

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2022

Tomarse un tiempo cada día para relajarse y renovarse es esencial
para vivir bien

DOCUMENTO CONSOLIDADO POR EL GRUPO DE
GESTION DEL TALENTO HUMANO
Instituto Nacional de Salud



Créditos

MARTHA LUCÍA OSPINA MARTÍNEZ

Directora General

JUAN CAMILO CHAVARRO MARIN

Secretario General

ELABORÓ

Liz Johana Osorio Sánchez-Profesional Universitario Grupo de Gestión del Talento Humano

REVISÓ

Diana Rocío Rojas Lasso-Coordinadora Grupo de Gestión del Talento Humano

Amanda Julieth Rivera Murcia. Contratista Despacho Secretaria General

APROBÓ

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

El documento requirió revisión por la Oficina Asesora de Jurídica SI NO X

El documento requirió revisión por una instancia externa asesora SI NO X

©

Instituto Nacional de Salud

Bogotá, Colombia

Av. Calle 26 No. 51-20

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
1. FUENTES CONSULTADAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	4
2. JUSTIFICACION FUENTES CONSULTADAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	6
3. DIAGNÓSTICO	7
3.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS ENCUESTADOS	7
3.2 ACTIVIDAD DE BIENESTAR QUE MAS LE AGRADA.....	8
3.3 ACTIVIDAD DE BIENESTAR QUE DEBE FORTALECERSE.....	8
3.4 INCENTIVO PREFERIDO	9
3.5 ACTIVIDAD PREFERIDA PARA CELEBRACION DE FECHAS IMPORTANTES	9
3.6 DIA DE LA SEMANA INDICADO PARA LA REALIZACION DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR	10
3.7 HORARIO PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR.....	10
3.8 CONSIDERA QUE DENTRO DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SE DEBEN INCLUIR A LOS HIJOS MAYORES	11
3.9 SUGERENCIAS PARA EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022	11
4. RESULTADOS ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL: MONITOREO DEL ENTORNO LABORAL.....	11
5. OBJETIVO.....	13
5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	13
6. BENEFICIARIOS.....	14
7. ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN	14
8. COMPONENTES DEL PLAN	14
8.1 EJE PSICOSOCIAL	14
8.2 EJE SALUD MENTAL.....	16
8.3 EJE CONVIVENCIA SOCIAL	17
8.4 EJE ALIANZAS INTERADMINISTRATIVAS.....	17
8.5 EJE TRANSVERSAL-TRANSFORMAICON DIGITAL:.....	18
9. INTERIORIZACIÓN CODIGO DE INTEGRIDAD.....	18
10. ACTIVIDADES A DESARROLLAR	18
11 FASES DE IMPLEMENTACIÓN DE PLAN	23
11. ACTUALIZACIÓN DEL PLAN.....	24
12. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	24

INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2022 busca ofrecer un espacio que permita a los servidores de la entidad liberar sus emociones, manejar el estrés y ansiedad originado por la carga laboral, de tal manera que se disminuyan los riesgos psicolaborales y se mejore la calidad de vida de los funcionarios.

De igual forma, se busca a través de las actividades del Plan, fomentar el desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos del INS, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud.

El Instituto Nacional de Salud se encuentra comprometido con el desarrollo de todos sus colaboradores y para la vigencia 2022 se implementará un plan de incentivos y bienestar enfocado en las necesidades propias de los funcionarios de acuerdo al momento de transición en el que se encuentra el INS y dando cumplimiento a las Políticas Nacionales de la Administración del Talento Humano.

Así mismo, buscan fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía como al cliente interno.

Este año, se elaboró el Plan de Bienestar con base en el documento “Programa Nacional de Bienestar 2020-2021”, un instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus propios programas de bienestar.

1. FUENTES CONSULTADAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

- Documento **“Programa Nacional de Bienestar-Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022”**, orienta a las entidades del orden nacional y territorial para generar bienestar en sus colaboradores, incentivar la mejora de la productividad y la motivación, disminuir la rotación del talento humano, evitar la pérdida de memoria institucional, fortalecer la pasión por servir en lo público, esto redundará en un buen servicio que contribuye a aumentar la confianza del ciudadano. Para dar cumplimiento a este programa se definieron cinco (5) ejes mediante los cuales las entidades públicas del orden nacional y territorial desarrollarán las actividades de sus programas de bienestar, lo que impactará de

forma positiva en la calidad de vida de los servidores públicos y en el desempeño de su rol diario.

A continuación, se mencionan estos 5 ejes:

- 1-Eje Equilibrio Psicosocial
- 2-Eje Salud mental
- 3-Eje Convivencia Social
- 4-Eje Alianzas Interinstitucionales
- 5-Eje transversal

La implementación de estrategias que apunten a consolidar los cinco (5) ejes serán exitosas en la medida en que cobijen a todos servidores públicos, así mismo, generarán una oportunidad en el bienestar integral de los colaboradores que se verá reflejada en la implementación de actividades relacionadas con el equilibrio psicosocial, la salud mental, convivencia social y la oportunidad de crear alianzas interinstitucionales, entre otras, en aras de ejecutar procesos de transformación digital que impacten en el accionar de lo público y que se adecúen a la nueva normalidad del país derivada de la pandemia y que debe ser acogida por las entidades públicas en pro de contribuir a la modernización del empleo y de la gestión pública

También, es importante mencionar que las actividades de bienestar que las entidades desarrollen deberán estar alineadas con los lineamientos y recomendaciones definidos en este programa, así como otros que consideren pertinentes que busquen la felicidad, motivación, identidad, ética, pasión y mística por lo público.

- El **Decreto Ley 1567 de 1998** en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos 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 párrafo del artículo 36 de la **Ley 909 del 2004**, 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.

El artículo 70 del Decreto **1227 de 2005** señala que 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: Deportivos, recreativos, vocacionales, artísticos y culturales, promoción, prevención de la salud y capacitación informal.

El artículo 76 del Decreto en comento establece que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tiene por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

- El **Decreto 1083 de 2015** por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector Público. En el Título 10, Artículo 2.2.10.1 indica: “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. En el Artículo 2.2.10.2 indica 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 (...). 5. Promoción de programas de vivienda (...).

En los Artículo 2.2.10.3 al 2.2.10.7 indica disposiciones con respecto al Plan de Bienestar, mientras que en los Artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13 da orientaciones alineados al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.

- **Ley 1811 de 2016**, por medio del cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional (artículo 5).

El párrafo del artículo 3 de la **Ley 1857 del 2017** señala que los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.

2. JUSTIFICACION FUENTES CONSULTADAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

A través, del Plan de Bienestar e Incentivos se plantea elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con la misión y visión de la institución, para fomentar una cultura organizacional basada en el compromiso, la disciplina, la colaboración y el cumplimiento.

En cada entidad es fundamental elaborar y ejecutar un Plan de Bienestar para mantener motivado al personal y lograr un buen ambiente de trabajo, basado en el respeto, honestidad, trabajo en equipo, calidad y actitud de servicio; está comprobado que funcionario motivado rinde más, es más eficiente y trabaja con conciencia y compromiso institucional, logrando alcanzar sus objetivos y por ende los de la entidad, haciendo de esta una entidad productiva y reconocida. Por eso, es muy importante que cada institución disponga de un Plan de Bienestar e Incentivos enfocado a brindar un espacio para realizar actividades deportivas, culturales, artísticas, de celebración y de reconocimiento.

3. DIAGNÓSTICO

Para realizar el Plan de Bienestar e Incentivos 2022, se realizó encuesta virtual de diagnóstico, para determinar las necesidades de Bienestar de los servidores del INS. La encuesta se socializó a través del correo de Capacitaciones INS e INS Comunicaciones, del 18 de noviembre al 8 de diciembre de 2021.

166 servidores de la Entidad respondieron la encuesta, permitiendo evidenciar los siguientes resultados:

3.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS ENCUESTADOS

Tabla 1: Perfil sociodemográfico de los encuestados

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PORCENTAJE
Genero	Género Femenino	64.5%
	Género Masculino	35.5%
Nivel Estudio	Nivel Profesional	57.8%
	Nivel Asistencial	33.1%
Edad	Rango de Edad: entre 30 y 40 años	27.1%
	Rango de Edad: entre 40 a 50 años	34.9%
	Rango de Edad: entre 50 a 60 años	27.1%
Antigüedad	Antigüedad en el INS: 1 a 3 años	37.3%
	Antigüedad en el INS: más de 5 años	17.5%
	Antigüedad en el INS: más de 10 años	38.6%
Edad hijos	Con hijos menores de 12 años	31.3%
	Con hijos entre 12 y más años	68.9%

3.2 ACTIVIDAD DE BIENESTAR QUE MAS LE AGRADA

6-A continuación, encontrará diferentes actividades de Bienestar, por favor seleccione la que más le agrada:

166 respuestas



Grafica 1: Actividad de Bienestar que más le agrada

3.3 ACTIVIDAD DE BIENESTAR QUE DEBE FORTALECERSE

7-En su concepto que actividad de las relacionadas a continuación, debe fortalecerse:

166 respuestas

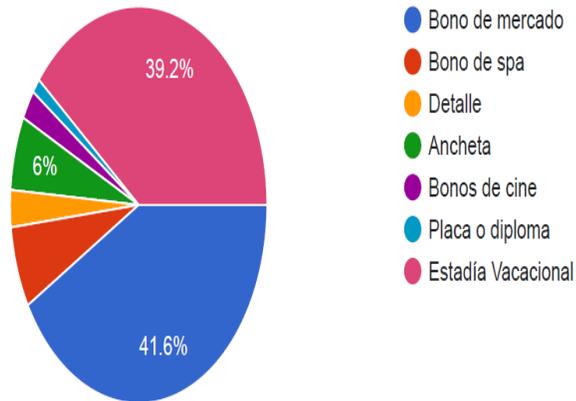


Grafica 2: Actividad de Bienestar que debe fortalecerse

3.4 INCENTIVO PREFERIDO

8-Entre los siguientes incentivos, ¿Cuál prefiere?

166 respuestas

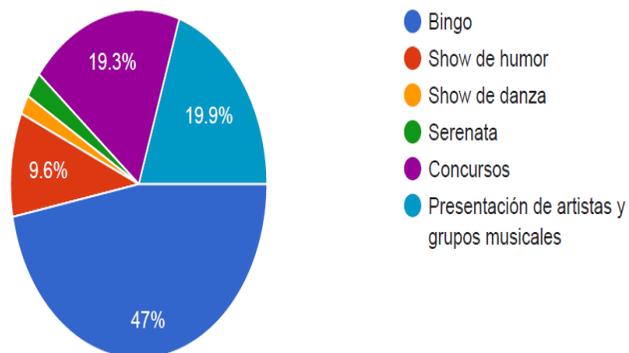


Grafica 3: Incentivo preferido

3.5 ACTIVIDAD PREFERIDA PARA CELEBRACION DE FECHAS IMPORTANTES

9-Entre las siguientes actividades, ¿Cuál prefiere para celebración de fechas importantes?

166 respuestas

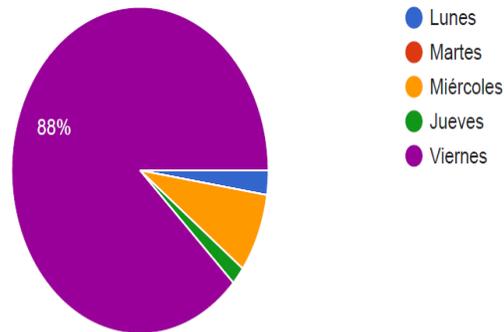


Gráfica 4: Actividad preferida para celebración de fechas importantes

3.6 DIA DE LA SEMANA INDICADO PARA LA REALIZACION DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

10-Seleccione un día de la semana, que usted considere el indicado para realizar las actividades de Bienestar:

166 respuestas

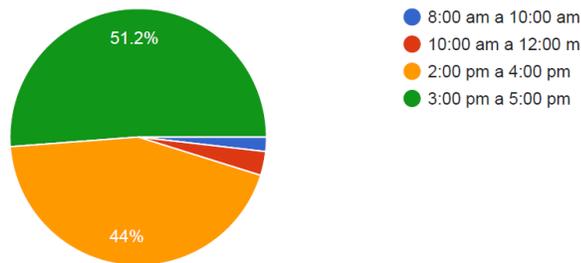


Grafica 5: Día de la semana indicado para las actividades de Bienestar

3.7 HORARIO PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

11-Seleccione el horario que según su criterio, se debería emplear para el desarrollo de las actividades de Bienestar:

166 respuestas

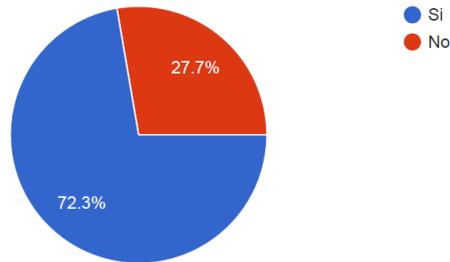


Grafica 6: Horario indicado para las actividades de bienestar

3.8 CONSIDERA QUE DENTRO DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR SE DEBEN INCLUIR A LOS HIJOS MAYORES

12-¿Considera usted, que dentro de las actividades de Bienestar, se deben incluir a los hijos mayores?

166 respuestas



Grafica 7: Inclusión hijos mayores en actividades de Bienestar

3.9 SUGERENCIAS PARA EL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2022

- I. Incentivar salud mental y talleres de clima laboral
- II. Celebrar no solo el día de la secretaria, sino de otras profesiones
- III. Entregar los reconocimientos a las personas que se lo ganen, así no estén presentes en la actividad.

4. RESULTADOS ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL: MONITOREO DEL ENTORNO LABORAL

En cumplimiento a lo establecido en el numeral 1° del artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, en el mes de septiembre de 2021, se aplicó la encuesta de clima organizacional “Monitoreo del Entorno Laboral”, cuyo objetivo fue conocer las percepciones de los colaboradores respecto al ambiente organizacional, las cuales impactan su productividad y calidad de vida laboral.

Dicha encuesta se aplicó a 339 servidores, entre el 17 de septiembre y el 17 de octubre de 2021, quienes respondieron 65 preguntas y se establecieron seis variables de medición:

- Estrategia Corporativa: Conocimiento de la estrategia, apropiación de la estrategia, valores corporativos, sentido de pertenencia, compromiso e imagen.

- Salud y seguridad en el trabajo: protocolos de bioseguridad, autocuidado, herramientas de trabajo, trabajo en casa
- Dirección: Liderazgo, desarrollo en equipo y comunicación.
- Gestión del conocimiento: desarrollo, capacitación, empleabilidad y reconocimiento
- Relacionamiento: empatía, trabajo corporativo y bienestar
- Gestión del cambio: disposición para el cambio, innovación en la Entidad y adhesión al cambio.

El instrumento utilizado para la medición se basó en la metodología Likert, un conjunto de afirmaciones ante las cuales los encuestados manifestaron su percepción teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- 4: Totalmente de acuerdo
- 3: De acuerdo
- 2: En desacuerdo
- 1: Totalmente en desacuerdo

Para interpretar los resultados obtenidos en la encuesta de clima organizacional se utilizó la siguiente escala: 91-100% Deseable, 71%-90% Bueno, 51-70% Aceptable y 0-50% Crítico.

Los servidores Públicos encuestados, consideran que el clima laboral de la entidad se encuentra en un nivel Bueno (86%).

A continuación, se darán a conocer los resultados obtenidos en cada variable evaluada:

VARIABLE	SUBVARIABLES	RESULTADO	RESULTADO FINAL
Estrategia corporativa	Conocimiento de la estrategia	94%	92%
	Apropiación de la estrategia	91%	
	Valores corporativos	84%	
	Sentido de pertenencia	97%	
	Compromiso	92%	
	Imagen	94%	
Seguridad y salud en el Trabajo	protocolos de bioseguridad	91%	88%
	Autocuidado	89%	
	Herramientas de trabajo	84%	
	Trabajo en casa	87%	
Dirección	Liderazgo	77%	78%
	Desarrollo en equipo	73%	
	Comunicación	86%	
	Desarrollo	78%	82%

Gestión del conocimiento	Capacitación	84%	
	Empleabilidad	73%	
	Reconocimiento	91%	
Relacionamiento	Empatía	89%	86%
	Trabajo colaborativo	79%	
	Bienestar	91%	
Gestión del Cambio	Disposición para el cambio	95%	84%
	Innovación en la Entidad	79%	
	Adhesión del cambio	77%	

En general se observan puntuaciones en el nivel de favorabilidad Bueno (71-90%). Se identifica que la variable que tuvo el nivel más alto de puntuación fue estrategia Corporativa con un 92% de favorabilidad y la que obtuvo el nivel más bajo de puntuación fue Dirección con un nivel de favorabilidad del 78%.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos y para atender las variables de dirección, la cual presentó la puntuación más baja, se incluirán actividades en el Plan de Bienestar e Incentivos 2022, para atender temas como liderazgo, desarrollo en equipo y comunicación.

5. OBJETIVO

Elevar los niveles de satisfacción y motivación de los funcionarios para alcanzar un buen clima laboral basado en valores como el trabajo en equipo, calidad, servicio, compromiso, respeto, lealtad, honestidad y responsabilidad. Generando, condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida.

5.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y de su familia atendiendo a necesidades de capacitación, educación, recreación, deporte, cultura, salud y vivienda.
- Intervenir las variables que tuvieron la puntuación más baja en la evaluación de clima laboral, realizada en el año 2021.
- Generar impacto positivo en los servidores, en términos de productividad y relaciones interpersonales.
- Atender el manejo del estrés y la ansiedad producto de la contingencia presentada por el COVID- 19.
- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias virtuales.

6. BENEFICIARIOS

El Plan de Bienestar e Incentivos está dirigido a todos los funcionarios del Instituto Nacional de Salud y sus familias. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Para el caso de las actividades de incentivos, se beneficiarán los funcionarios de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

7. ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN

En el año 2022, continuará la implementación del Proyecto de Entorno Laboral Saludable, el cual pretende fortalecer los programas de Capacitación, Bienestar e Incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo.

De igual forma, para todas las actividades se contará con el apoyo del área de Comunicaciones mediante un diálogo oportuno se elaborarán las estrategias y piezas respectivas, en caso que se requieran para lograr una oportuna y exitosa comunicación y participación de los funcionarios y sus familias en las diversas actividades que componen el programa.

8. COMPONENTES DEL PLAN

8.1 EJE PSICOSOCIAL

a. Factores psicosociales: Este componente está relacionado con aquellas actividades que ayudan a desarrollar en los servidores públicos el sentido de pertenencia y conexión con la entidad, así como contribuir con la humanización del trabajo, entendiendo que las necesidades de ocio y esparcimiento son necesarias para la generación de bienestar laboral y, a su vez, al aumento de la productividad. Con el propósito de crear camaradería entre los servidores públicos hacia la convivencia sana y productiva y que mantengan un buen estado de salud y ánimo (*Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 55*).

Actividades:

- Eventos deportivos y recreacionales
- Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales
- Capacitaciones en artes y/o artesanías
- Trabajo virtual en casa

b. Equilibrio vida laboral y familiar: Este componente integra todas aquellas acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los servidores desde las entidades, teniendo en cuenta que con el equilibrio entre la vida laboral y familiar se contribuye con la generación de bienestar de los servidores públicos. Con el propósito de acercar a los servidores públicos con sus familias, equilibrar las dimensiones de la vida de los servidores, procurar que se sientan motivados y, de esta manera, poder contribuir al mejoramiento de su calidad de vida. (*Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág.61*).

Actividades:

- Horarios flexibles para los servidores públicos: Los servidores públicos del INS puede solicitar una jornada laboral flexible: de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 4:00 p.m; de lunes a viernes de 9:00 a.m. a 6:00 p.m.
- Jornada laboral especial para mujeres embarazadas: Una vez finalizada la licencia de maternidad de ley, las funcionarias podrán reintegrarse en un horario flexible de acuerdo con la reglamentación vigente, que les permita amoldar los horarios de trabajo a sus necesidades personales.
- Actividades especiales con ocasión del día de la familia y de compartir con las familias: De conformidad con la Ley se otorgará un día de permiso remunerado en cada semestre del año.
- Salario emocional: manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales para que los servidores del INS, puedan disfrutar de tiempo libre y compartir con sus familias. Se concederá un día de descanso remunerado por el cumpleaños, un día de descanso remunerado al cumplir cada año de servicio de los servidores del INS y un día de descanso remunerado el día de la mujer y del hombre. El mismo podrá ser disfrutado por el funcionario dentro de los 30 días siguientes al 8 de marzo (Día Internacional de la Mujer) y 19 de marzo (Día Internacional del hombre).
- Adecuación de salas de lactancia materna

c. Calidad de vida laboral: La calidad de vida laboral será atendida a través de actividades para mejorar sus condiciones de vida laboral y así permitir la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Este componente se enfoca en el reconocimiento y enaltecimiento de la función del servidor público y la generación de ambientes que le permitan desarrollar competencias y habilidades por parte de la entidad ((*Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 69*).

Actividades:

- Actividades para el Día Nacional del Servidor Público
- Actividades con ocasión del reconocimiento a servidores públicos según su profesión.
- Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional
- Programas de incentivos no pecunarios: Se premiarán los mejores servidores y equipos de trabajo
- Celebración de cumpleaños : se otorgará reconocimiento en los cumpleaños
- Entorno laboral saludable: Programa
- Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte: Disfrute de medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que el funcionario ha llegado a trabajar en bicicleta.

8.2 EJE SALUD MENTAL

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad. (Gómez, 2020). Así mismo, el eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con: mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, entre otros (*Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 79*).

a. Higiene mental: Se realizarán acciones orientadas a favorecer la salud mental de los servidores y sus familias, para el mantenimiento de su bienestar social, todo esto, en procura de mejorar continuamente su calidad de vida mediante actividades dirigidas por profesionales en diferentes disciplinas.

Actividades:

- Charlas en salud mental
- Estrategias de manejo del estrés

b. Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud y efectos Pospandemia: Se realizarán acciones orientadas a prevenir riesgos con relación a la salud de los servidores, para mejorar su bienestar y calidad de vida. Lo anterior, teniendo en cuenta que el trabajo en casa y las condiciones de aislamiento pueden traer efectos adversos a su salud mental.

Actividades:

- Prevención del sedentarismo
- Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento
- Brigadas de salud

8.3 EJE CONVIVENCIA SOCIAL

Este eje, hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

Actividades:

- Talleres y sensibilización en Equidad de género

8.4 EJE ALIANZAS INTERADMINISTRATIVAS

Se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17 que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos, para esto, se abordarán los siguientes componentes: coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas (*Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 90*).

a. Coordinación Interinstitucional: Celebración de convenios interadministrativos en pro del bienestar de los servidores públicos.

Actividades:

- Serán otorgadas a Funcionarios de Carrera y de Libre Nombramiento y Remoción becas como incentivos no pecuniarios, para realizar programas de Educación Formal y Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Las becas aprobadas por el INS a través de convenios, están sujetas a la aprobación por parte del organismo que brinda el programa.
- Programa "Servimos": iniciativa de Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.
- Programa Entorno Laboral Saludable: En el año 2022, se ejecutará el Proyecto de Entorno Laboral Saludable, se contará con recursos para mejorar el ambiente de trabajo, a través del fortalecimiento de los siguientes ejes:

Hábitos saludables
Formación y capacitación
Instituto en Familia
Seguridad y Salud en el Trabajo
Gestión de Incentivos, estímulos y reconocimientos

b. Fomento de buenas prácticas en materia de bienestar: Se reconocerá el desempeño laboral de los funcionarios seleccionados como los mejores servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del INS en cada nivel jerárquico, que

logren niveles de excelencia, exaltando su desempeño a través del otorgamiento de incentivos no pecunarios.

8.5 EJE TRANSVERSAL-TRANSFORMACION DIGITAL:

Es la Cuarta Revolución Industrial, la cual trae un reto inmediato de transformación de las empresas y de las entidades públicas hacia organizaciones inteligentes, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trascienden barreras físicas y conectan al mundo (*Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020, pág. 94*).

Lo anterior es relevante para la búsqueda del bienestar de los servidores públicos, aplicando las tecnologías como un instrumento para facilitar sus procesos y procedimientos para el desarrollo del bienestar.

Dado lo anterior, y teniendo en cuenta la transversalidad de este eje, se ejecutarán las siguientes actividades:

- Actividades y talleres virtuales.
- Asesorías de la mesa de ayuda, para la ejecución de ecosistemas digitales y poder llevar a cabo una participación efectiva en las actividades virtuales.

9. INTERIORIZACIÓN CODIGO DE INTEGRIDAD

El Instituto Nacional de Salud, se compromete a promover la interiorización del Código de Integridad del Servidor Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y los valores de la entidad.

Los valores que orientan nuestra conducta y nos hacen mejores personas son: honestidad, respeto, compromiso, diligencia, respeto compromiso, diligencia, justicia y trabajo en equipo. Nos comprometemos a sensibilizar a los servidores para aplicar nuestros valores en cada momento y situación, realizando una actividad de Interiorización en cada semestre.

10. ACTIVIDADES A DESARROLLAR

A continuación, se describe detalladamente las diferentes actividades del Plan de Bienestar e Incentivos programadas para el año 2022:

Tabla 2: Actividades Plan de Bienestar e Incentivos 2022

Primer trimestre			
No.	Actividad	Objetivo de la Actividad	Eje
1.	Aniversario INS	Celebrar los 105 años del instituto como reconocimiento a la labor prestada al País y fortalecer el sentido de pertenencia de los funcionarios a la entidad.	Equilibrio psicosocial
2.	Taller de Equidad de Genero	Disminuir brechas entre hombres y mujeres y atender normativa CONPES 161 de 2013	Convivencia social/Eje transversal
3.	Clase de rumba virtual	Promover la importancia de la actividad física en los servidores del INS.	Salud mental/Eje transversal
4.	Taller de preparación para la jubilación	Dar herramientas que permitan la transición de los servidores que se encuentran próximos a su retiro laboral. Decreto 1083 de 2015	Equilibrio psicosocial/Eje transversal
5.	Miércoles de ceniza	Integrar a los funcionarios y generar un espacio de reflexión espiritual	Equilibrio psicosocial
6.	Brigada de Salud: Donación de sangre	Fomentar la donación de sangre en la comunidad INS y los beneficios para la salud.	Equilibrio psicosocial
7.	Celebración día de la mujer	Reconocer el papel de las mujeres en la sociedad y el valor de estas como integrantes de la comunidad Ins	Convivencia social
8.	Taller virtual de artes	Desarrollar habilidades en propuestas de manualidades, con el fin de elaborar proyectos decorativos o utilitarios que motive a los funcionarios, y les permita aprender a realizar una actividad diferente a la realizada en el INS.	Equilibrio psicosocial/Eje transversal
9.	Celebración día del hombre	Reconocer el papel de los hombres en la sociedad y el valor de estos como integrantes de la comunidad Ins	Convivencia social
10.	Reconocimiento de cumpleaños de los servidores públicos del INS	Felicitar en su cumpleaños a los servidores públicos del INS que cumplieron en el mes, por medio de un mensaje y un detalle, que demuestre a nuestros servidores lo importante que son para la entidad y sea un	Equilibrio psicosocial

		motivador presente dentro de la medición de clima laboral.	
Segundo Trimestre			
No.	Actividad	Objetivo de la Actividad	Eje
1.	Taller para mejorar clima laboral	Atender las variables que puntuaron más bajo en la evaluación de clima laboral del año 2021	Eje psicosocial
2.	Clase virtual de yoga	Disminuir el estrés y fomentar la práctica deportiva	Salud mental/Eje transversal
3.	Reconocimiento día de la secretaria	Enviar felicitación a todas las secretarias en su día, reconociendo su valioso rol dentro de la comunidad Ins.	Equilibrio psicosocial
4.	Actividad de sensibilización Código de Integridad	Recordación y sensibilización a la comunidad INS sobre el código de Integridad. Sistema de Gestión MIPG	Convivencia social
5.	Reconocimiento día de la madre	Reconocer el papel de las madres del Ins y su rol dentro de la sociedad.	Equilibrio psicosocial
6.	Taller virtual de artes	Desarrollar habilidades en propuestas de manualidades, con el fin de elaborar proyectos decorativos o utilitarios que motive a los funcionarios, y les permita aprender a realizar una actividad diferente a la realizada en el INS.	Equilibrio psicosocial/Eje transversal
7.	Feria de Vivienda	Presentar diferentes proyectos de constructoras y orientaciones sobre créditos y subsidios para la adquisición de vivienda.	Alianza institucionales
8.	Reconocimiento a la familia INS	Fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad. Ley 1857 del 2017	Equilibrio psicosocial
9.	Reconocimiento día del Padre	Reconocer a los servidores que son padres, su importante papel en la sociedad y merito por la labor con sus hijos.	Equilibrio psicosocial
10.	Reconocimiento día del servidor público	Felicitación a los diferentes públicos en su día, destacando su papel en la sociedad	Equilibrio psicosocial
11.	Reconocimiento de Cumpleaños de los Servidores Públicos del INS	Felicitar en su cumpleaños a los servidores públicos del INS que cumplieron en el mes, por medio de un mensaje y un detalle, que demuestre a nuestros servidores lo importante que son para la entidad y sea un motivador presente dentro de la medición de clima laboral.	Equilibrio psicosocial

12.	Informe de gestión del Plan de Bienestar primer semestre	Informar el desarrollo y avance del programa de bienestar, se reportará semestralmente	Todos los ejes
Tercer Trimestre			
No.	Actividad	Objetivo de la Actividad	Eje
1.	Caminata Ecológica	Disminuir los niveles de estrés en los servidores, fomentando la actividad deportiva y la integración	Salud mental
2.	Jornada de relajación	Disminuir los niveles de estrés y ansiedad en los servidores del INS, fomentando la actividad deportiva	Salud mental
3.	Capacitación virtual en temas de salud mental	Fortalecer la salud mental de los servidores de la entidad, creando estrategias para afrontar los desafíos de la emergencia sanitaria	Salud mental/Eje transversal
4.	Reconocimiento día del conductor	Reconocer a los conductores del INS el compromiso, responsabilidad y labor prestada.	Equilibrio psicosocial
5.	Taller virtual de artes	Desarrollar habilidades en propuestas de manualidades, con el fin de elaborar proyectos decorativos o utilitarios que motive a los funcionarios, y les permita aprender a realizar una actividad diferente a la realizada en el INS.	Equilibrio psicosocial/Eje transversal
6.	Taller virtual de adaptación al cambio	Brindar herramientas que ayuden a los funcionarios a enfrentar cambios laborales (retiro, despido, finalización de contrato)	Convivencia social/Eje transversal
7.	Taller virtual de Trabajo en Equipo	Generar estrategias para trabajar en grupo y adquirir competencias blandas que favorezcan la integración, eficiencia y productividad en los equipos de trabajo.	Convivencia social/Eje transversal
8.	Sensibilización virtual Código de Integridad	Recordación y sensibilización a la comunidad INS sobre el código de Integridad. Sistema de Gestión MIPG	Convivencia social
9.	Reconocimiento día del amor y la amistad	Reconocer y resaltar la importancia del amor y la amistad entre compañeros, para tener una mejor comunicación y trabajo en equipo.	Equilibrio psicosocial
10.	Reconocimiento de cumpleaños de los servidores públicos del INS	Felicitar en su cumpleaños a los servidores públicos del INS que cumplieron en el mes, por medio de un mensaje y un detalle, que demuestre a nuestros servidores lo importante que son para la entidad y sea un	Equilibrio psicosocial

		motivador presente dentro de la medición de clima laboral.	
Cuarto Trimestre			
No.	Actividad	Objetivo de la Actividad	Eje
1.	Clase virtual de Pilates	Promover la importancia de la actividad física en los servidores del INS.	Salud mental/Eje transversal
2.	Espacio reconocimiento día de la Familia INS	Fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad. Ley 1857 del 2017	Equilibrio psicosocial
3.	Caminata ecológica	Disminuir niveles de estrés e incentivar la práctica deportiva y la integración de la Familia INS	Salud mental
4.	Capacitación virtual en temas de salud mental	Fortalecer la salud mental de los servidores de la entidad, creando estrategias para afrontar los desafíos de la emergencia sanitaria.	Salud mental
5.	Celebración Halloween Hijos de Servidores	Reconocer fechas especiales de los hijos de los servidores	Equilibrio psicosocial
6.	Celebración Halloween Servidores	Integrar a los funcionarios para mejorar relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	Equilibrio psicosocial
7.	Sensibilización virtual Equidad de Genero	Disminuir las brechas entre hombres y mujeres y atender normativa CONPES 161 de 2013	Convivencia social/Eje transversal
8.	Reunión Cierre Plan de Bienestar e Incentivos	Generar un espacio de integración, reflexión y buenos deseos para el nuevo año.	Equilibrio psicosocial
9.	Reconocimientos	Reconocer: Años de servicio, mejores servidores de carrera en los diferentes niveles y mejor servidor de libre nombramiento y remoción y mejores equipos de trabajo	Equilibrio psicosocial
10.	Inicio de temporada navideña: Día de las Velitas	Generar expectativa para dar inicio a la navidad y contribuir al trabajo en equipo e integración con las diferentes direcciones y grupos de trabajo.	Equilibrio psicosocial
11.	Actividad de navidad hijos de servidores	Incluir a la familia de los servidores del INS en el Plan de Bienestar brindando espacios de recreación, diversión, deporte e integración.	Equilibrio psicosocial

12.	Novenas de Navidad: Ins en familia	Fomentar un espacio de reflexión entre las áreas.	Equilibrio psicosocial
13.	Reconocimiento de cumpleaños de los servidores públicos del INS	Felicitar en su cumpleaños a los servidores públicos del INS que cumplieron en el mes, por medio de un mensaje y un detalle, que demuestre a nuestros servidores lo importante que son para la entidad y sea un motivador presente dentro de la medición de clima laboral.	Equilibrio psicosocial
14.	Informe de Gestión del Plan de Bienestar Segundo Semestre	Informar el desarrollo y avance del programa de bienestar.	Todos los ejes

11 FASES DE IMPLEMENTACIÓN DE PLAN

De acuerdo con el Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, las entidades públicas debe elaborar el programa con base en las siguientes fases:

Fase 1. Sensibilización: Esta fase incluye información sobre los 5 ejes del programa: 1. equilibrio psicosocial; 2. salud mental; 3. convivencia social; 4. alianzas interinstitucionales y 5. el eje transversal de transformación digital.

Fase 2. Planificación: se aplicó encuesta de diagnóstico para identificar las necesidades de bienestar de los servidores.

Fase 3. Implementación: con los resultados del diagnóstico se definieron las acciones y actividades para la elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos.

Fase 4. Medición: para medir el cumplimiento, de las actividades propuestas, se utilizará el siguiente indicador, por trimestre:

Actividades planeadas/actividades ejecutadas.

Fase 5. Evaluación: posterior a la implementación y la medición, se hace necesario analizar el impacto de las acciones, por esto se aplicarán encuestas de satisfacción para determinar el grado de satisfacción de los servidores en relación a las actividades más representativas. Se tendrá un indicador de satisfacción-impacto, el cual se medirá semestralmente.

11. ACTUALIZACIÓN DEL PLAN

El Plan de Incentivos y Bienestar podrá ser objeto de ajustes y modificaciones a lo largo de su vigencia. De igual forma, se aclara que la fecha de realización de algunas actividades puede variar, incluirse o modificarse por sugerencias o necesidades de la Secretaria General, la Dirección General o de los funcionarios del Instituto Nacional de Salud y en ocasión de cambios generados por la emergencia sanitaria.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Programa Nacional de Bienestar 2020-2022 “*Departamento Administrativo de la Función Pública*”.
- Decreto Ley 1567 de 1998 “*Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado*”.
- Ley 909 del 2004 “*Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones*”.
- Decreto 1227 de 2005 “*Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998*”.
- Decreto 1083 de 2015 “*Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998*”.
- Ley 1811 de 2016 “*Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito*”.
- Ley 1857 del 2017 “*Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones*”.

