INSTITUTO DE VALORIZACIÓN DE MANIZALES – INVAMA

PLAN DE BIENESTAR LABORAL 2024

ÁREA DE GESTIÓN HUMANA

MANIZALES, ENERO DE 2024

Manizales, Calle 3C #22-92 Barrio Alcázares
Tel: (606) 8891030
NIT: 800002916-2

Tabla de contenido

1. Introducción 3
2. Objetivo General 3
3. Objetivos Específicos 3
4. Marco Normativo 4
5. Fase de consolidación de información y resultados 5
6. Resultado de detección de necesidades 7
7. Fase de evaluación y seguimiento 10
   7.1 Ejecución de actividades de bienestar 11
   7.2 Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en plan de bienestar 11
8. Cronograma Plan de Bienestar Laboral 11

Manizales, Calle 3C #22-92 Barrio Alcázares
Tel: (606) 8891030
NIT: 800002916-2

1. Introducción

El presente documento contiene el Plan de Bienestar Laboral del Instituto de Valorización de Manizales –Invama, formulado a partir de la encuesta de detección de necesidades aplicada a los funcionarios de la Entidad y los resultados obtenidos en la evaluación de clima laboral del año 2023; dichas necesidades se encuentran dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos provenientes de los cambios organizacionales, políticos, culturales y cambios sociales del país, de acuerdo con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional y los objetivos de desarrollo, los cuales buscan fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Luego de haber mencionado lo anterior y teniendo en cuenta que el pilar fundamental del Invama es su talento humano, de manera que su bienestar es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Por lo anterior, Gestión Humana liderando el proceso de formulación, presenta el Plan de Bienestar Laboral del Invama para la vigencia 2024, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, el desarrollo profesional y la seguridad laboral de los servidores públicos de la Entidad, así como la eficiencia y efectividad en su desempeño, en concordancia con el objetivo general del Plan Estratégico de Talento Humano, el cual se promueve la selección, retención y desarrollo de los funcionarios, a través de programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida y a la vez permita cumplir los objetivos institucionales.

2. Objetivo General

Diseñar y ejecutar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios del INVAMA y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

3. Objetivos Específicos

- Establecer y ejecutar actividades en materia de Bienestar Social, alineadas a las necesidades institucionales, individuales y familiares de los servidores del Invama; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.

- Promover estrategias y buenas prácticas que generen equilibrio entre la vida laboral y

Manizales, Calle 3C #22-92 Barrio Alcázares
Tel: (606) 8891030
NIT: 800002916-2

familiar de los funcionarios; consolidando un clima laboral satisfactorio en el Invama.

- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.

4. Marco Normativo

Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998, "g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, El parágrafo del Artículo 36 establece que "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".

Ley 734 de 2002, En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Decreto ley 1567de 1998, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Resolución N. 312 de 2013, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Por medio de la cual se establecen los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del Departamento Administrativo de la Función Pública", TITULO ll: Sistema de estímulos, CAPITULO II. PROGRAMAS DE INCENTIVOS, Art 35. Programas de incentivos, Art.38. Beneficiarios, Art 39. Clases de Incentivos. TITULO III. SELECCIÓN MEJOR EMPLEADO CARRERA Y DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN, ARTICULO 40: Requisitos para la selección de mejores empleados públicos, Acreditar tiempo de servicio en el DAFP, mínimo de un año, no haber sido sancionado disciplinariamente en el año

Manizales, Calle 3C #22-92 Barrio Alcázares
Tel: (606) 8891030
NIT: 800002916-2

inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección, Acreditar nivel sobresaliente (EXCELENCIA) en la última evaluación de desempeño.

5. Fase de consolidación de información y resultados

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones públicas, es tomar como referencia Programa Nacional de Bienestar: "**SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES**" que fue creado con el objetivo de servir como un instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar, y así como se indica en el Programa Nacional de Bienestar:

"*Con este Sistema de estímulos – Planes de Bienestar e Incentivos, podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto-Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país*".

Partiendo de lo anterior, el Programa Nacional de Bienestar plantea cinco (5) ejes fundamentales que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

- Equilibrio Psicosocial
- Salud Mental
- Convivencia Social
- Alianzas Interinstitucionales
- Transformación Digital

Ahora bien, a partir de estos ejes se espera que se planteen estrategias y se tomen acciones encaminadas a mejorar la calidad de vida y bienestar de los servidores públicos y sus familias.

EJE	CONTENIDOS EN EL PLAN DE BIENESTAR LABORAL
Equilibrio Psicosocial	Este eje está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, incluye las estrategias pensadas en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección, ocio y esparcimiento necesario para la generación de bienestar laboral de las y los servidores, aumentando la motivación y la

Manizales, Calle 3C #22-92 Barrio Alcázares
Tel: (606) 8891030
NIT: 800002916-2

	productividad.
Salud Mental	Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad. Implementar estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales.
Convivencia Social	Promover un sentido de autocuidado y autoprotección de las y los servidores, donde las entidades públicas están llamadas a promover la diversidad y la equidad, además, a prevenir prácticas irregulares y para ello, se debe contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos que ayuden al mejoramiento continuo de la calidad de vida de las y los servidores.
Alianzas Interinstitucionales	El objetivo de este eje es establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de las actividades propuestas en el plan de incentivos y fomentar buenas prácticas, aportando a la calidad de vida.
Transformación Digital	Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.

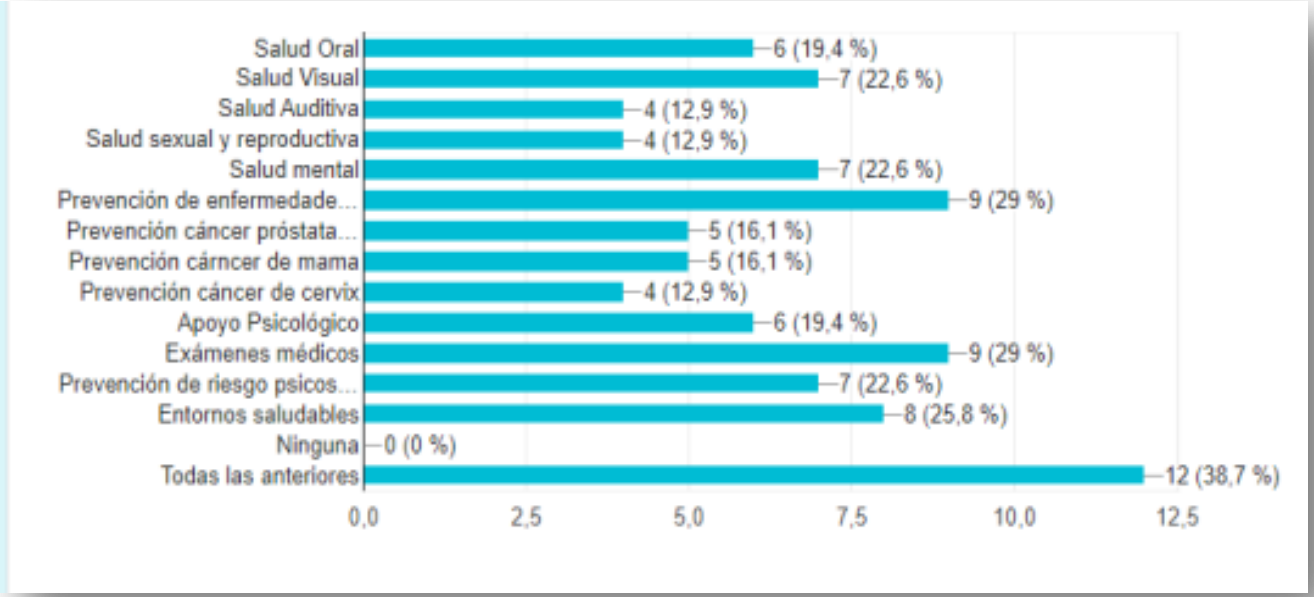
Manizales, Calle 3C #22-92 Barrio Alcázares
Tel: (606) 8891030
NIT: 800002916-2

6. Resultado de detección de necesidades

Para identificar las necesidades de intereses, gustos, acciones o actividades que generan motivación y bienestar a los funcionarios del Invama y sus familias, fue aplicada una Encuesta de Detección de Necesidades, a través de un formulario de Google Forms, esta se envió mediante el correo electrónico gestionhumana@invama.gov.co. Desde el 10 enero hasta el 16 de enero del 2024; contando con una participación de 31 servidores públicos.

Realizando las siguientes preguntas.

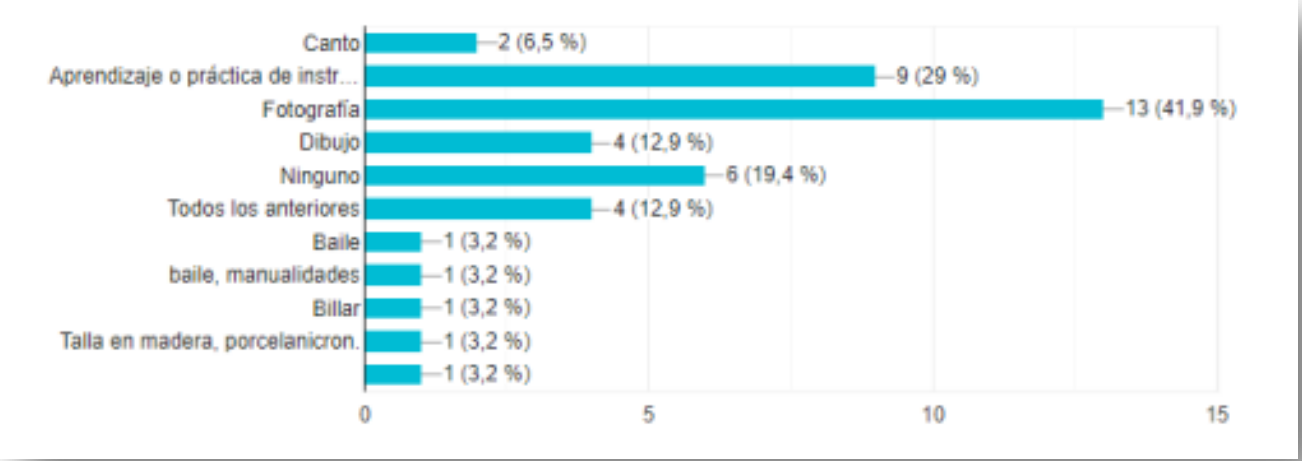
1. **De las siguientes actividades de promoción y prevención en Salud ¿cuáles le generarían mayor interés?**



Los principales temas de promoción y prevención en salud se obtiene un 38,7% que equivale a todas las anteriores, a los exámenes médicos y prevención de enfermedades cardiovasculares-respiratorias 29%, entornos saludables 25,8%, salud visual, salud mental y prevención de riesgo psicosocial 22,6%, salud oral y apoyo psicosocial 19,4%, prevención de cáncer de próstata y prevención de cáncer de mama 16,1%, salud auditiva, salud sexual y reproductiva y prevención de cáncer de cérvix 12,9%.

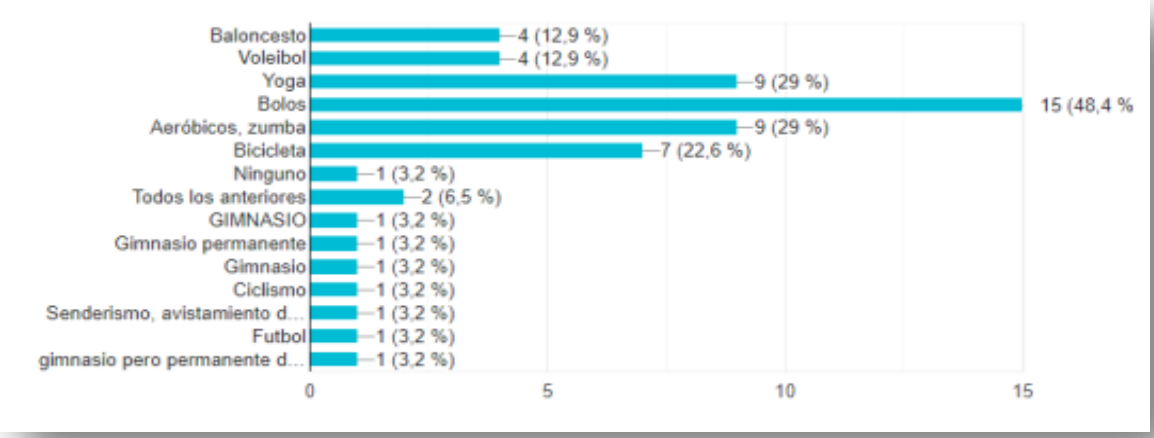
Manizales, Calle 3C #22-92 Barrio Alcázares
Tel: (606) 8891030
NIT: 800002916-2

2. **En cuanto a actividades artísticas o culturales ¿cuáles son de su interés y quisiera encontrar apoyo en la Entidad para realizarlas?**



Las principales actividades artísticas o culturales, están relacionadas en fotografía con un 41,9%, aprendizaje o prácticas de instrumentos musicales 29%, ninguno 19,4%, dibujo y todas la anteriores 12,9%, canto 6,5%, baile, manualidades, billar, talla en madera y porcelanicron 3,2%.

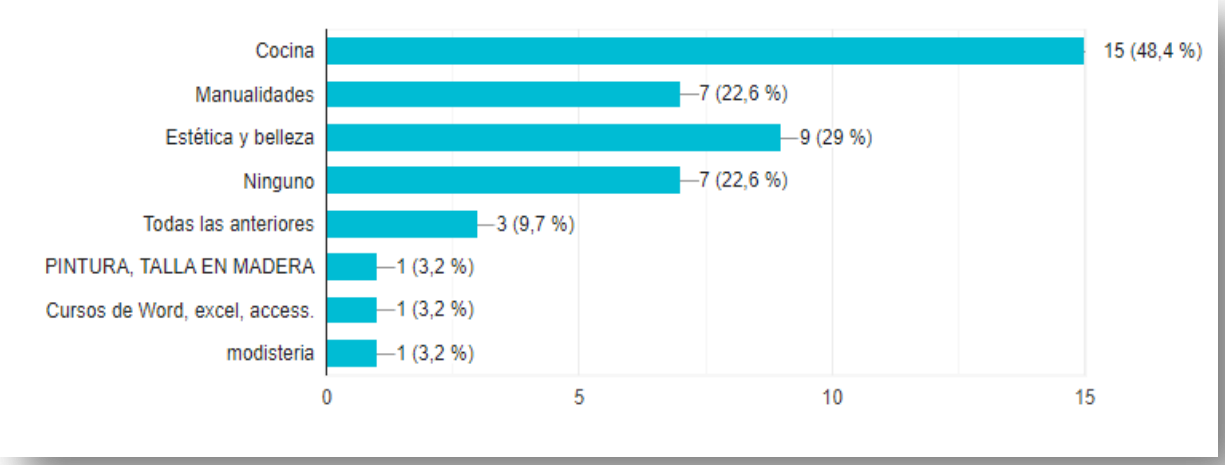
3. **En cuanto a actividades deportivas ¿cuáles de las siguientes le llaman la atención y quisiera encontrar apoyo en la entidad para realizarlas?**



Manizales, Calle 3C #22-92 Barrio Alcázares
Tel: (606) 8891030
NIT: 800002916-2

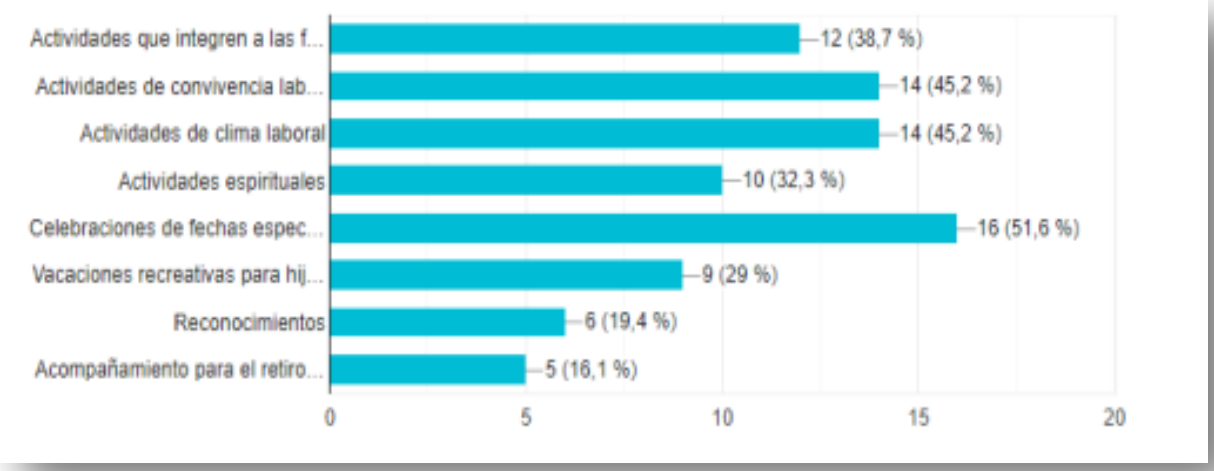
Las principales actividades deportivas, están relacionadas en bolos 48,4%, yoga y aeróbicos-zumba 29%, bicicleta 22,6%, baloncesto y voleibol 12,9%, todos los anteriores 6,5%, gimnasio permanente, ciclismo, senderismo, avistamiento de aves y futbol 3,2%.

4. **¿En cuáles de las siguientes formaciones complementarias le gustaría profundizar?**



Las principales actividades de formación complementarias, están relacionadas en cocina 48,4%, estética y belleza 29%, manualidades y ninguno 22,6%, todas las anteriores 9,7%, pintura, talla en madera, cursos en Word, Excel, y modistería 3,2%.

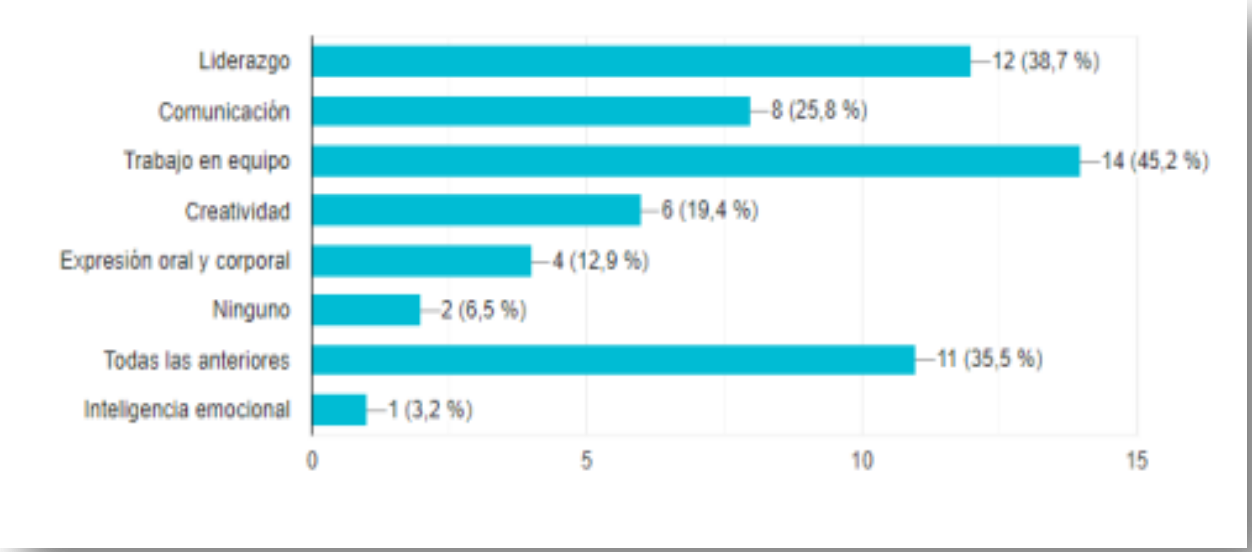
5. **¿Qué actividades adicionales le llaman la atención?**



Manizales, Calle 3C #22-92 Barrio Alcázares
Tel: (606) 8891030
NIT: 800002916-2

Las principales actividades adicionales, están relacionadas en celebración de fechas especiales 51,6%, Actividades de convivencia laboral y Actividades de clima laboral 45,2%, Actividades que integren a las familias de los funcionarios 38,7%, actividades espirituales 32,3, Vacaciones recreativas para hijos menores 29%, reconocimientos 19,4% y acompañamiento para el retiro 16,1%.

6. **¿Cuáles habilidades blandas le gustaría fortalecer? Habilidades Blandas: Son el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser, de acercamiento a los demás, entre otras; que forjan a una persona capaz de relacionarse y comunicarse de manera efectiva con otros.**



Las principales actividades frente al fortalecimiento de habilidades blandas, están relacionadas en trabajo en equipo 45,2%, liderazgo 38,7%, todas las anteriores 35,5%, comunicación 25,8%, creatividad 19,4%, expresión oral y corporal 12,9%, ninguno 6,5% e inteligencia emocional 3,2%.

7. Fase de evaluación y seguimiento

Corresponderá a Gestión Humana realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera bimestral con el fin de garantizar el cumplimiento durante su vigencia 2024.

Los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan de Bienestar Laboral, se describen a continuación:

Manizales, Calle 3C #22-92 Barrio Alcázares
Tel: (606) 8891030
NIT: 800002916-2

7.1 Ejecución de actividades de bienestar

Indicador de Cumplimiento: Ejecución de actividades de bienestar.

Medición: Medición de las actividades programadas en el cronograma de bienestar.

7.2 Nivel de satisfacción de los servidores frente a las actividades desarrolladas en plan de bienestar

Indicador de Cumplimiento: Nivel de satisfacción de las actividades de Bienestar.

Medición: Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la evaluación de las actividades desarrolladas en el Plan de Bienestar Laboral.

8. Cronograma Plan de Bienestar Laboral

A este plan se anexan el cronograma de actividades. Cabe resaltar que las fechas y la ejecución de las actividades están sujetas a las alianzas estratégicas o contratos que se establezcan.

PLAN DE BIENESTAR LABORAL 2024

ÁREA DE GESTIÓN HUMANA

MANIZALES, ENERO DE 2024

Elaboró: Sandra Liliana Calle Bermúdez
Profesional Universitaria de Gestión Humana

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Manizales, Calle 3C #22-92 Barrio Alcázares
Tel: (606) 8891030
NIT: 800002916-2