

## **INSTITUTO DE VALORIZACIÓN DE MANIZALES – INVAMA**

### **PLAN DE BIENESTAR LABORAL 2026**

#### **ÁREA DE GESTIÓN HUMANA**

**MANIZALES, ENERO DE 2026**

## Tabla de contenido

1. Introducción.....	3
2. Objetivo General .....	3
3. Objetivos Específicos .....	4
4. Marco Normativo .....	4
5. Ejes del plan de Bienestar .....	5
6. Resultado de detección de necesidades .....	7
7. Actividades de Bienestar .....	12
7.1 Descripción general .....	12
7.2 Actividades previstas .....	13
8. Fase de evaluación y seguimiento.....	17
8.1 Responsables.....	17
8.2 Indicadores de seguimiento .....	17
8.3 Evaluación y mejora continua .....	18
9. Cronograma Plan de Bienestar - INVAMA.....	18

## 1. Introducción

El presente Plan de Bienestar Laboral del Instituto de Valorización de Manizales – INVAMA hace parte del Plan Estratégico de Talento Humano y se formula para la vigencia 2026, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles” del Departamento Administrativo de la Función Pública.

El Plan de Bienestar tiene como propósito contribuir al mejoramiento de la calidad de vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos, mediante el desarrollo de programas y actividades orientadas al equilibrio psicosocial, la salud mental, la inclusión, la identidad institucional y el fortalecimiento del clima organizacional, generando condiciones favorables para el desempeño y la satisfacción laboral.

Las acciones contempladas en este plan corresponden a actividades de carácter general y social, dirigidas a todos los servidores públicos, y se diferencian claramente de los incentivos institucionales asociados al desempeño laboral, los cuales se regulan de manera independiente a través del Plan de Incentivos 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 de integración, esparcimiento, promoción de la salud y fortalecimiento de competencias, que favorezcan la motivación, el bienestar y el clima organizacional.

### 3. Objetivos Específicos

- ✓ Ejecutar actividades de bienestar social y laboral alineadas con las necesidades institucionales y familiares de los servidores públicos.
- ✓ Promover el equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Fortalecer la identidad institucional, el sentido de pertenencia y la cultura del servicio público

### 4. Marco Normativo

**Ley 909 del 23 de septiembre de 2004**, El párrafo 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 1567 de 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 II: 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 inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección, Acreditar nivel sobresaliente (EXCELENCIA) en la última evaluación de desempeño.

## **5. Ejes del plan de Bienestar**

### **5.1 Enfoque general**

El Plan de Bienestar Laboral del INVAMA se estructura a partir de los ejes definidos por el Programa Nacional de Bienestar del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, los cuales permiten abordar de manera integral las dimensiones personal, familiar, social y laboral de los servidores públicos. Estos ejes orientan la formulación, ejecución y evaluación de las actividades de bienestar, garantizando su coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y con las necesidades identificadas en el diagnóstico institucional.

### **5.2 Equilibrio Psicosocial**

Este eje integra las acciones dirigidas a facilitar la armonización entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar de los servidores

públicos, reconociendo la importancia de este equilibrio para el bienestar y el desempeño institucional. Comprende iniciativas como horarios flexibles, trabajo en casa conforme a la normatividad vigente, celebración del Día de la Familia, actividades dirigidas a hijos y familias, y promoción del uso de medios de transporte sostenibles.

### **5.3 5.3 Equilibrio entre la Vida Laboral, Personal y Familiar**

Este eje integra las acciones dirigidas a facilitar la armonización entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar de los servidores públicos, reconociendo la importancia de este equilibrio para el bienestar y el desempeño institucional. Comprende iniciativas como horarios flexibles, trabajo en casa conforme a la normatividad vigente, celebración del Día de la Familia, actividades dirigidas a hijos y familias, y promoción del uso de medios de transporte sostenibles

### **5.4 Calidad de Vida Laboral**

Este eje se orienta a mejorar las condiciones del entorno laboral y a fortalecer la satisfacción de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones. Incluye actividades de reconocimiento social, acompañamiento en procesos de cambio organizacional, fortalecimiento de competencias, y acciones que contribuyan a generar un clima laboral positivo y respetuoso.

### **5.5 Salud Mental**

Comprende las acciones destinadas a la promoción y cuidado de la salud mental de los servidores públicos, mediante estrategias de prevención del estrés, manejo de cargas laborales, fortalecimiento de habilidades socioemocionales y promoción de hábitos de vida saludable, en articulación

con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST.

#### **5.6 Diversidad, Inclusión y Enfoque Diferencial**

Este eje agrupa las acciones orientadas a promover la igualdad, la inclusión, la equidad y el respeto por la diversidad, así como la prevención de cualquier forma de discriminación o violencia. Incluye estrategias de sensibilización, formación y fortalecimiento de una cultura organizacional basada en el respeto y la dignidad humana.

#### **5.7 Identidad y Vocación por el Servicio Público.**

Este eje busca fortalecer la identidad institucional, el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, mediante la apropiación de los valores del Código de Integridad, los principios de la función pública y la cultura del servicio orientada al ciudadano.

#### **5.8 Transformación Digital y Desarrollo de Competencias**

Comprende las acciones dirigidas al fortalecimiento de competencias digitales, la innovación y el aprendizaje continuo, que permitan a los servidores públicos adaptarse a los cambios tecnológicos y aportar valor al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

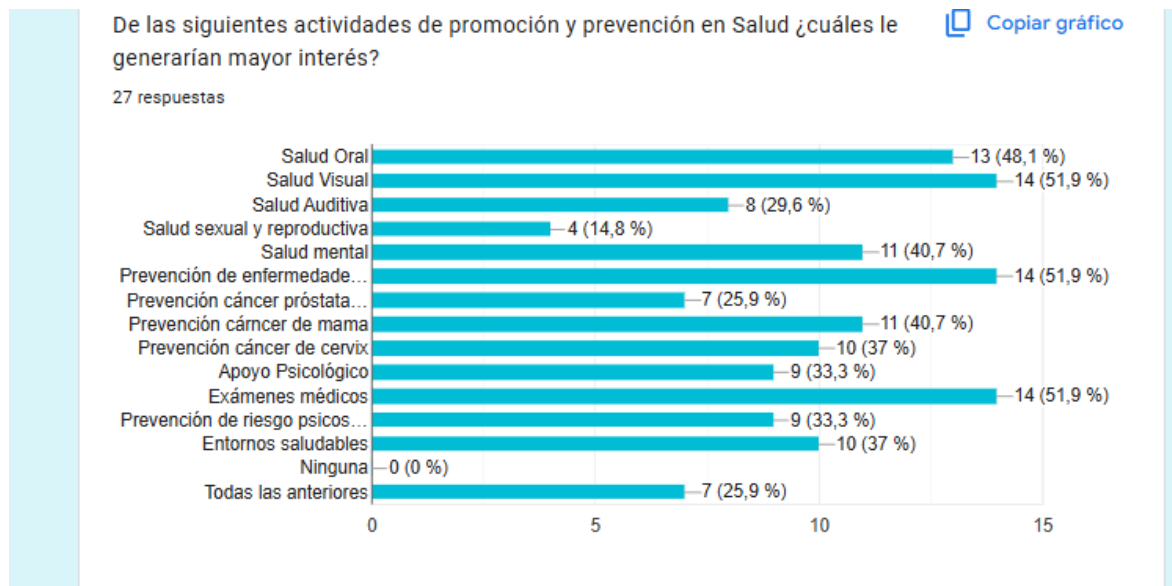
### **6. Resultado de detección de necesidades**

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 grupo interno. Desde el 31 de octubre hasta el

15 de noviembre del 2025; contando con una participación de 27 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 obtienen un 51,9 para salud visual, prevención de enfermedades cardiovasculares-respiratorias y prevención de riesgo psicosocial y un 48,1% que equivale a salud oral.

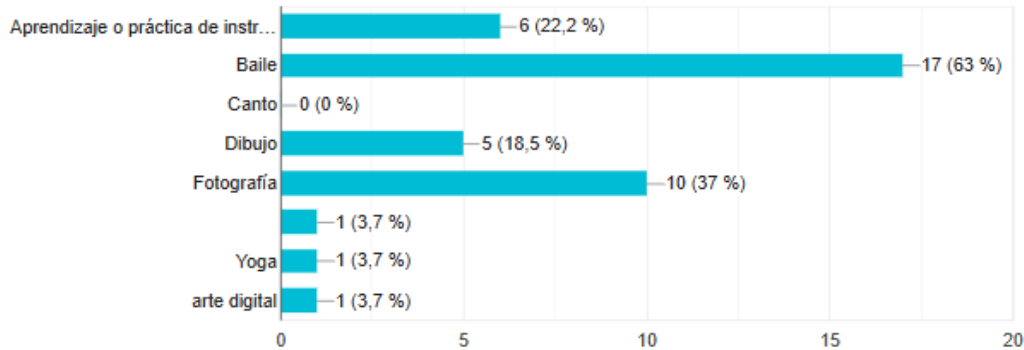
**2. En cuanto a actividades artísticas o culturales ¿cuáles son de su interés y quisiera encontrar apoyo en la Entidad para realizarlas?**



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

[Copiar gráfico](#)

27 respuestas



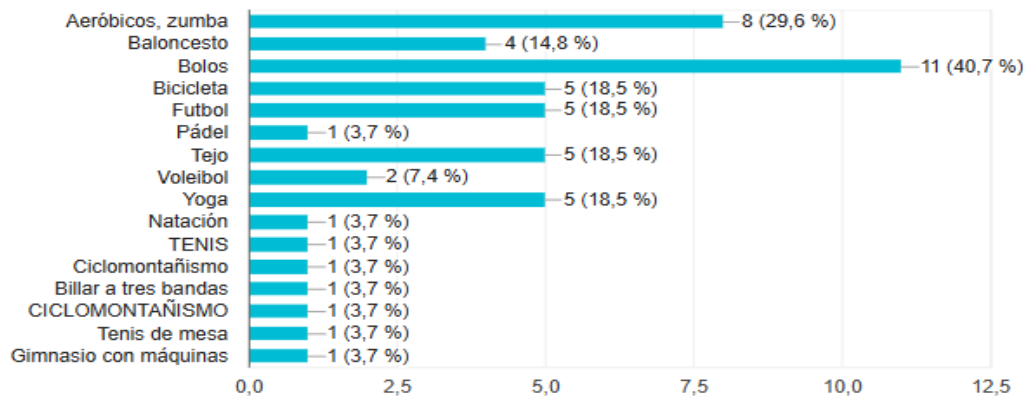
Las principales actividades artísticas o culturales, están relacionadas con baile 63%, fotografía un 37%.

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

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

[Copiar gráfico](#)

27 respuestas



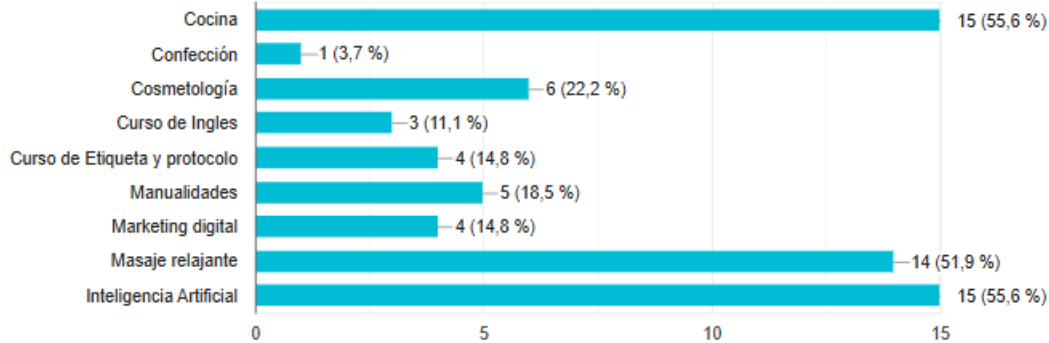
La principal actividad deportivas, están relacionadas con bolos 40.7%

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

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

[Copiar gráfico](#)

27 respuestas



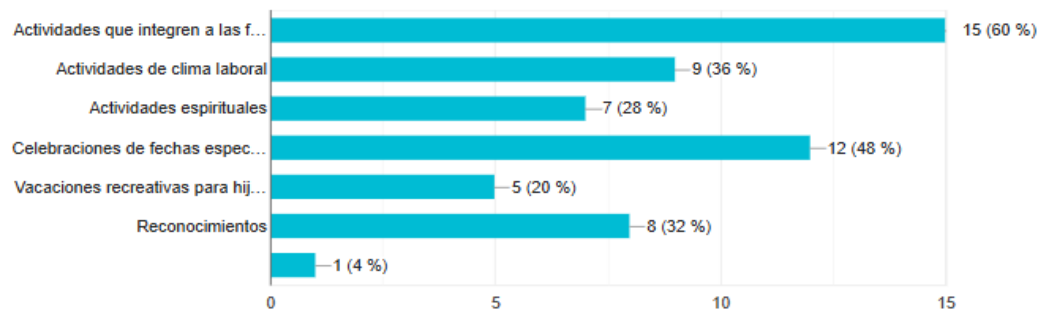
Las principales actividades de formación complementarias, están relacionadas en cocina 55.6%, inteligencia artificial 55.6 %

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

¿Qué actividades adicionales le llaman la atención?

[Copiar gráfico](#)

25 respuestas



Las principales actividades adicionales, están relacionadas en celebración de fechas

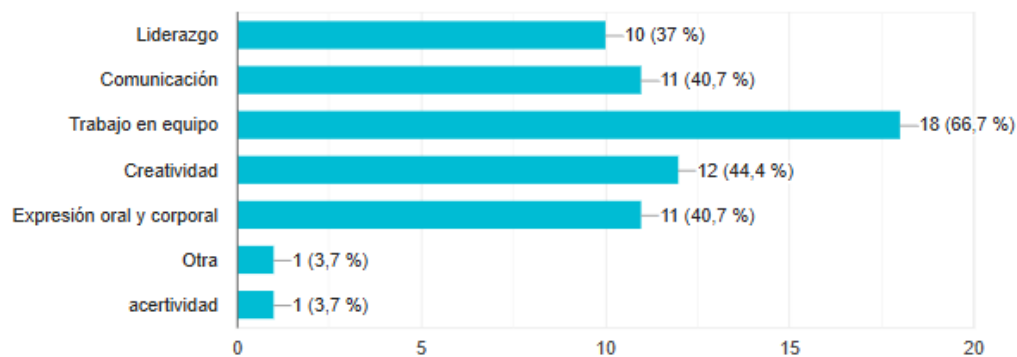
especiales 48 %, Actividades que integren a las familias de los funcionarios 60 %,

**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.**

¿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.

Copiar gráfico

27 respuestas



Las principales actividades frente al fortalecimiento de habilidades blandas, están relacionadas con trabajo en valores 66.7% y creatividad con 44.4%

## NECESIDADES IDENTIFICADAS

### PROGRAMA DE BIENESTAR

<b>CELEBRACIÓN DE FECHAS ESPECIALES</b>	Incentivo por celebración de cumpleaños, día de la Mujer, día del Hombre, día de la Madre y del padre, celebración del día de los niños, integración de navidad para funcionarios, entrega de regalos de navidad para funcionarios y para hijos menores de 14 años
<b>CELEBRACIÓN DE FECHAS INSTITUCIONALES</b>	Día del Servidor Público, día de la secretaria, día del operario y el conductor, día de la familia.
<b>ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y LÚDICAS</b>	Baile, torneos internos como Bolos.
<b>ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y CULTURALES</b>	Danzas
<b>FORMACIÓN COMPLEMENTARIA</b>	Clase de cocina-inteligencia Artificial

## 7. Actividades de Bienestar

### 7.1 Descripción general

Las actividades de bienestar del INVAMA para la vigencia 2026 están orientadas a fortalecer el bienestar integral de los servidores públicos y sus familias, promoviendo espacios de integración, recreación, salud, formación y

reconocimiento social, que contribuyan al mejoramiento del clima laboral, la motivación y el sentido de pertenencia institucional. Estas actividades no constituyen incentivos al desempeño, sino acciones de bienestar social y laboral de carácter general.

## 7.2 Actividades previstas

Las actividades a desarrollar en el marco del Plan de Bienestar Laboral son, entre otras:

**1. Conmemoración de fechas especiales:** Como parte de las acciones de bienestar social y laboral, el INVAMA desarrollará actividades orientadas a la conmemoración de fechas especiales, tales como

- ✓ Conmemoración de cumpleaños de los funcionarios.
- ✓ Conmemoración del Día de la Mujer y del Hombre.
- ✓ Conmemoración del Día de la Madre y del Padre.
- ✓ Conmemoración del Día de los Niños.
- ✓ Conmemoración día del servidor publico
- ✓ Conmemoración día de la familia.
- ✓ Integración de Navidad para funcionarios y sus familias.
- ✓ Entrega de detalles o regalos a hijos menores, conforme a la disponibilidad presupuestal.

Estas actividades tienen como finalidad fortalecer el sentido de pertenencia, la integración y el clima laboral, y no constituyen incentivos asociados al desempeño.

## 2. Día de Calamidad por muerte de la Mascota (Perros y Gatos)

Como acción de bienestar laboral y salario emocional, la entidad podrá otorgar un (1) día por calamidad doméstica asociada a la muerte de mascota, (perros o gatos) al funcionario que tenga debidamente inscrita su mascota (máximo 2 por funcionario) en la oficina de Gestión Humana, donde demuestre que es el dueño, con el carné de vacunación a nombre del funcionario **(No retroactivo)**

## 3. Día libre por mudanza

Una (1) vez cada año el funcionario podrá solicitar un (1) día libre siempre y cuando demuestre que va a hacer cambio de domicilio en el área de Gestión Humana y con el respectivo visto bueno de su jefe inmediato. **(No retroactivo)**

## 4. Alarga tu puente

Una (1) vez al año cada funcionario podrá solicitar un día del viernes o martes para alargar el puente que le convenga, concertado con su jefe inmediato y legalizado en el área de Gestión Humana. Tener presente que no es retroactivo. **(No retroactivo)**

## 5. Horario flexible

INVAMA establecerá Horarios flexibles y trabajo en casa para algunos funcionarios que acrediten situaciones especiales que ameriten la modificación horario laboral en procura de un bienestar familiar y laboral.

Los funcionarios podrán solicitar ante la oficina de Gestión Humana dicho incentivo, el cual será concertado con por su Jefe inmediato, este incentivo será aprobado desde Gerencia.

## 6. Día compensatorio cumpleaños

Dando cumplimiento a la Resolución No. 211 del 8 de agosto de 2023. **Artículo Primero:** Otorgar un día remunerado, a los funcionarios, como incentivo por la celebración de su cumpleaños y el cual podrá ser disfrutado el día de la celebración o, en fecha posterior, dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles, según su preferencia.

## 7. Día compensatorio por uso de la bicicleta

Dando cumplimiento a la Resolución No. 125 del 05.04.2022, por la cual se incentiva el uso de la bicicleta como medio de transporte en los funcionarios del INVAMA. Teniendo en cuenta lo siguiente:

- Inscripciones durante todo el año.
- Recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que llegué a trabajar en bicicleta.
- Podrá disfrutar hasta 8 medios días remunerados al año.
- Se llevará registro de las llegadas, previa verificación del servicio de vigilancia.
- Existen condiciones para recibir el medio día libre (explícitas en la resolución adjunta)
- Normas de seguridad para bicicletas.
- Los elementos de protección a utilizar son: casco, guantes y gafas.
- El INVAMA, estará exonerado por pérdidas o daños de las bicicletas en las instalaciones de la entidad.

## 8. Días de incentivo por quinquenios de años de servicio

El Instituto de Valorización del Invama reconocerá como incentivos a los funcionarios que cumplan cinco años o más, días de descanso remunerado, así:

<b>Cinco (5) años de servicio</b>	<b>Seis (6), Siete (7), Ocho (8) y nueve (9) años de servicio</b>	<b>Diez (10), Once (11) y Doce (12) años de servicio</b>	<b>Trece (13), Catorce (14) años de servicio</b>	<b>Quince (15) años o más de servicio</b>
Dos (2) días libres <b>(No retroactivo)</b>	Tres (3) días libres <b>(No retroactivo)</b>	Cuatro (4) días libres <b>(No retroactivo)</b>	Cinco (5) días libres <b>(No retroactivo)</b>	Seis (6) días libres <b>(No retroactivo)</b>

**9.** Desarrollo de actividades deportivas, recreativas y lúdicas. Clases de baile: El INVAMA promoverá el desarrollo de actividades deportivas, recreativas y lúdicas, tales como clases de baile y otras actividades de integración, orientadas a fomentar hábitos de vida saludable, el bienestar físico y emocional de los servidores públicos y el fortalecimiento del clima laboral. Estas actividades se enmarcan dentro del Plan de Bienestar Laboral y no constituyen incentivos asociados al desempeño.

**10.** Actividades artísticas y culturales y Jornadas de formación complementaria en temas de interés institucional y personal. Clases de Cocina: El INVAMA desarrollará actividades artísticas y culturales, así como jornadas de formación complementaria en temas de interés institucional y personal, tales como clases de cocina, orientadas a fortalecer la integración, el bienestar emocional y el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores públicos.



La ejecución de estas actividades estará sujeta a la planeación anual, disponibilidad presupuestal y a las alianzas o contratos que se gestionen para tal fin.

## **8. Fase de evaluación y seguimiento**

Corresponderá a Gestión Humana realizar el monitoreo de las acciones reportadas de manera

### **8.1 Responsables**

La responsabilidad del seguimiento, control y evaluación del Plan de Bienestar Laboral estará a cargo del Área de Gestión Humana, quien realizará el monitoreo periódico del cumplimiento de las actividades programadas y reportará los avances al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

### **8.2 Indicadores de seguimiento**

Para medir el cumplimiento y efectividad del Plan de Bienestar Laboral se tendrán en cuenta, como mínimo, los siguientes indicadores:

- ✓ **Indicador de ejecución:** Porcentaje de actividades ejecutadas frente a las actividades programadas en el cronograma anual.
- ✓ **Indicador de satisfacción:** Nivel de satisfacción de los servidores públicos frente a las actividades desarrolladas, medido a través de encuestas.
- ✓ **Indicador de impacto:** Variación en los resultados de la encuesta de clima laboral, comparando la medición inicial y final de la vigencia.

### 8.3 Evaluación y mejora continua

Los resultados del seguimiento y evaluación servirán como insumo para la formulación de acciones de mejora y el fortalecimiento continuo del Plan de Bienestar Laboral, en coherencia con los lineamientos del MIPG y las políticas de Talento Humano.

## 9. Cronograma Plan de Bienestar - INVAMA

Se busca promover la calidad de vida laboral, el salario emocional, el equilibrio vida-trabajo y el sentido de pertenencia de los servidores públicos del INVAMA.

### Cronograma de actividades:

N°	Actividad	Componente de Bienestar	Periodicidad	Mes de Ejecución	Responsable
1	Diagnóstico de necesidades de bienestar	Planeación del Bienestar	Anual	Enero	Gestión Humana
2	Socialización del Plan de Bienestar	Comunicación Interna	Anual	Febrero	Gestión Humana
3	Alarga tu puente	Salario emocional / Calidad de vida	Permanente	Todo el año	Gestión Humana
4	Día libre por mudanza	Bienestar familiar / Conciliación	Según solicitud	Todo el año	Gestión Humana
5	Permiso por	Bienestar	Según evento	Todo el año	Gestión

	calamidad doméstica	familiar / Apoyo psicosocial			Humana
6	Permiso por fallecimiento de mascota	Bienestar emocional	Según evento	Todo el año	Gestión Humana
7	Horario flexible	Conciliación vida-trabajo	Permanente	Todo el año	Gestión Humana – Jefaturas
8	Día compensatorio por cumpleaños	Bienestar emocional / Salario emocional	Anual	Según fecha del funcionario	Gestión Humana
9	Incentivo por uso de la bicicleta	Bienestar laboral / Sostenibilidad	Permanente	Todo el año	Gestión Humana – SG-SST
10	Reconocimiento por quinquenios de servicio	Bienestar – Permanencia	Según cumplimiento	Todo el año	Gestión Humana
11	Jornadas de salud y autocuidado	Bienestar físico y mental	Trimestral	Mar / Jun / Sep / Nov	SG-SST
12	Actividades recreativas y de integración	Bienestar social	Semestral	Junio / Diciembre	Gestión Humana
13	Celebración de fechas especiales	Bienestar social	Según calendario	Todo el año	Gestión Humana
14	Evaluación del	Seguimiento y	Anual	Diciembre	Gestión

	Plan de Bienestar	mejora			Humana – Control Interno
--	-------------------	--------	--	--	-----------------------------

**PLAN DE BIENESTAR LABORAL 2026**

**ÁREA DE GESTIÓN HUMANA**

**MANIZALES, ENERO DE 2026**