

1. Introducción.

La Empresa de vivienda de Antioquía-VIVA, busca contribuir de manera implícita la generación de entornos adecuados de trabajo, así como las acciones propias para brindar bienestar de los servidores y sus familias, consideramos pertinente implementar un modelo de calidad de vida para todos, a través del cual pueda disponer todos los recursos necesarios para desarrollar los programas de esparcimiento, recreación, deportes, prevención y acompañamiento en salud física, mental y otras dimensiones de la actualidad.

El plan de bienestar laboral es dinámico, continuo y flexible, busca la integración entre trabajadores y empleadores; promoviendo un ambiente favorable para trabajar, que proporcione un estilo de vida saludable, motivadora, eficaz y eficiente.

El plan cuenta con estrategias y beneficios para que los servidores sean productivos, fortalezcan su sentido de pertenencia por la Entidad, con foco en la satisfacción de las necesidades personales, sociales, económicas y culturales de cada empleado.

Finalmente, y con el propósito de organizar y ejecutar las actividades plasmadas en el cronograma de actividades y resultado de los análisis de años anteriores, la medición de clima organización y la batería de riesgo psicosocial, se diseña el plan anual de bienestar para la Entidad.

2. Alcance.

Este plan inicia con el diseño de la estrategia de bienestar y finaliza con la ejecución de cada una de las actividades propuestas, y la satisfacción del personal en la participación de cada una de ellas.

3. Objetivo.

Mantener y mejorar las condiciones labores que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su núcleo familiar; así como aumentar los niveles de satisfacción, facilitar la construcción de un clima laboral positivo y exaltar la labor realizan en la Entidad.

4. Marco Legal y Normativo.

- Decreto Ley 1567 de 1998
- Decreto 1072 de 2015
- Decreto 1083 de 2015.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión de Departamento Administrativo de la Función Pública.

5. Responsabilidad y Autoridad.

La responsabilidad y autoridad sobre las modificaciones y actualizaciones de este plan estará a cargo del proceso Gestión de Talento Humano en cabeza del (a) Jefe de Talento Humano, con el apoyo de la Gerencia.

Dicho plan será ejecutado por el (la) profesional de Universitario(a) de Seguridad y Salud en el Trabajo con el apoyo de un Asistente del área de Talento Humano.

6. Términos y Definiciones.

- **Bienestar:** Estado de la persona cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad.
- **Salud:** Estado en que una persona no tiene ninguna lesión ni padece ninguna enfermedad.
- **Productividad:** La productividad es una medición que refleja la relación existente entre los resultados de una actividad, el tiempo invertido en ella y los recursos que han sido utilizados para llevarla a cabo.
- **Satisfacción:** Sentimiento de bienestar o placer que se tiene cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad.
- **Beneficios:** Mejora que experimenta una persona, gracias a algo que se le hace o se le da.
- **Calidad de vida:** Es un concepto que busca denotar el bienestar del individuo en su más profundo entender de relación social, familiar y consigo mismo.

7. Análisis de la Situación o Temática a Tratar.

El plan busca la integración de acciones encaminadas a desarrollar actividades de bienestar que contribuyan al cumplimiento de los programas, teniendo en cuenta que lo enmarcado en la normatividad aplicable y encuestas realizadas al interior de la entidad para cada uno de los componentes, el análisis de los resultados obtenidos en la encuesta de satisfacción del personal, del mismo modo, la participación y ejecución de las alianzas con la ARL, la Caja de Compensación Familiar, entidades adscritas y vinculadas.

Para la elaboración de la estrategia de bienestar, la jefatura de talento humano y seguridad y salud en el trabajo, analizan las actividades que se van a desarrollar durante un periodo.

Para ello, se tienen definidas las siguientes dimensiones:



DIMENSIÓN 1. Estamos Contigo

El propósito es disponer el tiempo para que encuentres el balance en las diferentes dimensiones de tu vida, procurando que estén motivados y, de esta manera, contribuir al mejoramiento de su calidad de vida y hábitos de vida saludables.

DIMENSIÓN 2. Unidos por tu Bienestar

Este eje establece alianzas interinstitucionales y comerciales para el cumplimiento de los objetivos del plan y tener un portafolio de servicios ampliado con actividades externas.

DIMENSIÓN 3. La Alegría de Servir

Comprende la conmemoración de fechas especiales, reconociendo el tiempo dedicado al trabajo por parte de los servidores, empleados en misión y contratistas, para estas actividades se invitan a los servidores activos, de acuerdo con, el evento programado.

8. Desarrollo de la Temática a Tratar.

El desarrollo del plan anual de bienestar comprende la protección y servicios que atiende los programas deportivos, recreativos vacacionales, artísticos y culturales de promoción y prevención de la salud, de charlas de temas de interés y actualidad, de promoción de programas de vivienda, y de educación formal; y el componente de calidad de vida laboral, que atiende los campos de medición de clima laboral y riesgo psicosocial.

Es por ello, que cada dimensión del plan contiene las siguientes actividades:



- 1. Dialoguemos:** Programa de escucha, orientación y reflexión personalizada, que promueve el desarrollo humano de los trabajadores a través de un espacio de asesoría individual, que les permita a quienes asistan, recibir el respectivo apoyo desde una orientación práctica, buscando que la persona pueda encontrar soluciones, a través de la potencialización de sus propios recursos para afrontar las dificultades que generan alteraciones en lo individual y/o familiar o social.
- 2. Vacaciones recreativas:** Las vacaciones recreativas son un espacio de total confianza para que nuestros niños disfruten de momentos de diversión, exploración y creatividad al lado de nuevos amigos, fortalezcan sus valores, compartan en espacios diferentes a los habituales y se lleven un mensaje de cuidado, inclusión y amistad.
- 3. Acompañamiento educativo:** Consiste en brindar asesoría y asistencia personalizada y continua a los menores de edad que estudien y se encuentren cursando los grados entre 1 (primaria) y 11 (Bachiller), especialmente, a quienes requieren refuerzo en áreas donde presenten dificultades, para este programa se debe contar con docentes de distintas asignaturas. Hijos de los servidores.
- 4. Feria de la salud:** Es un espacio que ofrece una serie de actividades para fortalecer el nivel de aptitud física para la salud de los servidores, con el fin de detectar enfermedades de manera temprano, de igual modo se informa sobre los beneficios que trae adoptar estilos de vida saludables.

Se realizan 2 jornadas de salud durante el año con actividades enfocadas a:

- Salud visual
- Salud cardiovascular
- Vacunación
- Pausa activas- Zumba, baile, aeróbicos u otro
- Tamizaje dermatológico
- Tamizaje de mama



Hogares para la vida

PLAN DE BIENESTAR

- Tamizaje testicular
 - Tamizaje capilar
 - Charla informativa sobre salud menstrual, psicoeducación sobre ansiedad y depresión, prevención de consumo de sustancia psicoactiva, las redes sociales en nuestro entorno familiar, estilos de vida saludable, trastornos en la alimentación, medicina alternativa y medicina tradicional.
 - Reinducción: Propiciar Stand Comedy presencial y virtual, cómo sub-género de comedia que consiste en la realización de una rutina de humor por parte de un comediante quien se enfrenta al público utilizando la palabra y su expresión corporal con el objetivo de hacerlo reír, teniendo en cuenta las definiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- 5. Bienestar financiero:** Se busca un asesoramiento financiero para lograr que los funcionarios que presentan necesidades de este tipo obtengan “bienestar financiero” quiere decir, una situación financiera y decisiones monetarias que le proporcionen seguridad y libertad en sus decisiones. La cantidad de horas dependerá de la cantidad de personal inscrito, una vez cuente con quórum se realiza la programación con persona experta en manejo de finanzas. Cada servidor recibirá dos momentos de este acompañamiento al inicio y después de haber transcurrido en el programa completo de la Entidad. Estas programaciones son realizadas en las instalaciones de la Empresa de vivienda de Antioquía- VIVA-. Adicional que cuente con relacionamiento con entidades financieras, para acompañar el proceso de cada servidor.
- 6. Incentivos:** Este incentivo laboral hace parte de la compensación que utilizará la Entidad, para estimular la motivación y el desempeño de los servidores, con el fin de aumentar su productividad.



- 1. Beca del 50% de la mensualidad del GYM:** Se requiere de alianza con gimnasios “lugar que permite practicar deportes o hacer ejercicio en un recinto cerrado con varias máquinas y artículos deportivos a disposición de quienes lo visiten” para los servidores de la Entidad, para este programa la empresa aporta el 50% de valor del gym incluyendo estampillas, el otro 50% es asumido por el funcionario.

Se requiere que se cuente con distintos proveedores cómo lo son “SMART FIT, BODY TECH, ANIMAL X, POWER CLUB, ACTION FITNESS, que cuente con sedes distribuidas en la ciudad o



Hogares para la vida

PLAN DE BIENESTAR

distribución en otros departamentos. El plan de cada gimnasio y el valor deberá ser en acuerdo de ambas partes.

2. **VIVA en Bici:** Esta actividad se realizará (3) tres veces en el año con programación previa, para el desarrollo de esta, se requiere de un APH y mecánico que acompañe la ruta definida por la Entidad. Se pueden presentar recorridos entre 2 y 4 horas de duración, el personal inscrito en la actualidad a este club es de 29 personas, sin embargo, en cada rodada se promedia participación de 18 personas.
3. **Club de bolos:** El proveedor deberá de acuerdo con la programación de la Entidad, buscar el espacio para desarrollar el torneo, la idea es realizar dos (2) encuentros en el año, para espacio se debe contar con refrigerio p. m., se estima cantidad de inscritos 20 personas.
4. **Caminatas ecológicas:** Las caminatas ecológicas son una práctica colectiva que consiste en recorrer a pie territorios rurales, urbanos o de reserva en el departamento de Antioquía, el aliado deberá presentarnos las cotizaciones de diferentes destinos que incluya el desnivel de la caminata, la descripción del lugar, la duración, el proveedor que nos acompaña, un APH, el acompañamiento del guía durante todo el recorrido, el valor del transporte partiendo desde ALMACENTRO Carrera 43a 34-155 hasta el destino seleccionado.

Para esta actividad se invita todo el personal activo, sin embargo, el promedio de participación es entre 15 y 20 personas por grupo, las caminatas que se van a realizar durante el año son (3) tres, dos de ellas diurnas y una nocturna.

5. **Torneos fútbol:** El proveedor deberá de acuerdo con la programación de la Entidad, desarrollo el torneo o buscar un proveedor que ya lo tenga establecido, la idea es realizar un (1) encuentro en el año, para espacio se debe contar con hidratación y snack energizante, se estima cantidad de inscritos 30 personas.
6. **Torneo baloncesto:** El proveedor deberá de acuerdo con la programación de la Entidad, desarrollo el torneo o buscar un proveedor que ya lo tenga establecido, la idea es realizar un (1) encuentro en el año, para espacio se debe contar con hidratación y snack energizante, se estima cantidad de inscritos 15 personas.



La alegría
de servir

1. **Día de la madre:** Souvenir de acuerdo con el portafolio del operador que no supere los 15 mil pesos y actividad tarde de picnic en las instalaciones del proveedor, dividido en dos días o más, esto dependerá de la cantidad de madres a la fecha.
2. **Día del padre:** Souvenir y tarde de futbol, esto dependerá de la cantidad de padres a la fecha.
3. **Halloween:** Bolsas de dulces o juguetes genéricos, por un valor no superior lo estipulado.
4. **Día de la niñez:** Un día de juegos en especie de bases en donde incluya pensamiento lógico, destreza física, memorias y diversión. Dirigido para los niños entre 3 a 14 años, en instalaciones del proveedor.
5. **Navidad:** Cajita navideña que incluya natilla, hojuela y buñuelo.

Para implementar el plan se tienen definidos documentos que apoyan la gestión de este y que son usados como evidencia y soporte del plan, las actividades, la ejecución y la satisfacción por parte de los beneficiarios.

Los documentos son:

GTH-PL-03 Plan de bienestar. Contiene los parámetros para planear las intervenciones con el personal y los lineamientos de cada actividad.

GTH-PR-03 Procedimiento de bienestar: Contiene la información sobre las actividades planeadas

GTH-FO-11 Formato Cronograma de bienestar: Contiene la programación de las actividades que se van a desarrollar.

GTH-FO-10 Lista de asistencia de actividades de bienestar: Formato que debe ser utilizado para cada soportar cada actividad.

GTH-FO-22 Evaluación de satisfacción de actividades de bienestar: La encuesta es enviada al personal que participa de las actividades.

Informe de gestión de informe de bienestar: Contiene la información detallada de lo implementación mensual del plan.



Hogares para la vida

PLAN DE BIENESTAR

9. Control de Documentos.

Elaboró	Revisó	Aprobó
Daniela Carvajal Villada Profesional Universitaria de Seguridad y Salud en el Trabajo	Gloria Hernández Coordinadora de Gestión Organizacional	Constanza Díaz Granados Jefe de Talento Humano
Carolina Montoya Vera Gestor de calidad- SST		