

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2026

Caja de la Vivienda Popular

Subdirección Administrativa
28 de abril de 2026

Versión 2



CVP

BOGOTÁ

Tabla de Contenido

1.	<u>INTRODUCCIÓN.....</u>	3
2.	<u>INFORMACIÓN GENERAL.....</u>	3
3.	<u>OBJETIVO ESTRATÉGICO.....</u>	3
4.	<u>OBJETIVO GENERAL.....</u>	4
4.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
5.	<u>ALCANCE.....</u>	4
6.	<u>NORMATIVIDAD.....</u>	5
7.	<u>FORMULACIÓN DEL PLAN.....</u>	5
7.1	GENERALIDADES DEL PLAN.....	9
7.3	ACTIVIDADES DE SALARIO EMOCIONAL ALINEADO CON LOS 4 EJES DEL MODELO DE BIENESTAR PARA LA FELICIDAD LABORAL DEL DISTRITO CAPITAL.....	14
7.3	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	18
8.	<u>ANEXOS E INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA.....</u>	19
9.	<u>CONTROL DE CAMBIOS.....</u>	19

1. Introducción

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

Es por ello por lo que El Plan de Bienestar e Incentivos de la Caja de la Vivienda Popular para el 2026, mediante la “Política Pública de Gestión Integral del Talento Humano”, implementa estrategias que permiten garantizar que los/as servidores/as públicos/as se sientan motivados/as, incluidos/as, sean innovadores/as y mantengan e incrementen su productividad garantizando los derechos y respondiendo de manera integral, oportuna y eficiente a las demandas de la ciudadanía.

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

2. Información general

Nombre del Plan de acción o estrategia institucional	Plan de bienestar e incentivos 2026
Nombre y código rubro presupuestal asociado	O21202020090191191 Servicios administrativos relacionados con los trabajadores estatales
Presupuesto asignado	\$127.568.244
Área responsable	Subdirección Administrativa
Política asociada y otros lineamientos	1. Gestión Estratégica del Talento Humano
Proceso	Talento Humano
Fecha de inicio	2/01/2026
Fecha de finalización	31/12/2026

3. Objetivo Estratégico

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

4. Objetivo General

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

4.1 Objetivos Específicos

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

5. Alcance

El Plan de Bienestar laboral e incentivos institucionales, inicia con la identificación de necesidades de actividades y capacitaciones (diagnóstico) para los/as servidores/as públicos/as para la siguiente vigencia, así mismo, continúa con la formulación, aprobación, divulgación, ejecución y seguimiento del Plan, por lo tanto, es responsabilidad del equipo de Gestión de Talento Humano, y cuenta con la participación de la Comisión de Personal, del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en su revisión y aprobación, finalizando con la evaluación y análisis de los resultados a través de la Subdirección Administrativa..

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

6. Normatividad

NORMA	No.	AÑO	DESCRIPCIÓN
Ley	909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto	1083	2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. artículo 2.2.10.7, artículo 2.2.10.9, artículo 2.2.10.10
Decreto	1567	1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los servidores del Estado.

7. Formulación del plan

Para la elaboración del Plan de Bienestar Vigencia 2026, se aplicó un instrumento (encuesta) denominado Evaluación Plan de Bienestar y Plan de Capacitación, vigencia 2025 - Encuesta para servidores con calidad de Pre pensionado - Diagnóstico de necesidades vigencia 2026”

Este formulario, fue dirigido a todos/as los/as servidores/as públicos/as de La Caja de la Vivienda Popular, con el objetivo de evaluar las actividades de bienestar, incentivos desarrollados durante la vigencia 2025 e identificar las necesidades que consideran deben ser incluidas en la formulación del plan correspondiente a la vigencia 2026.

Así mismo, La Subdirección Administrativa, programó y lideró una reunión el miércoles 12 de noviembre de 2025, a las 3pm, en el auditorio de la entidad, con los servidores públicos, en la cual se realizó una retroalimentación de los resultados obtenidos en la encuesta que se les realizó. De la misma forma, todos/as manifestaron sus ideas para dicho Plan. En consecuencia, se realizó la identificación de las necesidades de bienestar, adaptadas a las particularidades de la entidad que se considera deben ser contratadas dado que no hacen parte de la oferta presentada por aliados estratégicos.

Para ello, se encuentran las siguientes Líneas de Acción armonizando el programa nacional de Bienestar 2023-2026 con los siguientes ejes:

Ejes del Programa Nacional de Bienestar

- Eje de Equilibrio Psicosocial: tiene como objetivo fomentar condiciones laborales que permitan a los servidores públicos desarrollar su labor en un entorno saludable, promoviendo estrategias que favorezcan el bienestar emocional, el equilibrio entre la vida personal y profesional, y la prevención de riesgos psicosociales. A través de este eje se busca garantizar una mayor satisfacción, motivación y productividad en el servicio público.

- Eje de Salud Mental: tiene como objetivo promover el bienestar psicológico y emocional de los servidores públicos, asegurando condiciones laborales que favorezcan su desarrollo integral y equilibrio emocional. Este eje busca la implementación de estrategias preventivas y de intervención, enfocada en la reducción del estrés laboral, la promoción de hábitos saludables y la creación de entornos de trabajo seguros y resilientes. A través de este eje se busca garantizar un ambiente organizacional que impulse la productividad, el compromiso y la satisfacción laboral de los funcionarios del Estado.
- Eje de Diversidad e Inclusión: tiene como propósito fomentar entornos laborales equitativos, respetuosos y libres de discriminación en el sector público. Este eje promueve la implementación de estrategias que garanticen la igualdad de oportunidades, el reconocimiento de la diversidad y la inclusión de todos los servidores públicos, independientemente de su género, edad, orientación sexual, etnia, discapacidad u otra condición. Con este eje se busca fortalecer una cultura organizacional basada en la equidad, la convivencia y el respeto, permitiendo así un mayor bienestar y desarrollo integral de los funcionarios públicos.
- Eje de Transformación Digital: tiene como objetivo modernizar y optimizar los entornos laborales a través del uso estratégico de la tecnología, mejorando la eficiencia, la comunicación y el bienestar de los servidores públicos. Este eje impulsa la adopción de herramientas digitales que faciliten la gestión del talento humano, promuevan el acceso a la formación continua y fortalezcan el equilibrio entre la vida personal y laboral mediante modelos de trabajo flexibles. Además, busca fomentar una cultura digital inclusiva, garantizando que todos los servidores públicos cuenten con las competencias necesarias para adaptarse a los cambios tecnológicos y aprovechar las oportunidades que brinda la era digital en el ámbito del bienestar y el desarrollo profesional.
- Eje de Identidad y Vocación por el Servicio Público: tiene como propósito fortalecer el sentido de pertenencia, compromiso y orgullo de los servidores públicos hacia su labor y su rol en la sociedad. Este eje promueve iniciativas que refuercen la cultura del servicio público, destacando su impacto en la transformación social y el bienestar ciudadano. A través de estrategias de reconocimiento, formación en valores institucionales y espacios de reflexión sobre la importancia del servicio público, se busca consolidar una función pública ética, eficiente y orientada al bien común, en la que los funcionarios encuentren motivación y propósito en su trabajo diario.

Eje Relacionado	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDAD
Equilibrio Psicosocial Y Transformación Digital	Deportivos, recreativos y vacacionales	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Desarrollo de dos caminatas ecológicas en parque temático o centro recreacional. ✓ Desarrollo de un torneo interno de bolos con integrantes de manera aleatoria, y con premiación para los equipos y las mejores líneas femenina y masculina. ✓ Divulgación y promoción de la participación en los juegos deportivos distritales que lidera y coordina el DASC. ✓ Desarrollo de actividades en los días de vacaciones

Eje Relacionado	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDAD
		recreativas en la semana de receso escolar en el mes de octubre, para los/as hijos/as de servidores/as públicos/as. ✓ Celebración del día de los/as niños/as de la CVP ✓ Programa de Apoyo Emocional ✓ Aula del Saber Distrital
Equilibrio Psicosocial	Artísticos y culturales	✓ Entrega de dos bonos de cine y combos de confitería - snacks para cada servidor/a público/a ✓ Divulgación y promoción en la participación de la oferta presentada por los aliados estratégicos respecto a de alianzas con beneficios para los/as servidores/as públicos/as de recreación, turismo, cultura deportiva, salud, presentada por el DASCD en https://serviciocivil.gov.co/content/otrasalianzas,programa,servimos del DAFP
Salud Mental	Promoción y prevención de la salud	✓ Desarrollo de jornadas de pausas activas lideradas por el equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo, y aliados estratégicos como ARL, Caja de Compensación Familiar - CCF Compensar, entre otros. ✓ Programa de Alianzas Estratégicas ✓ Programa de Apoyo Emocional
Equilibrio Psicosocial	Promoción de programas de vivienda	✓ Feria de servicios con la CCF y entidades financieras y/o cooperativas. ✓ Divulgación y promoción de la participación en las alianzas presentadas por el DASCD.
Equilibrio Psicosocial	Actividades de servicios con la Caja de Compensación Familiar y aliados estratégicos	✓ Promoción y divulgación de las Asesorías de manera presencial y virtual por parte de asesores de la CCF Compensar. ✓ Enviar correos con el fin de a dar a conocer la 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
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Integro, adaptación y convivencia laboral	✓ Implementar una estrategia de presentación e integración de los nuevos servidores públicos con los equipos de trabajo, con la Oficina Asesora de Comunicaciones; realizar una nota en la que se presente al interior de la entidad a cada servidor/a público/a y publicarla en los medios de comunicación internos. ✓ Ubicación en los medios de comunicación internos de la entidad, las fechas de celebraciones y conmemoraciones especiales.
Diversidad e Inclusión	Política Pública del LGBTI	✓ Protocolo de atención contra cualquier tipo de violencia de género ✓ Sensibilización para espacios libres de violencia y discriminación. ✓ Trabajar de la mano con el programa "Caldas" del DASCD, para generar espacios de ambientes inclusivos, amorosos y diversos
Salud Mental,	Clima	✓ Identificación de la Cultura Organizacional

Eje Relacionado	LÍNEAS DE ACCIÓN	ACTIVIDAD
Identidad y Vocación por el Servicio Público Y Transformación Digital	Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Jornada de intercambio de saberes y gestión de conocimiento: actividad de encuentro (virtual o presencial) en la cual todos los servidores públicos de la Caja de la Vivienda Popular se reúnen para conocerse y/o reconocerse, donde el objetivo principal es intercambiar conocimientos, saberes y talentos. ✓ Actividades de integración y fortalecimiento del clima laboral ✓ Medición del Clima Laboral y Ambiente Organizacional
Diversidad e Inclusión	Actividad Política de Integridad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividad Política de integridad: Apropiación valores Código de Integridad CVP
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Preparación de Pre pensionados para el retiro del Servicio	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Coordinar acciones con el DASCD para preparar a los servidores públicos que estén próximos al retiro y ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el Decreto Ley 1227 de 2005 artículo 75 numeral 3. ✓ Fortalecer e implementar una cultura de aprendizaje permanente para enfrentar el cambio, lo cual facilitará realizar un buen proceso de desvinculación, trabajando y desarrollando aspectos para la preparación al cambio de estilo de vida, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud. De igual forma, y conforme al Decreto 36 de 1998, "Por el cual se reglamenta el literal C) del artículo 262 de la Ley 100 de 1993", se debe realizar una preparación a la jubilación con planes a largo, mediano y corto plazo, teniendo en cuenta las expectativas y necesidades sentidas de las personas implicadas, los recursos existentes en la comunidad en la cual viven, sus posibilidades y limitaciones, con el fin de propiciar su desarrollo personal, familiar y social.

EJE RELACIONADO	INCENTIVO	ACTIVIDAD
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Incentivos para mejores servidores de carrera administrativa.	Entrega de incentivos pecuniarios a los/as servidores/as públicos/as de carrera administrativa a partir de los resultados de la evaluación de desempeño laboral, de conformidad con el Instructivo para otorgar incentivos a los/as servidores públicos/as de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción 208-TH-In-05.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Incentivos para los Gerentes Públicos	Entrega de incentivos pecuniarios a los mejores Gerentes Públicos. Para la postulación es necesario que se encuentren vinculados por los menos dos servidores públicos del mismo nivel jerárquico y tipo de vinculación (libre nombramiento y remoción) que acrediten tiempo de servicios continuo en la entidad no inferior a un (1) año y que cuenten con evaluación en nivel sobresaliente del Acuerdo de Gestión evaluado en la vigencia inmediatamente anterior, de conformidad con el

		Instructivo para otorgar incentivos 208-TH-In-05.
Identidad y Vocación por el Servicio Público	Incentivos pecuniarios no	Reconocimientos a la labor meritocrática de los servidores públicos.

7.1 Generalidades del plan

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




Así mismo, la elaboración de este Plan de Bienestar para la vigencia 2026 responde a una necesidad fundamental de alineación de los objetivos institucionales con los lineamientos estratégicos del Estado y la mejora continua en la gestión pública. A continuación, se detallan las razones y justificaciones clave para su desarrollo:

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

- ✓ **Rendición de cuentas:** La rendición de cuentas es un componente esencial en la gestión pública, especialmente en un contexto de alta exigencia social por la correcta administración de los recursos. Además, se garantizará la divulgación de los resultados de manera clara y accesible para los/as servidores/as, los ciudadanos y los entes de control.
- ✓ El Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD) ha liderado la consolidación de un Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral basado en la psicología positiva. Este modelo se centra en el ser humano y su desarrollo integral, y se ha estructurado en cuatro ejes de trabajo, que gráficamente se interrelacionan de la siguiente manera:



De esta manera, el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital, contempla el desarrollo de acciones enfocados al bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de las y los servidores distritales caracterizadas así:

Eje	Tipo de actividades
 <p>CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS</p>	<p>Se desarrollan actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.</p>
 <p>ESTADOS MENTALES POSITIVOS</p>	<p>Se realizan actividades que le permitan a los servidores y sus familias a dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos. En este componente se han realizado alianzas y convenios con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios a</p>
	<p>personas vinculadas al Distrito que antes no recibían beneficios por las restricciones normativas.</p>
 <p>PROPÓSITO DE VIDA</p>	<p>Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, en el cual se suministran herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.</p>
 <p>RELACIONES INTERPERSONALES</p>	<p>Se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social.</p>

Fuente: Circular externa N° 1 de 2025 DASCD

Ahora bien, el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital se encuentra en absoluta concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- que concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones públicas colombianas y con su Política Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano y con el Programa Nacional de Bienestar 2023- 2026, definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, como una herramienta técnica que brinda directrices y recomendaciones para la implementación de planes de bienestar en las entidades u organizaciones públicas, como parte de sus planes estratégicos de talento humano con el objetivo de promover el bienestar de los servidores y servidoras en el trabajo, ayudar a mantener el equilibrio entre la vida privada, familiar y laboral y promover su productividad a través de incentivos y reconocimiento de sus buenos resultados, fomentando la identidad y carrera de un buen servicio público.

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 diagnostico 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.

El programa de clima laboral se formulará y ejecutará en el transcurso de la vigencia 2026, de conformidad con los resultados de medición del clima de la vigencia anterior y calidad de vida en el trabajo que realiza el DASC, con el Objetivo Identificar el nivel de riesgo existente en relación con el clima laboral y la calidad de vida en el trabajo de los servidores y ambiente organizacional en los contratistas de las entidades distritales, que permita su correcta gestión en pro de la mejora continua.

Generalidades El instrumento de clima laboral/ambiente organizacional y calidad de vida en el trabajo se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASC, cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente. Aunado a ello, el instrumento proporciona información que da cuenta de la percepción de calidad de vida en el trabajo (CVT) de la población, por lo tanto, el modelo conceptual incluye las 7 variables asociadas a la CVT

Conmemoración días y fechas especiales o relevantes para la sociedad alineado con el eje de conocimiento de las fortalezas propias

Día	Fecha	Actividad
Semana del género	27 al 30 abril	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades de sensibilización que promuevan la equidad de género, de integración entre mujeres y hombres de la entidad. • Actividad de integración mediante la cual se exalte el rol de la mujer, del hombre y la población LGBTIQ+ en las diversas actividades e instancias de la entidad y la sociedad. • Envío de mensaje a través de comunicaciones@cvp.gov.co a las mujeres, hombres y la población LGTBI de la entidad resaltando los aspectos que dan origen a la fecha.

Día	Fecha	Actividad
Aniversario Caja de la Vivienda Popular	13 de marzo	<ul style="list-style-type: none"> Actividad de integración en la que se exalte la misión y trayectoria de la entidad.
Día de la Secretaría	26 de abril	<ul style="list-style-type: none"> Envío de mensaje de reconocimiento por su servicio a través de comunicaciones@cvp.gov.co a todas las personas del recurso humano que cumplen las actividades correspondientes a secretaría/a. Realizar las actividades de coordinación que requiera el DASCD para la entrega del incentivo.
Día de la madre	12 de mayo	<ul style="list-style-type: none"> Envío de un mensaje a través de comunicaciones@cvp.gov.co a todas las madres de la entidad reconociendo y exaltando su rol de madre.
Día de la familia	15 mayo	<ul style="list-style-type: none"> Envío de un mensaje a través de comunicaciones@cvp.gov.co 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.
Día del Padre	Tercera semana de junio	<ul style="list-style-type: none"> Envío de un mensaje a través de comunicaciones@cvp.gov.co a todos los padres de la entidad reconociendo y exaltando su rol de padre.
Día Internacional del Orgullo LGBTQ+	Última semana de junio	<ul style="list-style-type: none"> Actividades coordinadas entre dependencias de la entidad liderado por la Subdirección administrativa y apoyo de planeación, conmemorando la diversidad sexual e identidad de género, sensibilizar sobre la discriminación y fomentar la inclusión.
Día del servidor público	27 de junio	<ul style="list-style-type: none"> Envío de mensaje a través de comunicaciones@cvp.gov.co reconocimiento dirigido a los/as servidores/as públicos/as exaltando el compromiso que el servidor público tiene con los ciudadanos.
Día del conductor	16 de Julio	<ul style="list-style-type: none"> Envío de mensaje a través de comunicaciones@cvp.gov.co de reconocimiento por su servicio a todas las funcionarias que cumplen las actividades correspondientes a secretaría Realizar las actividades de coordinación que requiera el DASCD para la entrega del incentivo.
Semana de la eliminación de las violencias contra las mujeres	25 de noviembre	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo de una campaña y actividades de sensibilización conjunta con la oficina asesora de comunicaciones dirigida a todo el recurso humano de la entidad respecto a para conmemorar el día internacional de la eliminación de las violencias contra las mujeres Coordinación de actividades con la secretaria de la Mujer.

Día	Fecha	Actividad
Conmemoración el día Distrital contra el Femicidio	4 de diciembre	<ul style="list-style-type: none"> Actividades de sensibilización, la reflexión y a la no naturalización frente a las violencias contra las mujeres, y un llamado a rechazar y actuar corresponsablemente frente a estos casos.
Actividad cierre de vigencia	Segunda semana diciembre	<ul style="list-style-type: none"> 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.

Actividades de salario emocional alineado con los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital.

Actividad de salario emocional	Descripción de la actividad
Permiso remunerado por cumpleaños	La entidad concede previa solicitud un día hábil de permiso remunerado con ocasión de su fecha de cumpleaños a los servidores públicos de la Caja de la Vivienda Popular contemplado en la Resolución 4006 de 2017, Por medio de la cual se establece como parte de las políticas de bienestar social.
Tiempo preciado con los bebés	<p>La entidad concede 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 Distrital 002 de 2017, se concederá esta hora de lactancia hasta que el menor cumpla su primer año.</p> <p>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.</p>
Permiso remunerado para asistir a citas médicas o de sus hijos/as menores.	La entidad concede previa solicitud, a los/as servidores/as públicos/as los permisos remunerados para cumplir con sus citas médicas o las de sus hijos menores de edad, En ejercicio del derecho de disfrutar de la seguridad social.
Permiso para asistir a reuniones escolares de los hijos (as)	La entidad concede previa solicitud a los servidores públicos permiso laboral remunerado 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.
Día de la Familia	La entidad concede previa solicitud a cada servidor 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

	<p>complementario. De conformidad con la Resolución 1680 de 2019 " <i>Por la cual se implementa el día de la familia de la Caja de la Vivienda Popular y se establece su reconocimiento</i>"</p> <p>En su artículo primero establece el día de la familia en la Caja de la Vivienda Popular el cual se otorgará un (1) día laboral cada seis (6) meses como trabajo remunerado a los servidores públicos para que disfruten en familia.</p> <p>La Resolución 4324 de 2019 en su artículo primero precisa que el permiso con ocasión del día de la familia se puede solicitar en el primer semestre entre el 01 de enero y 30 de junio de cada año.</p>
Tarde de juego	<p>La entidad concede previa solicitud un permiso de cuatro (4) horas remuneradas, para que puedan compartir con sus hijos 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. De conformidad con la resolución interna 808 de 2022, se otorgará a los servidores públicos de la entidad que tengan hijos entre 0 y 14 años.</p>
Seis (6) de Agosto día cívico	<p>La entidad concede el seis (6) de Agosto a los servidores/as públicos/as día cívico con ocasión de la declaración de día de fiesta distrital a que hace referencia el Acuerdo 83 de 1920, no habrá actividades laborales en las entidades del Distrito.</p>
Horario flexible laboral	<p>La entidad concede previa solicitud y validación de cumplimiento de requisitos horario flexibles a los servidores/as públicos/as que tengan deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, tengan bajo su protección y cuidado hijos menores o en condición de discapacidad, 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, servidores/as públicos/as que por causa de enfermedad debidamente diagnosticada y grave requieran desempeñar su labor en horario diferente. De conformidad con la resolución 922 de 2022 Por medio del cual se establece el horario de trabajo de los/las servidores/as públicos/as de la caja de la vivienda popular.</p> <p>Establece horario flexible de:</p> <p>Lunes a viernes de 6:00 am a 3:00 pm con media hora de almuerzo Lunes a viernes de 9:00 am a 6:30pm con una hora de almuerzo</p>
Horario escalonado	<p>La Caja De La Vivienda Popular concederá previa solicitud y validación del cumplimiento de requisitos horarios escalonados a los/las servidores/as públicos/as que así lo soliciten, con excepción de los/as servidores/as públicos/a que gocen de horarios flexibles.</p> <p>Para los/las servidores/as públicos/as que soliciten horario escalonado, deben establecer para todos los días de la semana la hora programada de inicio de la jornada laboral, la cual podrá estar programada entre la franja horaria comprendida a partir de las</p> <p>6:00 A.M. y 9:30 A.M, así como la hora de finalización de la jornada laboral que dé cumplimiento con el total de la jornada laboral acorde al Decreto Distrital 842 de 2018, incluyendo la hora de almuerzo.</p> <p>Se podrán acordar diferentes horarios por cada día de la semana, siempre que no se afecten las necesidades del servicio, puede plantearse, con el</p>

	<p>propósito que durante la semana se fije el inicio de la jornada laboral en horarios diferentes durante los días de la semana, sin que ello implique que cada semana pueda variar. De conformidad con el Decreto Distrital 592 de 2022, adoptó <i>por medio del cual se establecen lineamientos para la implementación de horarios laborales escalonados en las entidades y organismos del nivel central del Distrito Capital.</i></p> <p>Lo anterior se encuentra documentado en el Instructivo situaciones administrativas 208-TH-In- 06</p>
Descanso Compensado	<p>La entidad concede descanso compensado previa solicitud y validación de cumplimiento de requisitos a las/as servidoras/as públicos/as en la semana santa y festividades de fin de año es</p> <p>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 Caja de la Vivienda Popular, 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>
Novenas navideñas	<p>Para cada día hábil de novena las dependencias de acuerdo con el número de se organicen, preparen y ofrezcan un día de novena, utilizando su creatividad elementos en la decoración, identificando talentos, conformando coros, entre otros</p>
Flexibilidad Espacial dentro de la jornada laboral	<p>Teletrabajo: Continuar la implementación del teletrabajo en la entidad de conformidad con la resolución RESOLUCION No. 761 del 30 de agosto de 2023 <i>"Por la cual se adopta la política interna de teletrabajo, se dictan lineamientos generales para su implementación y se delegan funciones en la CAJA DE LA VIVIENDA POPULAR."</i></p> <p>Trabajo en casa: Implementar la modalidad de trabajo en casa de conformidad con la ley 2088 de 2021 habilitando a los servidores públicos que lo soliciten cuando se presenten circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que le impidan realizar sus funciones en su lugar de trabajo, privilegiando el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, para desempeñar transitoriamente sus funciones o actividades laborales desde casa.</p> <p>En todo caso, el empleador o nominador conserva la facultad unilateral de dar por terminada la habilitación de trabajo en casa, siempre y cuando desaparezcan las circunstancias ocasionales, excepcionales o especiales que dieron origen a dicha habilitación. Lo anterior se encuentra documentado en el Instructivo situaciones administrativas 208-TH-In- 06</p>
Día rosa	<p>Las Servidoras Publicas que estén en su periodo menstrual podrán acogerse al "día rosa" esto quiere decir que puedan realizar sus actividades laborales de manera virtual y en el lugar de su domicilio en un máximo de dos días hábiles, teniendo en cuenta que, durante el periodo menstrual, éste puede generar incomodidades en el desarrollo y cumplimiento de las labores funcionales en el sitio habitual de trabajo (presencialidad). Deberán enviar un correo electrónico a su jefe inmediato con copia al profesional de TH para llevar el registro en la Subdirección Administrativa.</p>

Licencia por fallecimiento de animales de compañía o mascotas	por de de o	Los y las Servidores Publicas se les otorgará un permiso remunerado de hasta tres (3) días hábiles, cuando tengan justa causa debidamente probada de alguno(s) de sus animales de compañía, conforme lo establecido en el Decreto Nacional 1083 de 2015 y previo procedimiento ante la entidad. Lo anterior se encuentra documentado en el Instructivo situaciones administrativas 208-TH-In- 06.
---	-------------	---

Promoción del desarrollo individual y familiar alineado con el eje de estados mentales positivos	Actividad
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	Se realizarán ferias de emprendimiento en la cual los servidores públicos y contratistas y sus familias puedan ofertar y promocionar sus productos y/o servicios.

7.2 Cronograma armonizado con los ejes del modelo de bienestar laboral

N°	Etapa o fase / Actividad / Tarea	Fecha Inicio	Fecha Fin
1.	Actividad de integración entre servidoras y servidores públicos para conmemorar el día del Género.	03/03/2026	15/05/2026
1.1.1	Entregable: Lista de asistencia, informe de gestión	17/05/2026	30/05/2026
2.	Entrega de bonos o documento equivalente para conmemorar el día de la familia los cuales deben en turismo social y/o actividades recreativas	09/05/2026	15/06/2026
2.2.1	Entregable: Lista de asistencia, informe de gestión	15/07/2026	15/07/2026
3.	Primera Caminata ecológica en parque temático o centro recreacional.	08/06/2026	30/07/2026
3.1.	Entregable: Lista de asistencia, informe de gestión	21/06/2026	30/07/2026
4.	Segunda Caminata ecológica en parque temático o centro recreacional.	08/08/2026	30/08/2026
4.1.	Entregable: Lista de asistencia, informe de gestión	08/08/2026	29/09/2026

5	Conmemoración el día del servidor público: Bonos para entregar como incentivo al/la mejor servidor/a público/a de nivel asistencia, al/la mejor servidor/a público/a del nivel técnico, al/la mejor servidor/a público/a del nivel profesional y Directivo.	26/06/2026	27/06/2026
5.1	Entregable: Lista de asistencia, informe de gestión	01/07/2026	30/07/2026
6	Torneo de bolos con premiación	01/07/2026	30/07/2026
6.1	Entregable: Lista de asistencia, informe de gestión	01/08/2026	30/08/2026
7	Bonos o boletas para cine y Bonos de combos de alimentación para cine.	01/05/2026	01/07/2026
7.1	Entregable: Lista de asistencia, informe de gestión	15/07/2026	30/07/2026
8	Vacaciones recreativas con actividades por tres (3) días, en semana de receso escolar mes de octubre de 2026	05/10/2026	12/10/2026
8.1	Entregable: Lista de asistencia, informe de gestión	30/10/2026	10/11/2026
9	Actividad día de los/as niños/as mes de octubre.	25/10/2026	31/10/2026
9.1	Entregable: Lista de asistencia, informe de gestión	01/11/2026	20/11/2026
10	Bonos o documentos equivalentes para hijos/as de servidores públicos que 31 de diciembre de 2026 sean menores a 13 años	05/12/2026	20/12/2026
10.1	Entregable: Lista de asistencia, informe de gestión	20/12/2026	30/12/2026
11	Actividad Cierre de Gestión Resultados Institucionales 2026	10/12/2026	20/12/2026
11.1	Entregable: Lista de asistencia, informe de gestión	20/12/2026	30/12/2026

7.3 Seguimiento y evaluación

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

INDICADOR	MET A	FORMULA
Eficiencia: Se orienta a verificar la asistencia o participación de los servidores públicos en los eventos programados en el periodo.	85%	(No. de servidores públicos que asisten a las actividades de bienestar, incentivos y clima laboral /No. de servidores públicos programados a las actividades bienestar, incentivos y clima laboral) *100
Efectividad (Impacto resultado):	95%	No. De servidores que evalúan como buenas o excelentes las actividades de bienestar, incentivos y

Determina una comparación del antes y después de una intervención del programa.		clima laboral /No. de servidores públicos que participan en las actividades de bienestar, incentivos y clima laboral) *100
Eficacia (Cumplimiento): Determina la ejecución de actividades propuestas en el año	100 %	(No. De actividades de bienestar, incentivos y clima laboral Ejecutadas / No. de actividades de bienestar, incentivos y clima laboral Programadas) * 100

8. Anexos e información complementaria

Anexo 1. Diagnóstico de Evaluación del plan de Bienestar y Capacitación vigencia actual-diagnóstico de necesidades próxima vigencia 2026 y acta de reunión.

9. Control de cambios

Versión	Detalle del cambio	CIGD No	Fecha aprobación
1	Aprobación del plan de bienestar e incentivos 2026	7	22/12/2025
2	Una vez formulado el Plan de Bienestar, se contemplaron inicialmente once (11) actividades orientadas a fortalecer el bienestar integral de los servidores públicos. No obstante, al momento de la asignación presupuestal para la vigencia 2026 por parte de Hacienda, fue necesario realizar ajustes al plan por parte de la Subdirección Administrativa, lo que implicó la reducción de dos de las actividades previstas. En este sentido, se determinó la eliminación de dos (2) actividades correspondientes a la entrega de anchetas de Navidad y los bonos para práctica deportiva, debido a limitaciones presupuestales que obligan a priorizar la inversión en estrategias de mayor cobertura e impacto para la población beneficiaria.	2	28/04/2026