INSTITUTO DE VALORIZACIÓN DE MANIZALES – INVAMA

PLAN ANUAL BIENESTAR 2023

ÁREA DE GESTIÓN HUMANA

MANIZALES, ENERO DE 2023

Manizales, Calle 3C #22-92 Barrio Alcázares
Tel: (6) 8891030
NIT: 800002916-2
www.invama.gov.co

TABLA DE CONTENIDO

1. Presentación
2. Marco normativo
3. Objetivo del plan anual de bienestar
4. Población objeto
5. Identificación de necesidades
6. Contenido del plan
7. Metodología
8. Presupuesto
9. Seguimiento
10. Evaluación

1. PRESENTACIÓN

El plan de bienestar del Instituto de Valorización de Manizales INVAMA hace parte integral del Plan estratégico de Talento Humano 2023, el cual busca fortalecer de manera integral a los funcionarios de la entidad y a sus familias, a través de acciones y actividades que contribuyan con el mejoramiento del clima y de la calidad de vida, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

En este sentido, el área de Gestión Humana de la entidad, tiene dentro de sus lineamientos el subproceso de Relaciones Laborales y Sociales (Plan de Bienestar Laboral), cuyo objetivo es diseñar y ejecutarlo, mediante la aplicación de la Ficha Diagnóstica para la identificación de necesidades de los servidores, en relación a su bienestar y calidad de vida laboral; con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso, a través de la realización de actividades y programas deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; capacitación informal, entre otros.

2. MARCO NORMATIVO

El subproceso de Relaciones Laborales y Sociales (Plan de Bienestar Laboral) de acuerdo al **Decreto 1083 de 2015,** modificado y adicionado por el **Decreto 648 de 2017**, en su ***artículo 2.2.2.10.1*** reza: "***Programas de estímulos.*** *Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.*

*Que i*gualmente contempla en el ***artículo 2.2.10.2 Beneficiarios.*** *Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:*

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1°. *(Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.*
También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2°. *Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o Compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él."*

Artículo 2.2.10.3. *Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.*

Artículo 2.2.10.4. *No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.*

"Artículo 2.2.10.6. *Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.*

Artículo 2.2.10.7. *De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:*

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos."

3. OBJETIVO

Definir las acciones y actividades del plan de bienestar laboral de los funcionarios del INVAMA y sus familias, teniendo en cuenta la normatividad vigente y el presupuesto asignado, con el fin de mejorar la calidad de vida y el clima organizacional.

4. POBLACIÓN OBJETO

El Plan de bienestar laboral está dirigido a los servidores públicos del INVAMA funcionarios de (Carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, periodo fijo, provisionalidad) y familia de los funcionarios (cónyuge o Compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores) que dependan económicamente de él. Dependiendo del presupuesto asignado.

5. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES, INTERESES Y EXPECTATIVAS

DIAGNOSTICO: Se realiza un diagnóstico de identificación de necesidades, intereses y expectativas, el cual busca que los funcionarios definan las acciones y actividades que le generan mayor motivación e interés, que contribuyen con el mejoramiento de la calidad de vida y el clima organizacional. Teniendo en cuenta dicho diagnóstico, se propone una serie de acciones que propicien el bienestar en los diferentes ámbitos y de tal manera se genere motivación para la realización de las labores cotidianas.

6. **CONTENIDO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

El Plan de bienestar laboral del INVAMA, surge como resultado del diagnóstico necesidades, intereses y expectativas y responde a los requerimientos de los funcionarios. Las actividades solicitadas fueron las siguientes:

Actividades que integren a las familias de los funcionarios
Actividades de convivencia laboral
Actividades de clima laboral
Actividades espirituales
Vacaciones recreativas para hijos menores
Celebraciones de fechas especiales
Reconocimientos
Acompañamiento para el retiro laboral
Actividades de promoción y prevención en Salud
Actividades lúdicas, deportivas, recreativas
Actividades de formación complementaria
Actividades de fortalecimiento de habilidades blandas

Adicionalmente, el Plan de bienestar laboral desarrollará otras acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida y el ambiente laboral.

7. METODOLOGÍA

A. Elaboración encuesta Google Forms - Basado en las actividades que deben realizarse de acuerdo a lo que establece la Función pública, la cual fue enviada a

los funcionarios del Instituto de Valorización de Manizales – INVAMA, a finales del mes de diciembre del año 2023, mediante el link https://forms.gle/KrkueWV9NRzGam4E6

B. Revisión del resumen estadístico del formulario de intereses, gustos y las acciones o actividades que generan motivación y bienestar a los Funcionarios del Invama y sus familias.

C. Consolidación de resultados del formulario plan de bienestar laboral.

D. Se realizará la identificación de necesidades, intereses y expectativas de los funcionarios en cuanto al bienestar laboral, se consolidará mediante acto administrativo y se gestionará el presupuesto para adelantar los procesos de contratación a que haya lugar, ejecutándolo durante la vigencia.

8. PRESUPUESTO

Para la ejecución del Plan de Bienestar Laboral se cuenta con una partida presupuestal por un valor de $40.000.000 del presupuesto de ingresos y gastos para el año 2023 y se realizará de acuerdo con los recursos financieros e institucionales disponibles para su ejecución.

9. SEGUIMIENTO

Se realizará el cronograma de actividades, se hace la difusión de las mismas, se abren las inscripciones cuando proceda y se ejecuta la actividad, se llevará el control de asistencia mediante el formato GH-DT-FO-08 y registro fotográfico.

Indicadores

¿QUÉ EVALUAR)	INDICADOR
Cobertura del plan de bienestar	N° personas que participaron en acciones o actividades de bienestar/ Total servidores * 100
Cumplimiento del plan de bienestar	N° de actividades realizadas/N° actividades programadas en el periodo * 100

10. EVALUACIÓN

Para evaluar el impacto del Plan de bienestar, se utilizan los registros definidos dentro del Sistema de Gestión, con el fin de medir la pertinencia, interés y participación de los funcionarios y/o sus familias.

La entidad a través del área de Gestión Humana, realizará el autocontrol, control, seguimiento y evaluación del Plan de bienestar laboral, mediante encuestas/evaluaciones.