1. OBJETIVO

Contribuir en la mejora de la calidad de vida de los trabajadores de la Fundación para la Asistencia de la Niñez Abandonada - FANA; a través de actividades que promuevan el desarrollo integral de los Trabajadores y sus familias.

1.1 Objetivos Específicos

- Promover la integración y el buen uso del tiempo libre entre los colaboradores a través de actividades culturales, sociales, recreativas y deportivas.
- Contribuir al bienestar de los trabajadores mediante la ejecución de los cuatro ejes del plan de bienestar, favoreciendo el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su familia.
- Brindar información a los funcionarios que están próximos a su retiro laboral, para facilitar el proceso para su pensión y su adaptación al cambio.
- Determinar a través de las actividades priorizadas los niveles de satisfacción.

2. ALCANCE

El Plan Institucional de actividades de bienestar para empleados está dirigido a los trabajadores de la Fundación para la Asistencia de la Niñez Abandonada - FANA.

3. RESPONSABLE

La responsabilidad de la implementación de este Plan está a cargo del Coordinador de Recursos Humanos.

4. INTRODUCCIÓN

El plan institucional de actividades de bienestar para empleados está orientado a crear, fortalecer, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los trabajadores de la Fundación para la Asistencia de la Niñez Abandonada - FANA, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad que se correlacionen con el servicio que ofrecen a la Fundación. Este plan de bienestar, se deriva de una concepción integral del ser humano en la que se parte del propósito de atender necesidades del funcionario relacionadas con:

- Ámbito laboral
- Aspectos educativos y de recreación
- Seguridad social
- Afianzamiento de valores organizacionales
- Promoción y Prevención en la salud del funcionario y de su familia
- Facilitar el desarrollo de su potencial

5. JUSTIFICACIÓN

El Plan institucional de actividades de bienestar para empleados, se enmarca dentro de las políticas de bienestar, incentivos y estímulos del Gobierno Nacional con el fin de fomentar las condiciones necesarias y favorables que conduzcan a la motivación y calidez humana de los funcionarios, buscando alcanzar el nivel más elevado del potencial físico, intelectual, emocional, psicológico, social y espiritual del ser humano con el objeto de fortalecer la calidad de vida dando lugar a la tranquilidad y la satisfacción del funcionario de nuestra entidad. Lo anterior permitirá optimizar el acercamiento hacia los funcionarios que son el eje del desarrollo de la misión de la Fundación, es por esto que propone las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de

capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor individual como al fortalecimiento de la cultura del reconocimiento, solidaridad y trabajo en equipo, engrandeciendo la Misión Institucional ante la comunidad que espera lo mejor de los Programas y Servicios de la Fundación.

6. MARCO LEGAL

- **DECRETO 1567 DE 1998.** Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, artículo 13 del Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado." Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales". En el artículo 20 se relaciona con el bienestar social; el articulo 21 corresponde a la finalidad de los programas de bienestar social; artículo 22 trata sobre las área de intervención; artículo 23 y 24 corresponde a las áreas de protección y servicios sociales y el área de calidad de vida laboral respectivamente; finalmente en el artículo 25 se encuentra relacionado con el proceso de gestión de los programas de bienestar.
- **CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991.** Título II y Capítulo 2°, artículos 52, 57 y 70, relacionados con los aspectos de bienestar e incentivos.
- Decreto 614 de 1984: Por el cual se determinan las bases para
- la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
- **DECRETO 614 DE 1984:** Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el País.
- **LEY 1010 DE 2006:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

7. DEFINICIONES

BIENESTAR LABORAL: Los programas de bienestar social son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Entidad en la cual labora.

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR: Busca el desarrollo integral de sus afiliados, para garantizar su bienestar y calidad de vida. De igual forma, crecen llevando bienestar a cada familia a través de su portafolio de servicios que satisface las necesidades básicas del núcleo familiar y que promueve el desarrollo integral del ser humano.

CLIMA LABORAL: Conjunto de percepciones compartidas que los servidores desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como las políticas, prácticas y procedimientos, formales e informales, que la distinguen de otras entidades e influyen en su comportamiento.

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL: Estudio y aplicación del conocimiento acerca de cómo las personas actúan dentro de una organización.

EFICACIA: Grado con el que se logran de manera oportuna los resultados esperados, en relación con los objetivos y metas.

EFICIENCIA: Relación entre resultados y uso de recursos disponibles. En otras palabras es la maximización de resultados (productividad) con el mejor uso de recursos.

EQUIPO DE TRABAJO: Conjunto de personas que trabajan de manera interdependiente, aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas, buscando excelencia en el desempeño y una meta con la que se sientan solidariamente responsables.

8. CONTENIDO DEL PLAN

El Plan institucional de actividades de bienestar para empleados pretende satisfacer las necesidades de los funcionarios de nuestra entidad de forma integral en los aspectos: biológico, físico, intelectual, emocional, psicosocial, cultural y espiritual para fortalecer un clima organizacional óptimo, buscando alcanzar un alto nivel de satisfacción y un desempeño laboral eficiente en la organización y que conlleva al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias. Esta labor debe realizarse desde una perspectiva interdisciplinaria, de tal forma que se identifiquen los factores que afectan su bienestar y desempeño laboral, esta información la suministra la encuesta de clima organizacional que se realiza anualmente en la Fundación.

Lo que se buscamos con este plan es:

- Conseguir la participación de los funcionarios en cada una de las actividades que se desarrollaran en el plan.

- Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción de los funcionarios.

- Sensibilizar y concientizar a cada uno de los funcionarios sobre la equidad, el respeto, la solidaridad y la tolerancia entre otros.

9. PRESUPUESTO:

La inversión de este Plan Institucional de actividades de bienestar para empleados será financiada con los recursos aprobados en el presupuesto anual de la entidad y será dirigido a funcionarios de la Fundación para la Asistencia de la Niñez Abandonada - FANA.

10. INDICADORES

Los indicadores a tener en cuenta durante la ejecución del programa son:

Cumplimiento de actividades programadas: N° de actividades realizadas en un periodo / N° de actividades programadas en un periodo X 100

Cobertura de capacitaciones: N° de funcionarios que participaron en las Actividades / N° funcionarios invitados a las actividades X 100

11. ANEXOS

- Cronograma de actividades de Bienestar para empleados

12. TABLA DE CONTROL DE MODIFICACIONES

REV.	Apartado Modificado	Descripción	Fecha
001	Todas las páginas	Creación del documento	Marzo 2006
002	Todas las paginas	Se incluyó la introducción, la justificación, el marco legal y las definiciones, se amplió la descripción del plan.	Enero 2022

AÑO 2024

CELEBRACIONES ESPECIALES

MES	*DIA*	ACTIVIDADES
FEBRERO	4	Aniversario FANA
	16	Grupo de cuidado
MARZO	1	Día del Contador
	8	Día de la Mujer
	15	Grupo de cuidado
	19	Día del Hombre
ABRIL	19	Grupo de cuidado
MAYO	12	Día de la Madre
	12	Día de la Enfermera
	15	Día del Maestro
	24	CELEBRACION DIA DE LA FAMILIA FANA
JUNIO	16	Día del Padre
	21	Pista de observación – Jardín Infantil
	21	Grupo de cuidado
JULIO	19	Grupo cuidado
	19	Juego de integración Twister – Jardín Infantil
AGOSTO	09	Día de la Nutricionista
	16	Grupo cuidado
	16	Partido baloncesto/Voleibol/Futbol – Jardín Infantil
SEPTIEMBRE	14	Día del Amor y la Amistad
	20	Grupo de cuidado
	20	Amigo secreto – Jardín Infantil
OCTUBRE	22	Día de la Trabajadora Social
	25	Día del Administrador de Empresas
	25	Halloween
	25	Actividad Caras y gestos – Jardín Infantil
	30	Día del Mensajero
NOVIEMBRE	1	Día del Vigilante
	15	Día del terapeuta ocupacional
	20	Día del Psicólogo
	22	Grupo de cuidado
	29	Despedida – Jardín Infantil
DICIEMBRE	3	Día del Medico
	10	Fiesta hijos de empleados
	12	Almuerzo fin de año
	16	Novenas de Navidad
	20	Grupo de cuidado

SERVICIOS ADICIONALES

PLAN	COBERTURA
PLAN EXCEQUIAL	Plan exequial para los empleados y sus familiares.
FONDO DE EMPLEADOS DE FANA FONDEFANA	Ahorro y Crédito