	RM	RB	RB	RB
	Seguridad en el trabajo	RM	RM	RB	RB	RB
	Remuneración	RB	RM	RB	RB	RB
	Burnout	RB	RB	RM	RB	RB
	Total	RB	RM	RB	RB	RB
	CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS					
	Liderazgo	RM	NA	RM	RB	NA
	Manejo de conflictos	RB	RB	RB	RB	RB
	Empoderamiento	RB	RB	RB	RB	RB
	Administración del Talento Humano	RB	RB	RB	RB	RB
	Autogestión	RB	RB	RB	RB	RB
	Bienestar logrado a través del trabajo	RB	RB	RB	RB	RB
	Total	RB	RB	RB	RB	RB
	RELACIONES INTERPERSONALES					
	Comunicación	RB	RM	RB	RB	RB
	Trabajo en Equipo	RB	RB	RB	RB	RB
	Redes de Apoyo	RM	RM	RB	RB	RM
	Reconocimiento del trabajo de otros	RB	RB	RB	RB	RB
	Mobbing	RM	RM	RM	RM	RM
	Sentido de pertenencia	RB	RB	RB	RB	RB
	Total	RB	RB	RB	RB	RB

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

PROPÓSITO DE VIDA	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
Desarrollo de Personal	RB	RB	RB	RB	RB
Administración del tiempo	RB	RB	RM	RB	RB
Autoevaluación	RB	RB	RB	RB	RB
Integridad	RB	RB	RB	RB	RB
Autonomía	RB	RB	SR	RB	RB
Actitud	RB	RB	RB	RB	RB
Total	RB	RB	RB	RB	RB

*Resultado de Riesgo bajo amarillo, Riesgo medio naranja, riesgo alto rojo, sin riesgo verde y no aplica gris.

Para generar el proceso de intervención se determinan las siguientes estrategias acordes a las necesidades y al estado actual de la Entidad, así como un plan de trabajo 2022 que permitirá dos líneas de ejecución, la primera son estrategias a nivel general en la Entidad que se realizarán de forma continua todo el año, y la segunda son estrategias a nivel específico por dependencia con un tiempo de intervención específico, que permitirá responder a condiciones y características propias de cada área. Adicionalmente, se contará con un proceso de revisión y verificación para permitir que el programa continúe respondiendo a las necesidades actuales de la Entidad.

Responsable	Resultado esperado	Acciones para seguimiento	Fecha inicio	Fecha finalización
Dirección Corporativa y CID Subdirección Administrativa Clima laboral	Estados mentales positivos: Fortalecer el significado brindado a las interacciones sociales, culturales, emocionales y físicas en la Entidad, al igual que el valor y satisfacción de las áreas ocupacionales para un "engagement" emocional, cognitivo y conductual.	Promover herramientas para tener una motivación con orientación al logro y resultado que permita una conexión emocional y conductual.	01/01/2022	30/12/2022
		Fortalecer procesos de construcción compartida de conocimiento e historia de los procesos de la Entidad.		
		Promover estilos de vida saludable y hábitos de autocuidado para fomentar una Entidad saludable.		
		Potencializar la apropiación de pausas activas para incrementar procesos autónomos en el autocuidado.		
		Incentivar la reducción de residuos, y mejorar la organización del espacio de trabajo.		

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

Responsable	Resultado esperado	Acciones para seguimiento	Fecha inicio	Fecha finalización
		<p>Vigilar estados y condiciones de salud, especialmente de ausentismo y presentismo, con el fin de identificar la exposición a factores de riesgo psicosocial.</p> <p>Identificar condiciones de Puestos de trabajo que esté generando fallas a nivel de interacción humana con el espacio físico.</p> <p>Favorecer inteligencia financiera para promover estructuración en áreas ocupacionales del ser humano que contemplan componentes intra y extralaborales</p> <p>Favorecer claridad de rol, expectativas y proyectos personales al reconocer la normatividad en Contratistas del Estado, así como realizar procesos de acompañamiento y comunicación oportuna sobre tiempos relacionados a las dinámicas finalización del contrato.</p>		
	<p>Relaciones interpersonales:</p> <p>Promover el sentido de pertenencia, afiliación e involucramiento en las relaciones interpersonales positivas, con estilos de comunicación asertiva, repertorios comportamentales para la resolución de problemas, y estrategias de afrontamiento en el contexto laboral.</p>	<p>Promover herramientas para resolución y manejo de conflictos.</p> <p>Promover procesos de retroalimentación de desempeño con una metodología 360° propiciando el reconocimiento de todos los interesados e involucrados en los procesos de la Entidad.</p> <p>Favorecer habilidades y conductas asertivas para interacciones sociales positivas.</p> <p>Favorecer entornos de liderazgo transformacional para la gestión en innovación y creación de cambios que ayudarán a continuar apoyando en el crecimiento y éxito en la Entidad.</p> <p>Promover la participación y comunicación en doble vía entre servidores, contratistas y directivos, promoviendo procesos fluidos, continuos y horizontales.</p> <p>Fomentar habilidades sociales para la interacción, comunicación y desempeño en conjunto que facilite la ejecución de procesos laborales.</p>	01/01/2022	30/12/2022

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

Responsable	Resultado esperado	Acciones para seguimiento	Fecha inicio	Fecha finalización
		Favorecer el respeto, tolerancia y reconocimiento de las diferencias y la importancia de aceptarlas, mejorando las características actuales de las relaciones y equipos de trabajo.		
		Promover relaciones interpersonales y las redes de apoyo dentro de la CVP para incrementar el sentido pertenencia y vínculo social en la Entidad.		
	Conocimiento de las fortalezas propias:	Promover habilidades para mejorar la inteligencia emocional.		
	Potencializar el reconocimiento de los recursos internos propios de servidores públicos y contratistas para generar procesos de empoderamiento y autogestión en la búsqueda del reconocimiento, satisfacción, vocación y bienestar en la Entidad, al igual que promover estrategias y herramientas para	Favorecer procesos de habituación y adaptación al cambio que permitan respuestas conductuales, emocionales y cognitivas de aceptación a los cambios organizacionales.		
	optimizar la gestión del talento humano.	Promover la autogestión de servidores y contratistas por medio de incrementar niveles autoestima y confianza para aportar su habilidades a la Entidad	01/01/2022	30/12/2022
	Propósito de vida:	Favorecer proyecto de vida acorde a ciclo vital, establecer metas a corto, medio y largo plazo, en contextos intra y extralaboral.		
	Promover herramientas para desarrollo y crecimiento personal acorde al ciclo vital y proyecto de vida que permita incentivar acciones orientadas a la autorrealización, es decir al desarrollo del potencial humano que beneficie los objetivos de la Entidad.	Fortalecer conductas resilientes para la adaptación a situaciones adversas con las herramientas de superación y construcción personal y en equipo.		
		Potencializar procesos creativos e innovadores, para generar ideas en beneficio de los procesos y de la Entidad.	01/01/2022	30/12/2022
		Favorecer adaptación a la etapa pensonal facilitando procesos en cambios de roles y ocupaciones acorde al ciclo vital, así como promover cambios organizacionales para rotaciones y actualizaciones de procesos.		

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

Responsable	Resultado esperado	Acciones para seguimiento	Fecha inicio	Fecha finalización
	Condiciones psicosociales: Favorecer las condiciones de salud mental, emocional, las respuestas comportamentales y el bienestar social y laboral, que influyan el Clima laboral.	<p>Favorecer estrategias para el manejo del duelo.</p> <p>Capacitación a brigada de emergencia como equipo de apoyo (además de atención de emergencias y desastres) en procesos psicosociales.</p> <p>Facilitar procesos de psi coeducación en la calidad de las relaciones familiares de los trabajadores para prevenir dificultades a nivel extralaboral.</p> <p>Sensibilización sobre la importancia de tener un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.</p> <p>Prevenir efectos negativos y exposición al estrés y ansiedad.</p> <p>Promover salud cognitiva.</p> <p>Promover estrategias de manejo de demandas emocionales en el trabajo.</p> <p>Fortalecer la gestión en torno a la prevención y el control del riesgo psicosocial, mediante el programa de gestión desde el SVE.</p>	01/01/2022	30/12/2022

6. PLAN DE ACCIÓN Ó CRONOGRAMA DE TRABAJO

Acciones o Actividades	Metas	Responsables	Fecha de Inicio	Fecha Final	Entregables o Productos
Ejecutar, realizar seguimiento y evaluar las acciones del Plan de Incentivos Institucionales (bienestar, incentivos y clima laboral) y de las correspondiente a la Política de Talento Humano FURAG y de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano PGETH en entidades y organismos del distrito liderada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.	85%	Equipo de Talento Humano de la Subdirección Administrativa, Responsables del Comité institucional de gestión y desempeño, Servidores públicos de la entidad.	01-02-2022	31-01-2024	Convocatorias, registros de asistencia, matriz de seguimiento, actas de comité.
Ejecutar, realizar seguimiento y evaluar las acciones formuladas para dar	100%	Equipo de Talento Humano de la Subdirección	01-02-2022	31-01-2022	Convocatorias, registros de asistencia, matriz de

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y CLIMA LABORAL	Código: 208-TH-PI-01
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

Acciones o Actividades	Metas	Responsables	Fecha de Inicio	Fecha Final	Entregables o Productos
cumplimiento de las metas trazadoras Plan De Desarrollo Económico, Social, Ambiental Y De Obras Públicas Del Distrito Capital 2020-2024 "Un Nuevo Contrato Social Y Ambiental Para La Bogotá Del Siglo XXI" Propósito 5: Construir Bogotá-región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente Elevar el nivel de efectividad de la gestión pública distrital y local.		Administrativa, Responsables del Comité institucional de gestión y desempeño, Servidores públicos de la entidad.			seguimiento, actas de comité.
Participar en Medición Clima laboral /ambiente que se realizará la segunda medición de clima laboral/ambiente organizacional entre marzo y noviembre de 2022.	85%	DASC Equipo de Talento Humano de la Subdirección Administrativa y profesional contratista Dirección de Gestión Corporativa.	Marzo -2022	Noviembre de 2022	Convocatorias- resultados de las medición.

7. RECURSOS RELACIONADOS


Para la ejecución del plan estratégico de Talento Humano se cuenta \$501.362.506 para el pago de la nómina del equipo de la planta de personal quienes participan de forma transversal en los planes de talento humano y demás acciones de la Subdirección Administrativa

7.1 Recursos económicos

Para la ejecución del plan Estratégico de Talento Humano, de conformidad con el plan anual de adquisiciones se cuenta con \$ 208.277.000 para la contratación descritados de la siguiente forma:

UNSPSC Code	Descripción	Valor Programado
80111600	Prestar servicio profesional para el acompañamiento y seguimiento desde la dirección general en todo lo relacionado a la medición, creación y promoción de un clima organizacional de bienestar, que permitan mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario y contratista de la caja de la vivienda popular	42.337.944 COP
80111600	Prestación de servicios técnicos para desarrollar actividades de implementación del plan estratégico de talento humano, plan de capacitación y bienestar, en el marco de las competencias de la subdirección administrativa	28.000.000 COP

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y CLIMA LABORAL	Código: 208-TH-PI-01
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

UNSPSC Code	Descripción	Valor Programado
80111600	Prestar servicios profesionales para la ejecución y control de actividades relacionadas con gestión organizacional, e implementación de las políticas de talento humano	66.870.000 COP
76111500;41114214;80101601	Contratar la realización de una encuesta de baterías de riesgos sicosocial	2100000 COP
	TOTAL	\$208.277.000 COP

Fuente PAAC 2022

7.2 Recursos Humanos

De la planta de personal se cuenta con el siguiente equipo:

CANTIDAD	CARGO
1	Subdirectora Administrativa
1	Profesional universitario
2	Auxiliares administrativos

7.3 Recurso humano conformado por contratistas


CANTIDAD	NIVEL DE PRESTACION DE SERVICIOS
3	Servicios profesionales
1	Apoyo a la gestión

8. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

El seguimiento se realizará trimestralmente en el comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Caja de la Vivienda Popular el seguimiento a la ejecución y evaluación a los resultados del plan de conformidad con la resolución 4980 de 2020.

Indicador	Meta	Formula
Eficiencia: Se orienta a verificar la asistencia o participación de los servidores	85%	$\left(\frac{\text{No. de servidores públicos que asisten a las actividades de bienestar, incentivos y clima laboral}}{\text{No. de servidores públicos programados a las actividades bienestar, incentivos y clima laboral}} \right) * 100$

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y CLIMA LABORAL	Código: 208-TH-PI-01
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

Indicador	Meta	Formula
públicos en los eventos programados en el periodo.		
Efectividad (Impacto o resultado): Determina una comparación del antes y después de una intervención del programa.	85%	No. De servidores que participan en las actividades de bienestar que consideran que contribuyeron a la integración con su familia /No. de servidores públicos que participan en las actividades de bienestar,)*100
	95%	No. De servidores que consideran que la participación en las actividades de bienestar mejoraron su calidad de vida /No. de servidores públicos que participan en las actividades de bienestar, incentivos y clima laboral /)*100
	95%	No. De servidores que consideran que contribuyeron a la integración con sus compañeros de trabajo, fortaleciendo lazos para el logro de un clima organizacional adecuado /No. de servidores públicos que participan en las actividades de bienestar, incentivos y clima laboral)*100
	5%	(No. de personas que presentan quejas por dificultades de clima y calidad de vida en el Trabajo/ número de personas por dependencias)*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

9. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Plan Estratégico de Talento Humano

9.1 Normatividad

TIPO DE NORMA	NÚMERO	AÑO	DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE
Decreto Ley	1567	1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
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.

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y CLIMA LABORAL	Código: 208-TH-PI-01
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

9.2 Documentos Internos del proceso relacionado

Ver Listado Maestro de Información Documentada

9.3 Formatos Asociados

208-SADM -Ft-81 Evaluación plan de bienestar vigencia actual -diagnóstico de necesidades próxima vigencia o 208-SADM -Ft-35

Formulario inscripción actividades de bienestar laboral compromiso de participación.

9.4 Documentos Externos

NOMBRE DEL DOCUMENTO	FECHA DE PUBLICACIÓN O VERSIÓN DEL DOCUMENTO	ENTIDAD QUE LO EMITE	UBICACIÓN
Guía DAFP	Guía de estímulos para los servidores públicos	Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP	https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418548/34150781/Gu%C3%ADa+de+est%C3%ADmulos+de+los+servidores+p%C3%BAblicos++Versi%C3%B3n+1++Septiembre+de+2018.pdf/3b282230-8bc0-3392-7357-077cd3d1d055?version=1.2&t=1571413324604
Manual DAFP	Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG Versión 4	Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP	https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2lJUBdeu/view_file/34268003
Documento Tipo DAFP	Documento tipo parámetros para la planeación estratégica del talento humano - Tomo I	Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP	https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2lJUBdeu/view_file/37255085

10. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA APROBACIÓN (DD-MM-AAAA)	CAMBIOS	REVISÓ NOMBRE Y CARGO LÍDER DEL PROCESO
01	31-01-2022	Se realiza ajustes en la estructura del documento, redacción, se incorporan actividades que resultan del diagnóstico de necesidades para la vigencia 2022	Marcela Rocío Márquez Arenas

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*

	PLAN DE BIENESTAR, INCENTIVOS Y CLIMA LABORAL	Código: 208-TH-PI-01
		Versión: 01
		Vigente desde: 31/01/2022

11. APROBACIÓN

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Nombre: Carolina Andrea Cuartas. Cargo: Profesional universitario 21 Nombre: Alejandra Lorena Mariño Ronderos. Cargo: Contratista Fecha: 19-01-2022	Nombre: Marcela Rocío Márquez Arenas Cargo: Subdirectora Administrativa Nombre: María Mercedes Medina Orozco Cargo: Directora de Gestión Corporativa –CID. Fecha: 25-01-2022	Nombre: Juan Carlos López López Cargo: Director General Fecha: 31-01-2022

12. PUBLICACIÓN

RESPONSABLE DEL SISTEMA DE GESTIÓN	Nombre: Catalina Margarita Mónica Nagy Patiño
CARGO:	Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación
FECHA DE APROBACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	Fecha: 31-01-2022

*Seamos responsables con el planeta, No imprima este documento
Si este documento se encuentra impreso se considera "Copia No Controlada". La versión vigente se encuentra publicada en la carpeta de calidad de la CVP*