



La vivienda y el agua
son de todos

Minvivienda

2019

Plan de Bienestar Social MVCT



Andrés Elías Jaramillo Rivera
Coordinador
Grupo de Talento Humano

Luisa Fernanda Algarra Gómez
Profesional Especializado
Grupo de Talento Humano

**Ministerio de Vivienda,
Ciudad y Territorio**



ADOPCIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

ANDRÉS ELÍAS JARAMILLO RIVERA
COORDINADOR GRUPO DE TALENTO HUMANO

LUISA FERNANDA ALGARRA GÓMEZ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO

BOGOTÁ, D.C., ENERO DE 2019



INDICE

Introducción

Justificación

1. Marco Legal	1
2. Caracterización del Ministerio	2
2.1. Marco Institucional	2
2.2. Misión	3
2.3. Visión	3
2.4. Política de Calidad	3
2.5. Objetivo de Calidad	3
2.6. Valores Éticos	4
2.7. Estructura Organizacional	5
3. Objetivo Estratégico del Grupo de Talento Humano	6
4. Contenido del Plan de Bienestar Social	6
4.1. Objetivo General	6
4.2. Objetivos Específicos	6
4.3. Beneficiarios	7
4.4. Entidades de Apoyo	7
4.5. Ejecución de Recursos	7
5. Componentes del Plan de Bienestar Social e Incentivos	7
5.1. Componente de Protección y Servicios Sociales	7
5.2. Componente de Calidad de Vida Laboral	9
5.3. Componente del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	12
5.4. Plan Anual de Incentivos	12
5.5. Reconocimientos	13
5.6. Otras Acciones: Programa de Seguridad Social Integral	13
6. Seguimiento y Evaluación del Plan de Bienestar Social	14
6.1. Indicadores	14
6.2. Encuesta de Satisfacción Eventos de Bienestar	15
Bibliografía	16
Anexos	17
1. Análisis Encuestas 2019	17
2. Evaluación Plan de Bienestar Social 2018	25
3. Actividades Propuestas 2019	31
4. Formatos	32



INTRODUCCIÓN

Uno de los objetivos de toda entidad Pública es la generación de condiciones que hagan posible un desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos, y para ello se deberá orientar y gestionar integralmente los procesos de selección, evaluación del desempeño, desarrollo de la carrera, capacitación y bienestar social.

Es obligación de toda Entidad Pública liderar actividades encaminadas a 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; tal como lo establece el Decreto 1567 de 1998, Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, Capítulo III, Programas de Bienestar social.

Existe una estrecha relación entre el Bienestar y el desempeño laboral, pues los trabajadores insatisfechos disminuyen su capacidad para producir, así como su compromiso con los propósitos de la Entidad. Es por ello, que se hace indispensable la elaboración de proyectos tendientes a elevar el nivel de Bienestar de los funcionarios en su puesto de trabajo.

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se encuentra comprometido con el desarrollo de todos sus colaboradores, por tal razón para la vigencia 2019 implementará el Programa de Bienestar Social e Incentivos, soportado en las necesidades propias de los funcionarios, en aspectos normativos, técnicos y administrativos, dando estricto cumplimiento a las Políticas Nacionales de la Administración del Talento Humano.

El mejoramiento del ambiente laboral al interior del Ministerio de Vivienda, es uno de los puntos estratégicos de la Secretaría General a través de la Coordinación del Grupo de Talento Humano con el fin de mantener y potencializar a los trabajadores con un enfoque práctico de satisfacción, basado en el cierre de las brechas identificadas mediante los resultados obtenidos luego de aplicar la medición de ambiente laboral con la metodología del Instituto Great Place To Work®, resultados en los que se identificaron aspectos que se deben fortalecer y trabajar inmediatamente en el Ministerio.

Para el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos año 2019, se han tomado como base los siguientes insumos: los resultados de la encuesta de necesidades de bienestar, resultados del análisis del clima organizacional 2018 Instituto Great Place To Work®, las Directivas Presidenciales de austeridad del gasto y los resultados de la encuesta de riesgo psicosocial del área de SSST; que reflejan en gran medida las necesidades y las preferencias de los funcionarios en las diferentes áreas.

Es así como en cumplimiento del marco legal y constitucional, la Secretaría General y el Grupo de Talento Humano presentan el Plan de Bienestar Social e Incentivos, encaminado a la sostenibilidad y potencialización de su talento humano, con el fin de propiciar las condiciones que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y trabajo en equipo de los servidores públicos de la entidad, así como la eficiencia, efectividad en su desempeño y el desarrollo de los valores organizacionales.

El presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, se rige por las normas que regulan el Sistema de Bienestar Social y Estímulos para los funcionarios del Estado, la Constitución Política de Colombia, la Ley 909 de 2004, los Decretos 1567 de 1998, y 1083 de 2015 y demás orientaciones metodológicas del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

Por tal motivo, es prioridad para el grupo de Talento Humano la búsqueda de alternativas viables de solución a las necesidades actuales, mediante el desarrollo de un programa permanente y



dinámico, que lleve a mantener y mejorar las condiciones de vida y salud de los trabajadores y lograr su más alto nivel de bienestar y eficiencia en su sitio de trabajo.

El Plan de Bienestar para el año 2019, estará encaminado a desarrollar actividades que de una u otra manera proporcionen un clima laboral adecuado, proyectado hacia un cambio organizacional y un aprendizaje y mejoramiento continuo en la gestión que realiza el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Así mismo, es de gran importancia que el Ministerio contribuya a través de estas acciones a la construcción de un mejor nivel educativo, de salud, vivienda, recreación y cultura que le permitan a los funcionarios y sus familias un desarrollo integral, el mejoramiento de su nivel de vida, así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

Igualmente, se busca con el Plan la asignación y el manejo óptimo de los recursos financieros destinados a desarrollar las actividades correspondientes a las áreas de intervención en cada uno de los contextos, las cuales se definen en dos grandes áreas: Área de Calidad de Vida Laboral Área de Protección y Servicios Sociales.

Finalmente, con el propósito de organizar las actividades plasmadas en el cronograma de actividades, resultado de los análisis, la Administración adoptará para la actual vigencia el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2019, que será ejecutado en su totalidad por el Grupo de Talento Humano del Ministerio, sujeto a previa autorización con base en el presupuesto asignado.



JUSTIFICACIÓN

El Bienestar Social Laboral se define como el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades de las personas, que influyen como elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social, respondiendo a las satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales del funcionario dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos y culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes, programas y proyectos de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad, los del Estado y los del servicio como persona.

Los planes y programas de bienestar están encaminados básicamente hacia un cambio de actitud del trabajador con respecto a la labor que desarrolla, por lo cual es necesario crear una serie de mecanismos con el propósito de obtener su satisfacción personal, familiar, social y profesional; y así mismo crear una cultura de bienestar en la entidad que se refleje en actitudes y comportamientos que posibiliten elevar los niveles de productividad, con el fin de proporcionar a todos y cada uno de los funcionarios condiciones que le permitan satisfacer sus necesidades, lo cual se verá reflejado directamente sobre los siguientes aspectos:

1. Individual: satisfacción en el trabajo, satisfacción profesional, calidad del trabajo y alcance de los objetivos.
2. Grupal: alcance de los objetivos y optimización de los resultados.
3. Organizacional: mayor productividad, eficacia, satisfacción, adaptación, desarrollo y supervivencia.

El Plan de Bienestar Social del Ministerio busca mantener el equilibrio en las dimensiones del ser humano como el entorno familiar, social y laboral que permitan aumentar los niveles de efectividad y propicien un buen ambiente de trabajo y motivación; orientado con la Política Estratégica del Talento Humano que generará acciones que contribuyan a que los servidores públicos se sientan felices en el trabajo y en consecuencia que sean más productivos y se logre un equilibrio entre el trabajo y su vida personal, trabajando temas generales como: Cambio Organizacional y Cultura Organizacional enfocados en cinco (5) rutas a saber:

1. Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos.
2. Ruta del Crecimiento: Liderando Talento.
3. Ruta del Servicio: Al servicio del Ciudadano.
4. Ruta de la Calidad: La Cultura de Hacer las Cosas Bien.
5. Ruta del Análisis de Datos: Conociendo el Talento.

En el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio el Plan de Bienestar Social se construye teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la Encuesta de Bienestar realizada en el mes de diciembre de 2018. Estos resultados apuntan a la construcción de las actividades planteadas en este documento. La encuesta permitió conocer las percepciones y sentimientos del personal en relación a características esenciales de la organización, como: orientación organizacional, administración del talento humano, comunicación e integración, trabajo en equipo, capacidad profesional y medio ambiente físico.

La Secretaria General en coordinación con la Alta Dirección propenderá por desarrollar todas las actividades que generen ese equilibrio entrelazando así las dimensiones socio-emocional, espiritual, física y mental.

JMB



1. MARCO LEGAL

Para la formulación y diseño del Plan de Bienestar Social del Ministerio de Vivienda Ciudad y Territorio, se tiene como marco de referencia conceptual y normativo los siguientes fundamentos legales:

- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998
- ✓ Decreto 1083 de 2015
- ✓ Decreto 648 de 2017
- ✓ Decreto 051 de 2018
- ✓ Ley 1857 de 2017
- ✓ Ley 909 de 2004
- ✓ Directiva Presidencial de Austeridad del Gasto 2018
- ✓ Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP
- ✓ Sistema de Estímulos. Orientaciones Metodológicas 2012. DAFP.
- ✓ Algunas website analizadas: www.dafp.gov.co, www.coldeportes.gov.co, www.cnsc.gov.co, www.cafam.com.co
- ✓ Plan de Acción 2017 - 2018.
- ✓ Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG Versión 2.0
- ✓ Código de Integridad del Servicio Público Colombiano DAFP-2017.
- ✓ Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano Versión 2.0 DAFP 2017.

2. CARACTERIZACIÓN DEL MINISTERIO DE VIVIENDA, CIUDAD Y TERRITORIO

2.1. MARCO INSTITUCIONAL

a. Ley 1444 de 2011

Artículo 11. *"Escisión del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial. Escíndase del Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial los objetivos y funciones asignados por las normas vigentes a los Despachos del Viceministro de Vivienda y Desarrollo Territorial y al Despacho del Viceministro de Agua y Saneamiento Básico."*

Artículo 18. Literal b) *"Determinar los objetivos y la estructura orgánica de los Ministerios creados por disposición de la presente ley, así como la integración de los sectores administrativos respectivos:"*

b. Decreto 3571 de 2011. *"Por medio del cual se establecen los objetivos, estructura, funciones del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y se integra el Sector Administrativo de Vivienda, Ciudad y Territorio"*

g/b



Artículo 25. Funciones Secretaría General. 3. *“Trazar las políticas y programas de administración de personal, bienestar social, selección, registro y control, capacitación, incentivos y desarrollo del talento humano y dirigir su gestión.”*

2.2. MISIÓN

El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio contribuye a mejorar la calidad de vida de la ciudadanía, promoviendo el desarrollo territorial y urbano planificado del país y disminuyendo el déficit en vivienda urbana, agua potable y saneamiento básico, mediante la financiación, y el desarrollo de la política pública, programas y proyectos correspondientes, con servicios de calidad y recurso humano comprometido.

2.3. VISIÓN

En el año 2021, el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio habrá logrado disminuir el déficit de vivienda urbana del país y mejorar la cobertura de los servicios de Agua Potable y Saneamiento Básico urbano y rural, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de los colombianos y consolidando un mejor sistema de Ciudades amables y productivas, a través de políticas, programas y proyectos participativos y de Entidades modernas.

2.4. POLÍTICA DE CALIDAD

Contribuir a la construcción de la equidad social y mejorar la calidad de vida de los colombianos, promoviendo el desarrollo territorial y urbano planificado del país y disminuyendo el déficit en vivienda urbana, agua potable y saneamiento básico, a través de la formulación, instrumentación, implementación y seguimiento de políticas en materia de vivienda, desarrollo urbano y territorial, agua potable y saneamiento básico, rigiéndose por los principios de la gestión pública, el uso eficiente de los recursos humanos, físicos y financieros, la satisfacción de los derechos y necesidades de las partes interesadas, y el mejoramiento continuo del Sistema de Gestión.

2.5. OBJETIVOS DE CALIDAD

- Contribuir a la articulación de las Entidades del Sector, mediante el seguimiento y cumplimiento del Plan Estratégico Sectorial, que garanticen su cumplimiento ante el Gobierno Nacional.
- Asegurar que cada vez más colombianos tengan derecho a condiciones de habitabilidad dignas, a través de la implementación de políticas, normativa, planes, programas y proyectos, en materia de vivienda, agua potable, saneamiento básico, desarrollo urbano y territorial, con el fin de contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida y la disminución de la pobreza de la población.
- Formular la política pública de vivienda, agua potable, saneamiento básico y desarrollo urbano y territorial, así como los instrumentos normativos que la desarrollen, de acuerdo con las necesidades contempladas en el PND, los compromisos internacionales suscritos y la normatividad vigente, con el propósito de consolidar el sistema de ciudades, con patrones de uso eficiente y sostenible del suelo, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población colombiana.
- Brindar información, orientación y asistencia, por medio de actividades de promoción y acompañamiento, para la implementación de políticas, normativa, planes, programas y proyectos, en materia de vivienda, APSB, desarrollo urbano y territorial a los públicos de interés, de manera oportuna y pertinente.



- Fortalecer los estándares de transparencia de la entidad mediante la implementación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC), así como procesos contractuales transparentes, que permitan mejorar la participación y percepción de la ciudadanía.
- Fortalecer la planeación presupuestal de la Entidad, bajo la metodología de presupuesto orientado a resultados, mediante la implementación de herramientas de programación, formulación y seguimiento de los proyectos de inversión, de tal forma que se pueda contar con los recursos necesarios, mejorar la eficiencia en su manejo y facilitar la toma de decisiones.
- Dar a conocer a la ciudadanía, a las partes interesadas y a los servidores públicos, mediante canales y procedimientos efectivos, las políticas, programas, proyectos, planes y actuaciones del Ministerio, para lograr una divulgación de información suficiente y atención oportuna y pertinente.
- Articular los modelos de gestión dentro del sistema Integrado de la entidad mediante estandarización de los procesos para cumplir los requisitos establecidos en la normatividad vigente.
- Mejorar los procesos y la tecnología que usa la Entidad, mediante proyectos de modernización y mantenimiento tecnológico y administrativo, de tal forma que se reduzcan los trámites y el consumo de papel, y se atienda oportunamente a funcionarios y públicos de interés.
- Asesorar, acompañar, evaluar y verificar la conformidad del Sistema de Control Interno del Ministerio de Vivienda de Ciudad y Territorio y FONVIVIENDA, de forma Independiente, Objetiva y Oportuna.
- Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Entidad, mediante estrategias administrativas y operativas de selección, vinculación, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, para garantizar la competencia y el bienestar del personal.

2.6. VALORES ÉTICOS

Los valores éticos son los acuerdos en las formas de ser y actuar de los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio; sirven como referentes para orientar las actitudes y prácticas deseables de éstos, por cuanto posibilitan el afianzamiento y el íntegro cumplimiento de los preceptos constitucionales y legales en su desempeño institucional.

Es de importancia mencionar que de acuerdo con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, el Código de Integridad agrupa los cinco (5) valores definidos para los servidores públicos así:

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

JLB



3. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL GRUPO DE TALENTO HUMANO

El objetivo del Grupo de Talento Humano es administrar el Talento Humano del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, desde el momento de su ingreso a la entidad, pasando por su permanencia en la misma hasta su retiro, desarrollando estrategias administrativas y operativas que permitan el adecuado y eficiente manejo.

Los objetivos estratégicos incorporados en el plan de acción del Grupo de Talento Humano para la actual vigencia son:

Objetivo estratégico de la entidad: Fortalecer las capacidades, el bienestar y la seguridad del talento humano.

Producto: Ambiente laboral mejorado.

Actividades:

- Realización de actividades de bienestar para los funcionarios del MVCT, que involucren jornadas de promoción, deporte, actividades culturales, reconocimiento a los funcionarios y actividades especiales con las familias.
- Intervención institucional para mejorar el ambiente laboral.

4. CONTENIDO DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

4.1. Objetivo General

- Favorecer el entorno laboral de los servidores públicos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio que promueva el aumento de la efectividad y así mismo, el logro misional.

4.2. Objetivos Específicos

- Incluir en el campo de Política de Talento Humano dentro del modelo Integrado de Planeación y Gestión el Código de Integridad.
- Ejecutar las actividades del plan de desvinculación asistida que permita a los funcionarios adaptarse a las nuevas condiciones laborales y personales.
- Contribuir en la promoción y prevención de una mejor calidad de vida del funcionario y su grupo familiar del Ministerio, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural.
- Aplicar una herramienta de medición que permita diagnosticar cualitativamente y cuantitativamente el clima organizacional en el Ministerio.
- Favorecer el clima laboral de la entidad a través de actividades orientadas a mantener y mejorar la comunicación efectiva entre funcionarios y dependencias del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
- Reconocer a los funcionarios de carrera administrativa los resultados de desempeño en niveles de excelencia, a través del plan de incentivos.

8/16



- Establecer herramientas metodológicas para el análisis, seguimiento y evaluación del Plan de Bienestar e Incentivos.

4.3. Beneficiarios

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social e incentivos son los Funcionarios del Ministerio y su familia. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Para el caso de las actividades de Estímulos e Incentivos, serán los funcionarios del Ministerio, que ostenten derechos de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

4.4. Entidades de Apoyo

Para orientar el cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios, contaremos con el apoyo de las siguientes entidades:

- Cajas de Compensación Familiar.
- Entidades Promotoras de Salud Fondos de Pensiones y Cesantías.
- Entidad Administradora de Riesgos Profesionales.

Acorde con el presupuesto destinado para programas de Bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar Laboral.

4.5. Financiación

Los programas y actividades del Plan de Bienestar del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, serán financiados a través del rubro de capacitación, bienestar y estímulos que cuenta con una asignación presupuestal para la presente vigencia de Ciento Treinta y Siete Millones de Pesos Mcte (\$137.000.000); incluidas las actividades recreativas, deportivas, el plan de incentivos, apoyo educativo que requiere contratación y/o ejecución de recursos, adicionalmente se contará con el acompañamiento y apoyo de la Caja de Compensación Familiar CAFAM conforme a las facultades establecidas legalmente.

5. COMPONENTES DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Los programas y/o planes de bienestar deben enmarcarse dentro de dos componentes o áreas: Componente de Protección y Servicios Sociales y el Componente de Calidad de Vida Laboral.

5.1. Componente de Protección y Servicios Sociales

Este componente atiende las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia con el fin de mejorar sus niveles de calidad de vida, deporte, salud, vivienda, recreación, cultura y educación.



5.1.1. Objetivos del Componente Protección y Servicios Sociales:

- Propiciar una mejor calidad de vida al funcionario y su grupo familiar.
- Realizar procesos que favorezcan la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
- Lograr la participación en el desarrollo organizacional.

5.1.2. Áreas de Intervención Componente Protección y Servicios Sociales:

Las áreas de intervención que se plasman en el Plan de Bienestar Social, agrupan conceptos de integralidad, felicidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos, en las siguientes áreas:

a. Promoción y Prevención de la Salud:

Tendrá como prioridad el desarrollo integral del funcionario con miras a fortalecer la cultura del autocuidado de su salud, la motivación, los hábitos de vida saludable y el desempeño. Con este propósito la Secretaria General a través del Grupo de Talento Humano busca fortalecer el capital humano a través de actividades que se contemplaran durante el día de la seguridad y salud en el trabajo, el uso del gimnasio y campañas en temas de salud.

b. Programa de Educación Formal:

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

La educación formal en sus distintos niveles, tiene por objeto desarrollar conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas puedan fundamentar su desarrollo en forma permanente.

Se otorga estímulos de financiación parcial o apoyo de educación formal, para realizar estudios en programas de pre grado, especializaciones, maestrías y/o doctorados a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

c. Promoción de Vivienda:

El propósito es ofrecer información acerca de programas de vivienda a todos los funcionarios de la Entidad, con el ánimo de incentivar la compra de vivienda propia. Se realizarán ferias informativas acerca de oferta de vivienda, trámites de acceso a líneas de crédito y subsidio ofrecidos por el FNA, Cajas de Compensación Familiar, Fondos de Cesantías y otras entidades

d. Área Deportiva:

El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.

De igual manera, esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar; teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los funcionarios influye de manera directa en el desempeño laboral de éstos.



e. Área Cultural:

El área cultural como medio para la integración social y el desarrollo humano, promueve el arte, la creatividad, la sensibilidad artística y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales. Igualmente propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo; el servidor puede tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

Se procura la promoción de actividades culturales y podrá gestionar actividades como la danza, música, canto, teatro, cine, poesía, pintura, fotografía a través de programación de cursos, talleres y acciones dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios del Ministerio, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima organizacional.

f. Área Recreativa:

La recreación es una herramienta fundamental en el mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y en el aprendizaje social, generando un espacio de comunicación, interacción, goce y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de los valores institucionales e individuales.

Se realizarán actividades que tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre del servidor público, de sus hijos y su núcleo familiar brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de la familia del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y un mejoramiento del clima institucional.

g. Área Social:

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencia tanto individual como colectivo, ya que se comparte un mismo entorno, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

En el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.

Algunas de estas fechas son el día internacional de la mujer, día de la secretaria, día de la madre, día del padre, día del conductor, los cumpleaños de los funcionarios, actividades lúdicas en el día del servidor público, de igual manera, las novenas decembrinas.

5.2. Componente de Calidad de Vida Laboral

Este componente se ocupa de fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo de los servidores públicos; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los funcionarios, la motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.



El Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, considera al Talento Humano de la entidad como eje central del desarrollo de la misión y visión de la misma, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones laborales, el desarrollo de las capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales y sociales, además del fomento de habilidades y destrezas, así como el reconocimiento a la labor que realizan los servidores públicos, fortaleciendo la misión Institucional ante la ciudadanía que espera el mejor servicio de la entidad.

Se programarán actividades dirigidas a los funcionarios que incentive el sentido de pertenencia de la institución, se fortalezca el compañerismo, el trabajo en equipo, la orientación a resultados, la innovación y creatividad, actividades de cultura organizacional, adaptación al cambio, adaptación laboral que orienten el desarrollo de habilidades, la reducción del estrés ocupacional, y el establecimiento de relaciones más armónicas entre la alta dirección y los servidores, con el fin de generar bienestar a los funcionarios de la entidad.

5.2.1. Objetivos del Componente de Calidad de Vida Laboral

- Generar condiciones de vida laboral que propicien el bienestar y desarrollo del funcionario, las relaciones interpersonales y la productividad en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.
- Sensibilizar a los directivos y a los funcionarios sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.

5.2.2. Áreas de Intervención Componente de Calidad de Vida Laboral

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

a. Preparación para el retiro o Plan de Desvinculación Asistida:

Concebido 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 1083 de 2015 artículo 2.2.10.7 numeral 3 y/o quienes se encuentren en procesos de modernización administrativa y de reforma de la planta de personal, por lo tanto, las actividades que se desarrollen busquen de manera planeada mantener y mejorar las condiciones laboral- familiar, la calidad de vida y desarrollo integral de los funcionarios en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Se deberán tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Aspectos Emocionales: la entidad deberá diseñar estrategias con el apoyo de profesionales que acompañen el proceso de elaboración del duelo propio ocasionado por una pérdida o separación y reafirmación del auto concepto, autoestima y autoconfianza del servidor, con el fin de evitar los rumores que afecten el clima organizacional.
- Aspectos ocupacionales y de información: se busca que los servidores públicos obtengan información útil en cuanto a sus intereses, aptitudes y competencias para potencializarlos en aras de buscar otras posibilidades laborales.
- Preparación para el nuevo abordaje laboral: se busca preparar al servidor público en el manejo de mejores estrategias de búsqueda de empleo, en técnicas de diligenciamiento de hojas de vida de impacto y en la presentación de entrevistas de vinculación.
- Aspectos financieros: la entidad deberá diseñar estrategias enfocadas en la cultura del ahorro, búsqueda de créditos y técnicas de organización cooperativa.



- Aspectos familiares: concientización de la familia sobre su nueva situación y el rol que entrara a ocupar el desvinculado dentro de ella. Posibilidades de participación de la familia en actividades recreativas y laborales de los desvinculados.

Para que el plan de desvinculación asistida sea efectivo, debe formularse de manera individual y planificado, incluyendo la justificación de cada uno de los casos.

En el momento de organizar las actividades que se van a desarrollar dentro de este componente, se debe tener en cuenta los siguientes aspectos: actividades de sensibilización, apoyo psicológico para el desvinculado y su familia, fomento de una cultura de ahorro, orientación laboral vocacional, refuerzo de autoestima, comunicación humana, desarrollo de habilidades micro empresariales, desarrollo de la capacidad emprendedora, manejo psicoemocional y técnicas de búsqueda de empleo.

Adicionalmente, se deberán actualizar las bases de datos con la información de aquellos servidores que estén próximos al retiro laboral, como también la de aquellos que han sido retirados producto de los procesos de modernización administrativa o de reforma a la planta de personal, para crear un banco de expertos que permita consolidar y acceder a la memoria institucional de la entidad.

Para la elaboración y ejecución del plan de desvinculación asistida, se deberán tener en cuenta las siguientes fases:



Fuente: elaboración propia MVCT

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida mediante charlas y talleres con el fin de facilitar la adaptación de los servidores públicos que se encuentran en la etapa del retiro, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

b. Clima y cultura organizacional:

El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

Durante la vigencia 2019, el Ministerio se enfocará a intervenir de manera positiva la cultura organizacional y el ambiente laboral de la entidad, basándose en los resultados obtenidos en la medición de realizada por parte de la firma externa Great Place To Work®.

Adicionalmente y teniendo en cuenta la matriz estratégica de Talento Humano, que el Departamento Administrativo de la Función Pública ha venido implementando en las diferentes



entidades del sector público, se plantea el trabajo durante la vigencia 2019 orientado con la Política Estratégica del Talento Humano que generará acciones que contribuyan a que los servidores públicos se sientan felices en el trabajo y en consecuencia que sean más productivos y se logre un equilibrio entre el trabajo y su vida personal, trabajando temas generales como: Cambio Organizacional y Cultura Organizacional enfocados en cinco (5) rutas a saber:

1. Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos.
2. Ruta del Crecimiento: Liderando Talento.
3. Ruta del Servicio: Al servicio del Ciudadano.
4. Ruta de la Calidad: La Cultura de Hacer las Cosas Bien.
5. Ruta del Análisis de Datos: Conociendo el Talento.

Para tal fin, se utilizará una herramienta fundamental de la política estratégica de talento humano: La matriz GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico del MIPG.

5.3. Componente del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, incluye actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los colaboradores, con el fin de convertirlos en contribuidores más activos en el cumplimiento del objeto misional de la institución y el compromiso a crear ambientes sanos de trabajo, al tiempo que se cumplan con los requisitos de funcionamiento establecidos por los entes correspondientes, desarrollándose en forma integral e interdisciplinaria.

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio contempla los siguientes enfoques para su desarrollo:

- Subprograma de Medicina Preventiva y del Trabajo.
- Subprograma de higiene y seguridad industrial.
- Evaluación y monitoreo.
- Mejoramiento Continuo.

5.4. Plan Anual de Incentivos

En virtud con lo establecido en Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004 y Decreto 1083 de 2015, se establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Con el fin de garantizar que el Sistema de Estímulos logre alcanzar tanto las metas como los objetivos trazados y sea una herramienta que fortalezca el compromiso institucional, estimular de manera permanente la productividad y propicie el crecimiento personal de los empleados, se contempla para su diseño la aplicación de los criterios de igualdad, equidad, mérito, objetividad, legalidad y transparencia.

5.4.1. Clases de Incentivos

El Plan de Incentivos del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio estará constituido por:



- a. **Incentivos no Pecuniarios:** Son reconocimientos no económicos que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de programas flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los empleados en nivel de excelencia.
- b. **Incentivo Pecuniario:** Es el reconocimiento de carácter económico que se asigna al mejor equipo de trabajo de la entidad seleccionado, de conformidad con el procedimiento y los criterios adoptados por la Entidad y de conformidad con los recursos.

5.4.2. Incentivos por Desempeño Individual

Los planes de Incentivos en el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio se orientarán a motivar, estimular, reconocer y premiar los desempeños individuales de los empleados quienes tienen la calidad de empleados inscritos en carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y que aporten de manera significativa al logro de los objetivos y metas de la Entidad.

Para la selección del mejor empleado de Carrera Administrativa, el mejor empleado de Libre Nombramiento y Remoción de la Entidad y los mejores empleados por nivel jerárquico, se tendrán en cuenta los criterios que la Entidad determine para la vigencia.

5.4.3. Incentivos para los Mejores Equipos de Trabajo

Para efectos del Plan de Incentivos, se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales y competencias complementarias para la consecución de un resultado concreto en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales.

5.4.4. Reconocimientos a los Gerentes Públicos

Para efectos del Plan de Incentivos, se tendrán en cuenta los criterios que la Entidad determine para la vigencia.

5.5. Reconocimientos

El propósito es brindar un reconocimiento especial a todos los funcionarios del Ministerio como las desvinculaciones por pensión, reconocimientos verbales, notas de felicitación o de agradecimiento, mensajes de felicitación por los nacimientos de los hijos, publicaciones en los medios de comunicación internos de la entidad, entre otros.

Continuaremos realizando el reconocimiento a los empleados con mayor antigüedad en el servicio con la Entidad, conforme al tiempo de permanencia al servicio del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, de los servidores públicos que cada año y por una sola vez, acrediten haber cumplido:

- a) Cinco (5) años.
- b) Diez (10) años.
- c) Quince (15) años.
- d) Veinte (20) años.

5.6. Otras Acciones: Programas de Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP) y Administradora de Fondo Cesantías Fondo Nacional del Ahorro, Administradora de Riesgos Profesionales, Fondos de Vivienda y Caja de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios del Ministerio.



El papel del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio, será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico debe asumir los diferentes organismos.

Se continua para esta vigencia con la promoción de los servicios de la Caja de Compensación Familiar CAFAM a través de la oficina móvil, que es coordinada por uno de sus funcionarios, permitiendo a los afiliados hacer uso de los servicios que ofrecen sin tener que desplazarse hasta las sedes administrativas, para lo cual estarán todos los servicios disponibles:

- Reserva y venta de alojamientos.
- Turismo social.
- Radicación de créditos.
- Pagos de cuotas (tarjeta débito y crédito).
- Postulaciones a subsidios.
- Inscripciones a cursos.
- Inscripciones actividades de recreación.
- Venta de boletas eventos deportivos, recreativos, culturales.
- Radicación de peticiones, quejas y sugerencias.
- Recepción de correspondencia.
- Información general de la Caja de Compensación.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

El seguimiento, control y evaluación de todas las actividades del Plan de Bienestar Social, estará a cargo del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, dependencia responsable de la ejecución, control y seguimiento de las mismas, dirigida a los funcionarios del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio y su núcleo familiar.

Con el propósito de efectuar la evaluación y el seguimiento del Plan de Bienestar Social, se establecen los siguientes indicadores para evaluar el Plan vigencia 2019:

6.1. Indicadores

a. Indicador de la meta dentro del Plan Estratégico Institucional - Sinapsis:

Tabla. Indicador meta sinapsis.

Meta Programada	Diseñar y ejecutar actividades que permitan el cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia
Nombre del indicador de la Meta	Cumplimiento Plan Bienestar Social e Incentivos
Fórmula del Indicador	$(\text{Número de Actividades Ejecutadas} / \text{Número de Actividades Programadas}) * 100$
Valor esperado del Indicador	100%
Unidad de Medida del Indicador	Porcentaje
Unidad de Medida de la Actividad	Porcentual – 100%

Fuente: elaboración propia MVCT



b. Indicador formulado en el Sistema Integrado de Gestión (SIG) Proceso Gestión del Talento Humano:

Tabla. Indicador Sistema Integrado de Gestión (SIG).

INDICADOR	¿QUÉ MIDE?
Eficiencia	Refleja el uso racional de los recursos disponibles en la consecución de un producto o resultado; permite valorar cumplimiento de actividades previstas, tiempo de ejecución, presupuesto ejecutado y costos, insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan. A través de indicadores de eficiencia se le hace seguimiento a la formulación y ejecución del Plan de Bienestar Social.

Fuente: elaboración propia MVCT

6.2. Encuesta de satisfacción

La evaluación de satisfacción, se realiza en el formato definido por la Entidad y establecido en el SIG "TH - F -34 Evaluación Actividades Plan de Bienestar", y es diligenciado por los participantes en cada una de las actividades del Plan de Bienestar una vez estas hayan finalizado. (Ver anexo No. 4).

Los resultados de la evaluación son utilizados para implementar mejoras en las actividades desarrolladas y que son insumo para el Plan de la siguiente vigencia.



Bibliografía

<http://www.funcionpublica.gov.co/-/conozca-el-codigo-de-integridad-la-guia-de-accion-para-los-servidores-publicos>.

Kast, F. & Rosenzweig, J. (1990). *El Enfoque Moderno: Conceptos y Sistemas y de Contingencia. Administración en las Organizaciones*. México. Mc Graw Hill.

Decreto 0648 de 2017. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Decreto 1083 de 2015. Título 10 Sistemas de Estímulos. Artículo 2.2.10.1. Programas de Estímulo.

Decreto 1083 de 2015. Título 10 Programa de Estímulos. Artículo 2.2.10.2. Beneficiarios.

Decreto 1083 de 2015. Título 10 Programa de Estímulos. Artículo 2.2.10.3. Programas de Bienestar orientados a la protección y servicio social.

Decreto 1083 de 2015. Título 10 Programa de Estímulos. Artículo 2.2.10.4. Recursos de los programas de Bienestar.

Decreto 1083 de 2015. Título 10 Programa de Estímulos. Artículo 2.2.10.6. Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar.

Decreto 1083 de 2015. Título 10 Programa de Estímulos. Artículo 2.2.10.7. Programa de Bienestar de Calidad de Vida Laboral.

Decreto 1567 de 1998 SECCIÓN 3: actividades recreativas, culturales o de capacitación dentro de la jornada de trabajo. Artículo 2.2.1.2.3.1. *Acumulación de horas para actividades recreativas, culturales o de capacitación*.

Ley 1821 de 2016, Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas.

Ley 1072 de 2015 Decreto único reglamentario del sector trabajo.

Ley 909 de 2004, Por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015 y la Ley 909 de 2004.

Constitución Política en los siguientes Artículos: Artículo 52, 53, 54 Modificado por el Artículo 1, Acto Legislativo No. 02 de 2000.

J/b

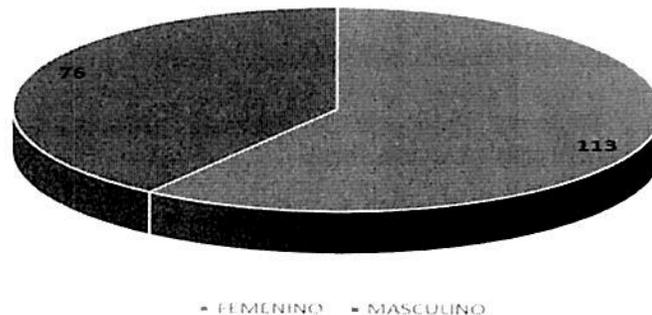


ANEXOS

1. Análisis de las Encuestas de Detección de Necesidades de Bienestar 2019.

La encuesta se aplicó de manera virtual a todos los colaboradores del Ministerio y constó de preguntas cerradas de escogencia múltiple distribuidas en 7 categorías (Deportivas, recreativas y vacacionales, artísticas y culturales, promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías, preparación pre-pensionados, promoción de programas, incentivos) que muestran el interés de los funcionarios por las actividades.

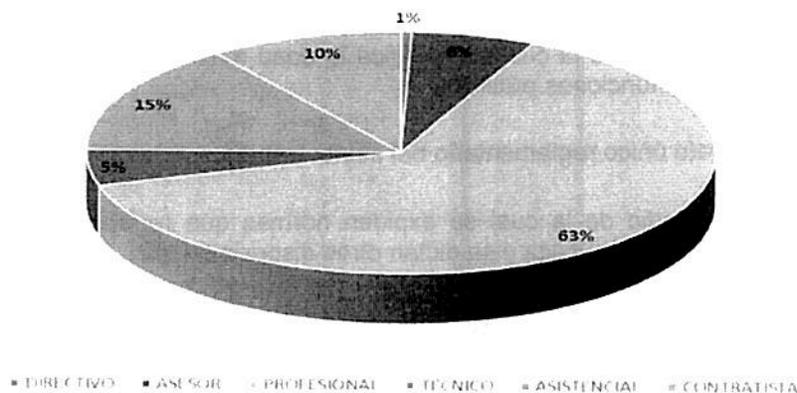
Gráfica No.1 Género colaboradores del MVCT



Fuente: Elaboración propia MVCT

La población de los colaboradores del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio que diligenciaron la encuesta fue de 189 personas, de las cuales 76 son del género masculino y 113 del género femenino.

Gráfica No.2 Denominación del Cargo

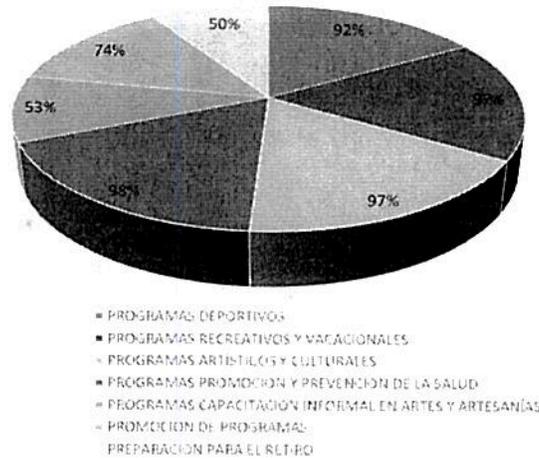


Fuente: Elaboración propia MVCT

Del total de la muestra, el mayor porcentaje corresponde al nivel profesional con un 63%, el 15% corresponde al nivel asistencial, el 10% a los contratistas, el 6% al nivel asesor, el 5% al nivel técnico y el 1% al nivel directivo.



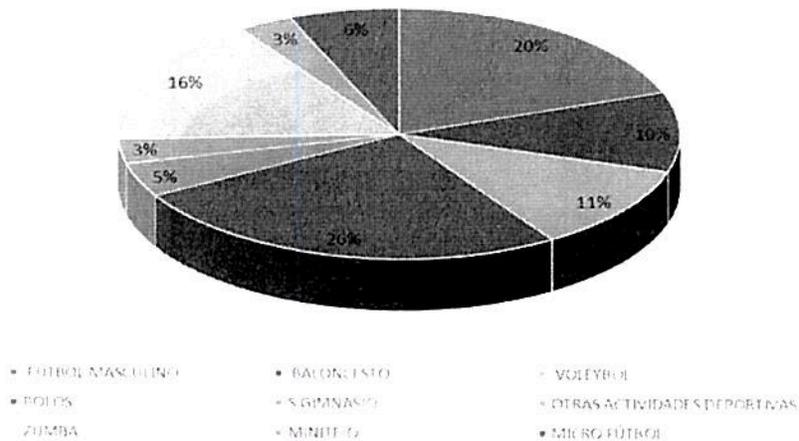
Gráfica No.3 Información Actividades de Preferencia



Fuente: Elaboración propia MVCT

Los programas de mayor preferencia fueron en su orden: los programas de promoción y prevención de la salud con el 98%, los programas recreativos y vacacionales y los programas artísticos y culturales con el 97% cada uno, los programas deportivos con el 92%, con el 74% los programas del Fondo Nacional del Ahorro, las EPS y la Caja de Compensación Familiar Cafam, con el 53% los programas de capacitación informal en artes y artesanías y con el 50% las actividades de preparación para el retiro.

Gráfica No.4 Actividades Deportivas



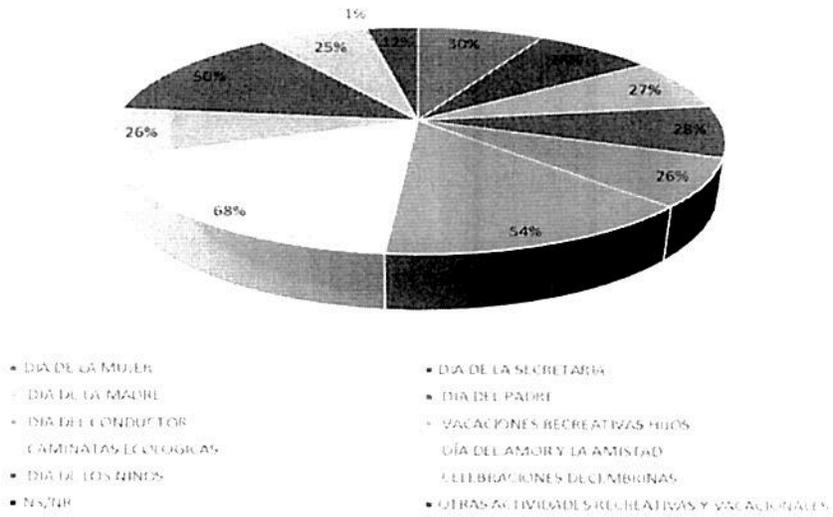
Fuente: Elaboración propia MVCT

Las actividades deportivas con mayor preferencia fueron: los bolos con el 26%, el fútbol masculino con el 20%, las actividades de zumba con el 16%, el voleibol con el 11% y el baloncesto con el 10%.

Jlb



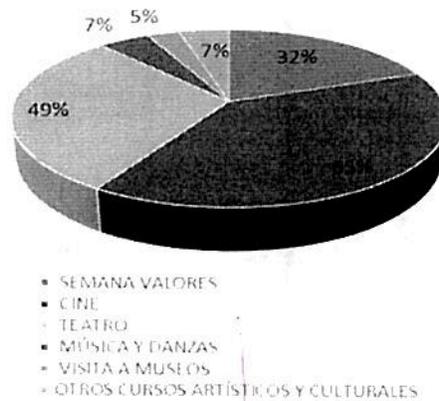
Gráfica No. 5 Actividades Recreativas y Vacacionales



Fuente: Elaboración propia del MVCT

Las actividades recreativas y vacacionales con mayor preferencia fueron: caminatas ecológicas con el 68%, vacaciones recreativas con el 54%, día de los niños con el 50%, día de la mujer con el 30%, día de la secretaria y día del padre con el 28%, día de la madre con el 27%, día del conductor y día del amor y la amistad con el 26%, celebraciones decembrinas con el 25% y con el 12% otras actividades.

Gráfica No. 6 Actividades Artísticas y Culturales

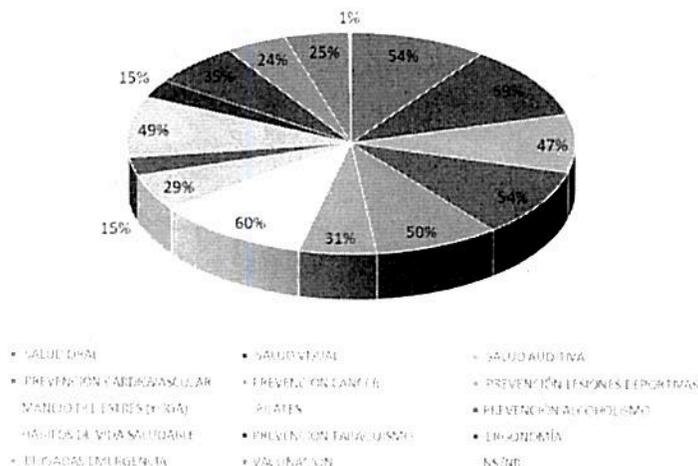


Fuente: Elaboración propia MVCT

Las actividades artísticas y culturales con mayor preferencia fueron: cine con el 65%, teatro con el 49% y semana de valores con el 32%.



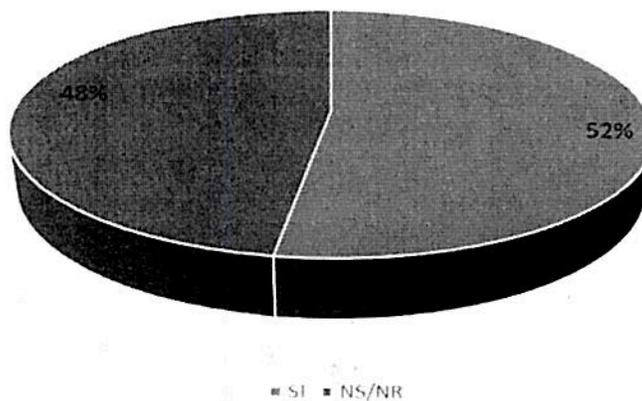
Gráfica No. 7 Programas de Promoción y Prevención



Fuente: Elaboración propia MVCT

Los programas de promoción y prevención con mayor preferencia fueron: manejo del estrés con el 60%, salud visual con el 59%, salud oral y prevención cardiovascular con el 54% y prevención del cáncer con el 50%.

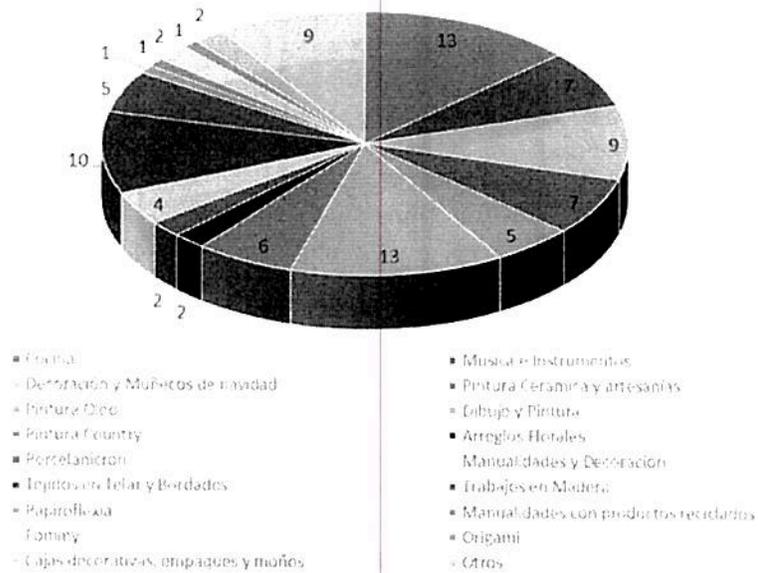
Gráfica No. 8 Capacitación en Artes y Artesanías



Fuente: Elaboración propia MVCT

Del total de la muestra, el 52% se encuentran interesados en los cursos en artes y artesanías en los siguientes temas como se muestra a continuación:

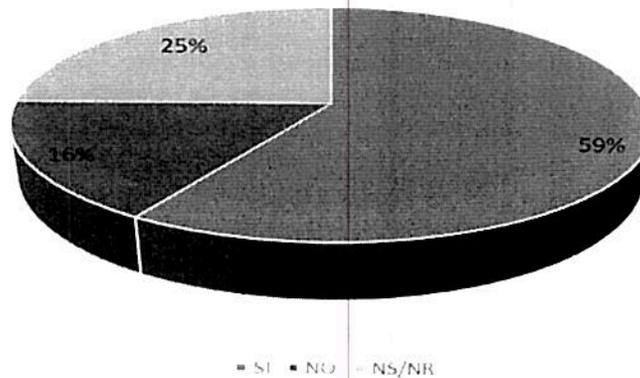
JLB



Fuente: Elaboración propia MVCT

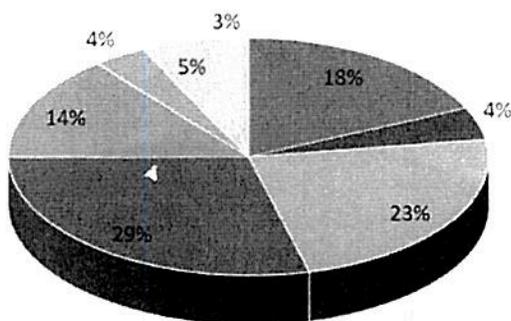
El análisis muestra que los colaboradores del Ministerio, prefieren las actividades de cocina y dibujo-pintura con un 13%, seguido de tejidos en telar y bordados con un 10% y con un 9% los cursos de decoración navideña.

Gráfica No. 9 Preparación para el Retiro



Fuente: Elaboración propia MVCT

Del total de colaboradores que diligenciaron la encuesta, 59% se encuentran interesados en que se realicen actividades para prepararse para el retiro en temas como se muestra a continuación:

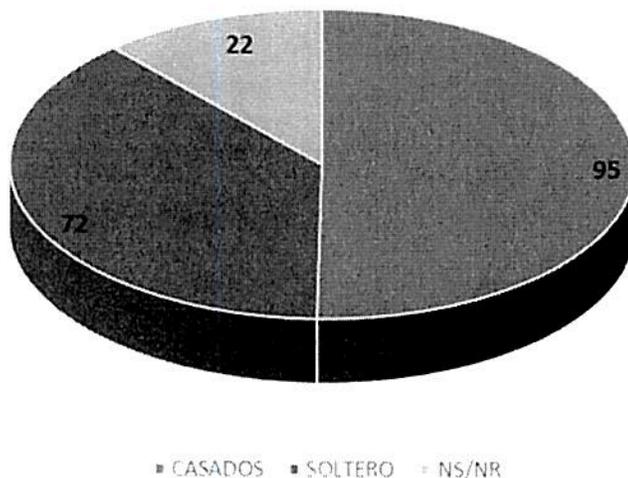


- Actividades recreativas, deportivas, culturales y de integración
- Asesorías Jurídicas
- Talleres Preparación para el Retiro
- Charlas finanzas, proyecto de vida y emprendimiento empresarial
- Actualización Normativa
- Acompañamiento de Colpensiones
- Acompañamiento Psicológico
- Otros

Fuente: Elaboración propia MVCT

La temática con mayor preferencia fue la de Charlas en finanzas, proyecto de vida y emprendimiento empresarial con un 29%, seguida de los talleres de preparación para el retiro que se vienen realizando desde el año 2016, con un 23%, seguida de las actividades recreativas, deportivas, culturales y de integración con un 18%.

Gráfica No. 10 Información Estado Civil de los Colaboradores del MVCT



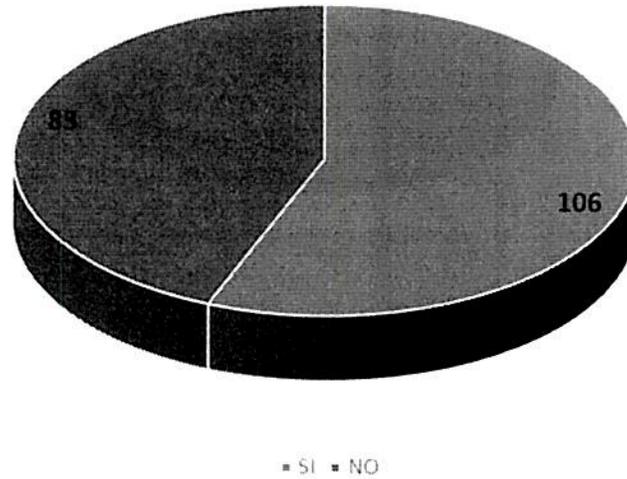
Fuente: Elaboración propias del MVCT

Del total de la muestra, 95 personas manifestaron estar casados, 72 solteros y 22 no respondieron.

Jlb



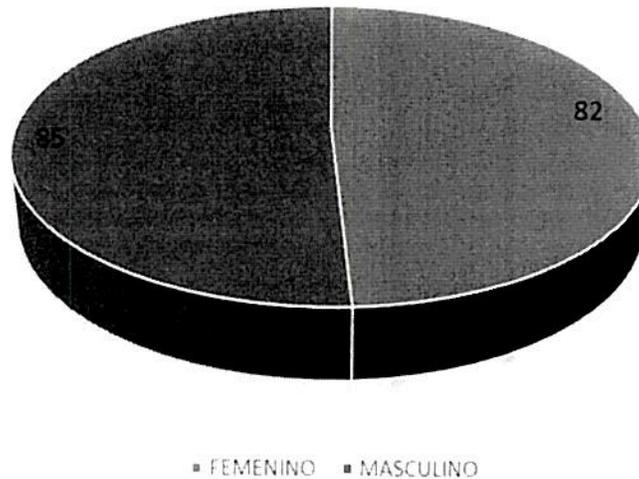
Gráfica No. 11 Información Colaboradores que tienen hijos



Fuente: Elaboración propia MVCT

Del total de la muestra, 106 personas tienen hijos y 83 no tienen.

Gráfica No. 12. Información Género Hijos Colaboradores MVCT

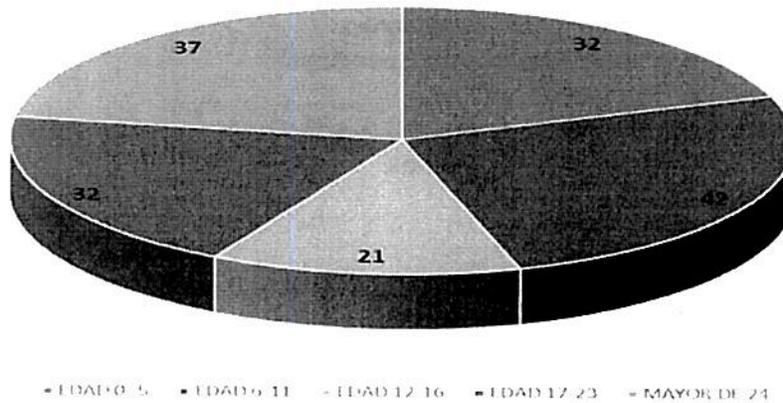


Fuente: Elaboración propia MVCT

De los 106 colaboradores que tienen hijos, 82 son mujeres y 85 hombres.



Gráfica No. 13. Rango de Edades Hijos Colaboradores MVCT

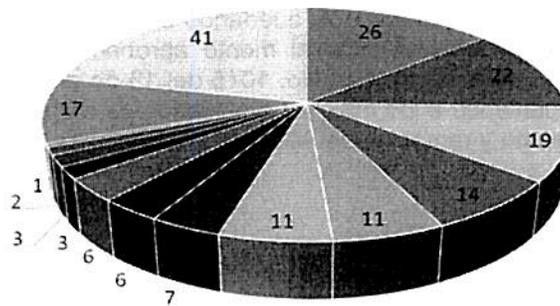


Fuente: Elaboración propia MVCT

Se detectó en la muestra que el rango de edades de los hijos de los colaboradores del Ministerio tiene un comportamiento de la siguiente manera:

- Edades de 0 a 5 años: 32
- Edades de 6 a 11 años: 42
- Edades de 12 a 16 años: 21
- Edades de 17 a 23 años: 32
- Mayores de 24 años: 37

Gráfica No. 14. ¿Cuál es el reconocimiento que le gustaría recibir?



- RECONOCIMIENTOS Y ESTIMULOS PARA TODOS
- DIAS DE CUMPLEAÑOS LIBRE
- ACTIVIDADES PARA COMPARTIR CON LA FAMILIA
- FLEXIBILIDAD HORARIO LABORAL
- ESTABILIDAD LABORAL
- AUMENTOS SALARIALES
- PREMIOS Y BONIFICACIONES
- OTROS
- CAPACITACIONES Y APOYOS EDUCATIVOS PARA TODOS
- ASUENOS Y ENCARGOS
- MEJOR AMBIENTE LABORAL
- AYUDA COMPRA DE VIVIENDA
- DESCANSOS SIN COMPENSATORIOS
- RUTAS

Fuente: Elaboración propia MVCT



Los colaboradores que diligenciaron la encuesta manifestaron que los reconocimientos que les gustaría recibir son los siguientes:

Reconocimientos y estímulos para todos: 26 personas.

Capacitaciones y apoyo educativo para todos: 22 personas.

Día del cumpleaños libre: 19 personas.

Ascensos y encargos: 14 personas.

Actividades para compartir en familia: 11 personas.

Mejor ambiente laboral: 11 personas.

Flexibilidad horario laboral: 7 personas.

Apoyo compra de vivienda: 6 personas.

Estabilidad salarial: 6 personas.

Descansos sin compensatorios: 3 personas.

Aumentos salariales: 3 personas.

Rutas: 2 personas.

Incentivos no pecuniarios-bonos: 1 persona.

Otros: 17 personas.

No respondieron: 41 personas.

2. Evaluación del Plan de Bienestar vigencia 2018

- **Indicador cumplimiento Meta Plan Estratégico de Planeación y Gestión y Acción 2018**

Durante la vigencia 2018 se ejecutaron las 55 actividades programadas en este Plan, situación que evidencia un cumplimiento del 100% de la meta propuesta, la cual estaba fijada en el 90%.

El presupuesto programado fue de Ciento Cuarenta y Un Millón de pesos mcte (\$141.000.000.00) los cuales se ejecutaron Ciento Cuarenta Millones Novecientos Noventa y Ocho mil Trescientos Treinta y Cuatro pesos mcte (\$140.998.334.00), quedando un saldo por liberar de Mil Seiscientos Sesenta y Seis pesos (\$1.666) con respecto al monto aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño de conformidad con la Resolución No. 1015 del 13 de diciembre de 2018 "Por la cual se otorgan incentivos no pecuniarios a los mejores empleados de carrera administrativa y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción del Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio".



• **Evaluación de Satisfacción de los funcionarios**

La evaluación de satisfacción, se realiza en el formato definido por la entidad y establecido en el SIG "TH – F -34 Evaluación Actividades Plan de Bienestar", y es diligenciado por algunos participantes en cada una de las actividades del Plan de Bienestar una vez estas hayan finalizado.

Los resultados de la evaluación son utilizados para implementar mejoras en las actividades desarrolladas y que son insumo para el Plan de la siguiente vigencia, dicha información es presentada a la Comisión de Personal en sesión que se realiza al inicio de cada año.

El cuestionario de evaluación realizado en el año 2018 tuvo las siguientes preguntas y respuestas por parte de los funcionarios que participaron en las actividades:

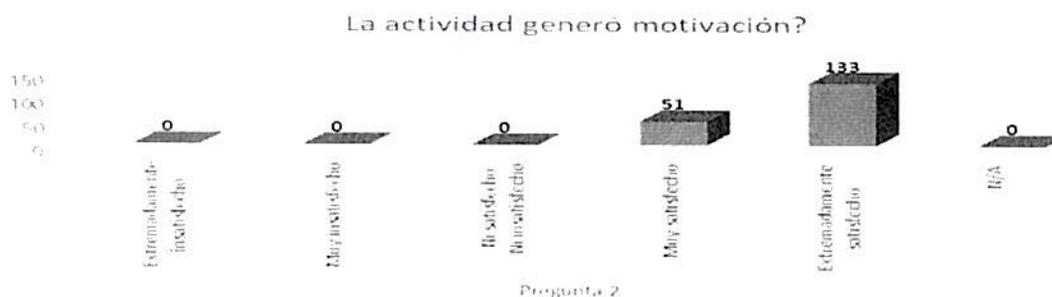
Pregunta 1. ¿La actividad realizada fue de mi interés?



Fuente: Elaboración propia MVCT

Se evidencia en la respuesta a la pregunta 1 que de los funcionarios que respondieron la evaluación de las actividades del Plan de Bienestar, 135 personas manifestaron que con las actividades realizadas fueron extremadamente satisfechos y 55 muy satisfechos.

Pregunta 2. ¿La actividad generó motivación?



Fuente: Elaboración propia MVCT

Con respecto a si las actividades generaron motivación, 133 funcionarios se sintieron extremadamente satisfechos y 51 muy satisfechos.

Handwritten signature



Pregunta 3. ¿La actividad promueve la integración entre los funcionarios del Ministerio de Vivienda?



Fuente: Elaboración propia MVCT

Con respecto a la pregunta No. 3, 135 funcionarios manifiestan que las actividades promueven la integración entre los funcionarios del Ministerio y se encuentran extremadamente satisfechos y 54 muy satisfechos.

Pregunta 4. ¿La actividad contribuyó al bienestar físico, psicológico, familiar, laboral?

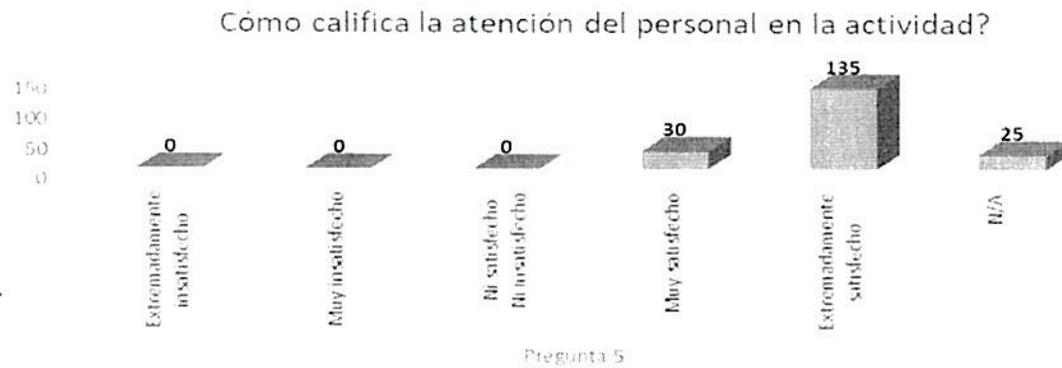


Fuente: Elaboración propia MVCT

Con respecto a si las actividades contribuyeron al bienestar de los funcionarios que participaron, podemos evidenciar que 136 respondieron que se encontraban extremadamente satisfechos, 53 muy satisfechos y 1 respondió que no aplicaba.



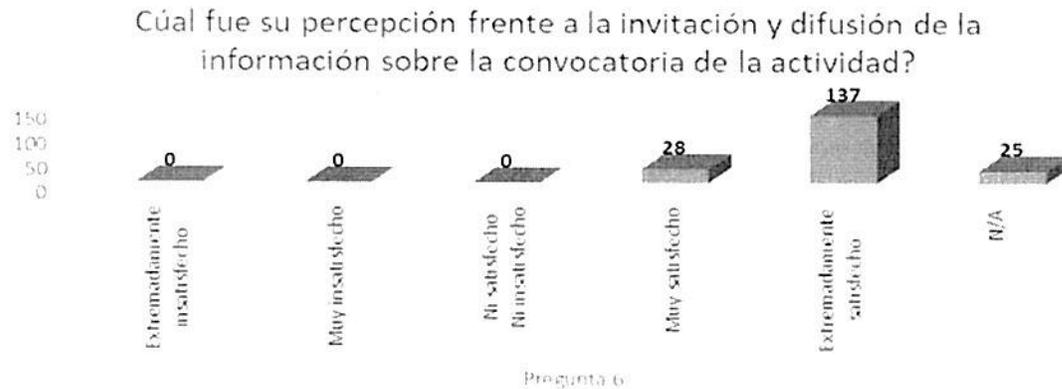
Pregunta 5. ¿Cómo califica la atención del personal en la actividad?



Fuente: Elaboración propia MVCT

Con respecto a la atención del personal, 135 funcionarios respondieron que, si sintieron extremadamente satisfechos, 30 muy satisfechos y 25 respondieron que no aplicaba.

Pregunta 6. La invitación y difusión de la información sobre la convocatoria



Fuente: Elaboración propia MVCT

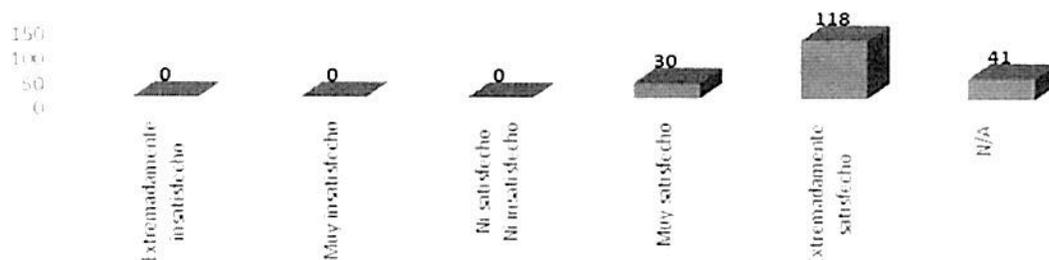
Con respecto a la percepción frente a la invitación y difusión de las actividades, 137 funcionarios manifestaron estar extremadamente satisfechos, 28 muy satisfechos y 25 respondieron que no aplicaba.

JLB



Pregunta 7. El horario y duración de la actividad fueron

Cual fue su percepción frente al horario y duración de la actividad?



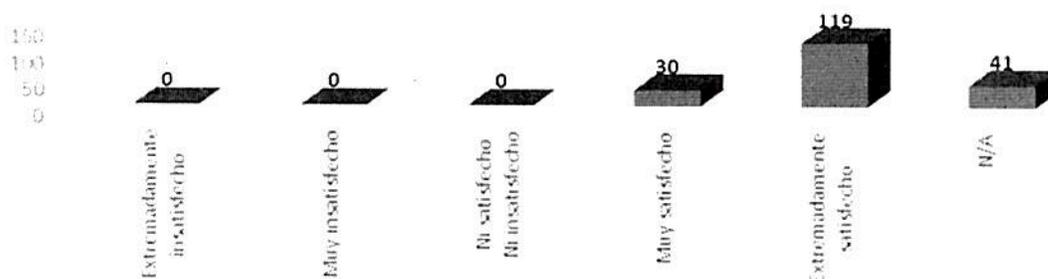
Pregunta 7

Fuente: Elaboración propia MVCT

Con respecto a la percepción frente al horario de las actividades, 118 funcionarios manifestaron estar extremadamente satisfechos, 30 muy satisfechos y 41 respondieron que no aplicaba.

Pregunta 8. El aseo y la limpieza del sitio estuvo

Cual fue su percepción frente al aseo y la limpieza del sitio donde se desarrollaron las actividades?



Pregunta 8

Fuente: Elaboración propia MVCT

Con respecto al aseo y la limpieza de los lugares donde se desarrollaron las diferentes actividades, podemos observar que 119 funcionarios respondieron que se sintieron extremadamente satisfechos, 30 muy satisfechos y 41 respondieron que no aplicaba.



Pregunta 9 Cómo considera la comodidad de las instalaciones



Fuente: Elaboración propia MVCT

Con respecto a la comodidad de los lugares donde se desarrollaron las diferentes actividades, podemos observar que 99 funcionarios respondieron que se sintieron extremadamente satisfechos, 33 muy satisfechos y 47 respondieron que no aplicaba.

Pregunta 10. Cómo califica los alimentos y bebidas durante la actividad



Fuente: Elaboración propia MVCT

Con respecto a los alimentos y bebidas que se ofrecieron durante la ejecución de las actividades, podemos observar que 119 funcionarios respondieron que se sintieron extremadamente satisfechos, 30 muy satisfechos y 41 respondieron que no aplicaba.

JLB



3. Actividades Propuestas a Realizar

Componente de Protección y Servicios Sociales

Promoción de Vivienda:
Ferias de Vivienda.

Actividades Deportivas:
Juegos de Integración de los Servidores Públicos – DAFP.
Jornadas Wellnes Cafam.
Caminata Ecológica.

Actividades Recreativas:
Vacaciones Recreativas.
Concurso Halloween.
Novenas de Navidad.

Actividades Culturales:
Actividad de Cultura Organizacional.

Componente de Calidad de Vida Laboral

Clima Organizacional:
Talleres de intervención de acuerdo con los resultados de la metodología GPTW.

Programa Preparación para el Retiro:
Taller vivencial.

Componente de Incentivos y Reconocimientos

Plan de Incentivos:
Reconocimiento a los funcionarios del Ministerio, Conmemoración del Día del Servidor Público y Familias.

Reconocimientos:
Conmemoración fechas especiales y de profesiones.

Fuente: Elaboración propia MVCT

NOTA: Es de anotar que no se descartan modificación de actividades, cambios de fechas en el cronograma interno del Grupo de Talento Humano, atendiendo eventualidades de índole misional de la entidad y/o condiciones climáticas presentes en algunos de los eventos.



4. Formato Encuesta de Evaluación Eventos Bienestar



FORMATO: ENCUESTA EVALUACIÓN EVENTOS BIENESTAR

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Versión: **5.0**

Fecha: **05/07/2018**

Código: **GTH-F-34**

Nombre de la actividad: _____ Fecha: Día Mes Año

Nombre: _____ Edad _____
 Cargo _____ Estado Civil _____
 Dependencia _____

Marque con una X la naturaleza de la actividad
 Recreativos Artísticos y culturales Promoción y Prevención de la Salud Calidad de vida laboral
 Capacitación Promoción de Programas ofrecidos Preparación prepensionados

Para el grupo de Talento Humano es importante conocer su opinión sobre las actividades que realizamos por lo cual necesitamos que califique de 1 a 5, donde 1 es Extremadamente insatisfecho 2. Muy insatisfecho. 3. Ni Satisfecho Ni Insatisfecho. 4 Muy Satisfecho 5. Extremadamente satisfecho. N/A No Aplica.

EXPECTATIVAS

	1	2	3	4	5	N/A
1- La actividad realizada fue de mi interés.						
2- La actividad generó motivación.						
3- La actividad promueve la integración entre los funcionarios del Ministerio de Vivienda.						
4- La actividad contribuyó al bienestar físico, psicológico, familiar, laboral.						

LOGÍSTICA

	1	2	3	4	5	N/A
5- Cómo califica la atención del personal en la actividad realizada						
6- La invitación y difusión de la información sobre la convocatoria concurre de manera						
7- El Horario y duración de la actividad fueron.						
8- El aseo y la limpieza del sitio estuvo.						
9- Cómo considera la comodidad en las instalaciones.						
10- Cómo califica los alimentos y bebidas durante la actividad.						

SUGERENCIAS Y COMENTARIOS

¡GRACIAS!

