

**PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR
2020**

**SECRETARIA GENERAL
GRUPO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Fecha: Mayo de 2020
Versión 2

INTRODUCCIÓN

El Programa de Bienestar e Incentivos vigencia 2020 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 Programa, 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 2020 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.

MARCO LEGAL

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 compromisos 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.

JUSTIFICACION

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.

DIAGNÓSTICO

El Grupo de Gestión del Talento Humano utiliza como insumo para elaborar anualmente el programa de Bienestar e Incentivos, la evaluación de clima organizacional.

La evaluación de clima organización se realiza cada dos años. En el mes de noviembre de 2019 se aplicó la encuesta, en la cual participaron 279 funcionarios con más de tres meses de antigüedad en el cargo, quienes respondieron 65 preguntas y se establecieron tres ejes de medición:

- Eje estratégico que evaluó variables como la orientación organizacional, imagen corporativa, cliente externo y comunicación asertiva.
- Eje Proceso que evaluó condiciones de trabajo y competitividad.
- Eje Capital Social que evaluó relaciones de equipo, profesionalismo y equilibrio familia-trabajo.

El instrumento utilizado para la medición se basó en la metodología Likert, un conjunto de afirmaciones ante las cuales los encuestados manifestaron su precepción favorable o no favorable, según la siguiente escala:

Favorable: TA=Totalmente de acuerdo S=Siempre (4)
DA=De Acuerdo CS=Casi Siempre (3)

No Favorable: D=Desacuerdo CS=Casi Nunca (2)
TD=Totalmente en desacuerdo TD=Totalmente en desacuerdo N=Nunca (1)

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 (84%).

Los resultados de la encuesta permiten evidenciar los siguientes resultados:

VARIABLE	RESULTADO DE FAVORABILIDAD	
	2017	2019
Orientación Organizacional	85%	91%
Imagen Corporativa	84%	92%
Clientes Externos	80%	87%
Comunicación Estratégica		87%
Condiciones de Trabajo	77%	77%
Desarrollo y competitividad	73%	77%
Relaciones de Equipo	80%	80%
Profesionalismo	80%	88%
Equilibrio Familia-Trabajo	77%	88%
Trabajo en Equipo		88%

Los resultados obtenidos en la encuesta de Clima organizacional 2019 permiten evidenciar que las variables, **Condiciones de Trabajo** y **Desarrollo y competitividad** obtuvieron el grado más bajo de favorabilidad, 77% y 77% respectivamente, lo cual indica la necesidad de incluir en los programas del Grupo de Gestión del Talento Humano actividades orientadas a fortalecer los procesos asociados al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y fortalecer los aspectos del entorno físico que impactan sobre el desempeño del colaborador. De igual forma, es necesario incentivar los procesos de comunicación, de medición y políticas administrativas que permitan incrementar el grado de favorabilidad en la variable desarrollo y competitividad.

Así mismo, es importante fortalecer el liderazgo en directivos, jefes de oficinas y coordinadores de grupos, quienes serán los encargados de impulsar al equipo de trabajo a tener una misma visión y al cumplimiento de metas. Un líder debe tener iniciativa, saber gestionar, convocar al grupo, conocerlos y motivarlos para que en conjunto se cumplan los objetivos.

Comparando los resultados de la encuesta aplicada en el año 2019, con los resultados de la encuesta del año 2017, se puede observar un incremento de participación en el diligenciamiento de 262 a 279 personas. Las variables Condiciones de Trabajo y Desarrollo y coinciden en una baja favorabilidad, sin embargo se resalta que en relación con los resultados obtenidos en el año 2017, se incrementó en cuatro puntos su grado de favorabilidad.

De igual forma, es posible evidenciar en los resultados del año 2019, que se logró fortalecer en comparación al 2017, las variables de Orientación Organizacional, Imagen Corporativa, Clientes Externos, Profesionalismo y Equilibrio Familia-Trabajo., incrementando su nivel de favorabilidad en 6,8,7,8 y 11 puntos respectivamente. Lo cual permite evidenciar el éxito de las estrategias implementadas para su fortalecimiento.

Finalmente, se resalta que en año 2019 se evaluaron las variables de comunicación estratégica y trabajo en equipo, las cuales no se evaluaron en el año 2019, las cuales obtuvieron un grado de favorabilidad positivo.

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.

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.
- Favorecer el mejoramiento del clima organizacional del Instituto.
- Generar impacto positivo en los servidores, en términos de productividad y relaciones interpersonales.

BENEFICIARIOS

El Programa 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.

COMUNICACIÓN

En el año 2020, se implementará el Proyecto de Entorno Laboral Saludable, el cual pretende fortalecer los programas de Capacitación, Bienestar e Incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo. Como estrategia de difusión e implementación del proyecto, se contará con un comunicador que apoye el proyecto y genere un Plan de trabajo para generar un impacto satisfactorio de este.

De igual forma, para todas las actividades se contará con el apoyo del área de Comunicaciones mediante un dialogo 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.

PROGRAMA

INCENTIVOS

Dirigido a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

El objetivo de este programa será reconocer el desempeño laboral de los funcionarios seleccionados como los mejores funcionarios de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción del INS en cada nivel jerárquico, que logren niveles de excelencia, exaltando así, el mérito al desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional de la Entidad.

RECONOCIMIENTOS

Resaltar el esfuerzo, dedicación, desempeño y fechas importantes para los funcionarios en los ámbitos laboral, deportivo y personal.

Se realizarán reconocimientos públicos por:

- Fechas especiales
- Mejores deportistas
- Funcionarios con mayor número de años al servicio de la entidad
- Pre-pensionados
- Mejores servidores públicos y de libre nombramiento

No pecuniarios

Hace referencia a la retribución con beneficios no monetarios a los colaboradores, con el fin de tener cada vez más personas satisfechas, altamente productivas y con un alto sentido de compromiso con la entidad.

- Tiempo Flexible por Maternidad: 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.
- Día de cumpleaños: Conceder día de descanso remunerado y entrega de detalle en reconocimiento al día de nacimiento del funcionario.
- Uso de Bicicleta: Disfrute de medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que el funcionario ha llegado a trabajar en bicicleta.
- Horarios flexible: 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. 6 De Lunes a viernes de 9:00 a.m. a 6:00 p.m.
- Traslados: Cuando se provee, con un empleado en servicio activo, un cargo vacante definitivamente, con funciones afines al que desempeña, de la misma categoría, y para el cual se exijan requisitos mínimos similares. (Decreto No. 0648 de 2017)
- Comisiones: Cuando el empleado cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior. (Decreto No. 0648 de 2017).
- Becas: 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 alianzas

El programa "Servimos" Es una 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.

Aliados:

Turismo y recreación: Coldeportes, Sociedad hotelera Tequendama, Instituto de turismo de Paipa, Parque Panaca - región cafetera, Mina de sal de Nemocón, Catedral de Sal de Zipaquirá.

Educación: DANE, ICETEX, Instituto Nacional para Sordos, ESAP, Colpensiones, SENA, UNIR e Instituto Caro y Cuervo.

Seguros: Positiva y Previsora.

Salud: Hospital Universitario Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta.

Cultura y medio ambiente: Jardín Botánico de Bogotá.

Vivienda: Fondo Nacional del Ahorro.

<http://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos>

Entorno Laboral Saludable

En el año 2020, 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
- Sistema de Información para la planeación y gestión del talento humano

Interiorización Política de Integridad del INS

Con el objetivo de promover la interiorización de los valores de la entidad, se realizará en cada semestre del año una actividad para generar estrategias de sensibilización e interiorización del Código de integridad de la entidad. En el primer semestre se realizará una actividad lúdico-práctica y en el segundo semestre un taller donde se resaltarán aspectos conceptuales importantes relacionados con el tema de Ética y Valores.

BIENESTAR

COMPONENTE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES: se definen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998). Los programas relacionados con este componente son:

- Deportivos, recreativos y vacacionales

- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en artes o artesanías
- Promoción de programas de vivienda
- Educación formal

A continuación se expone el objetivo de cada área con sus respectivas actividades:

- **Deportivos, recreativos y vacacionales:** Realizar actividades orientadas a eliminar el estrés y mantener un estado de salud adecuado. Así mismo, fomentar la integración y los valores institucionales de honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia y trabajo en equipo, a través de torneos internos en las modalidades de fútbol, baloncesto, voleibol, tenis de mesa, ajedrez y rana y de la participación en los Juegos de Integración de la Función Pública. De igual manera, se dictarán clases periódicas de rumba y yoga en el gimnasio de la entidad, el cual se inaugurará el 24 de enero de 2020.

Así mismo, se realizarán actividades en pro del fortalecimiento de los grupos de trabajo para favorecer el ambiente sano de trabajo, integración, respeto, tolerancia y compromiso institucional a través de espacios lúdicos y de recreación. Dentro de las actividades a realizar están: día de la Mujer, día del Hombre, día de la Secretaria, día de la Madre, día de la Familia, día del Servidor Público, día del conductor, día del Amor y la amistad, Halloween, inicio temporada navideña, vivamos la navidad como familia INS y día de cierre del Plan de Bienestar e Incentivos.

- **Artísticos y culturales:** Ofrecer espacios de entretenimiento y diversión en donde por medio de cursos de artes, los funcionarios puedan desarrollar habilidades manuales y promover la creatividad. Se realizarán los cursos de Extensión Colegio Mayor de Cundinamarca en el primer y segundo semestre del año y cursos de manualidades y pintura de la Caja de Compensación Familiar CAFAM

Generar integración entre los funcionarios y mejorar las relaciones entre compañeros de trabajo. De igual forma, buscan incrementar la participación del núcleo familiar de los integrantes del Instituto en las actividades programadas para fortalecer su vínculo con la institución y permitirles conocer nuestro trabajo e importancia para la nación. Entre las actividades culturales programadas se realizará día de perdón y reconciliación, la semana cultural y la feria artesanal.

- **Promoción y prevención de la salud:** Realizar actividades para el funcionario enfocadas a mejorar la calidad de su salud física y mental tales como actividades de relajación, promoción de la salud y actividad física e implementación del programa Entorno laboral Saludable.
- **Capacitación informal en artes o artesanías:** Ofrecer espacios de entretenimiento y diversión en donde por medio de cursos de artes, los funcionarios puedan desarrollar habilidades manuales y promover la creatividad. Se realizarán los cursos de Extensión Colegio Mayor de Cundinamarca en el primer y segundo semestre del año y cursos de manualidades y pintura de la Caja de Compensación Familiar CAFAM.
- **Promoción de programas de vivienda:** Brindar información que motive la compra de vivienda propia en los funcionarios, proporcionando información de programas de cómo adquirirla. Se realizará una feria informativa en donde se ofrezca al funcionario asesoría personalizada y especializada, información de líneas de crédito y subsidio, y mejores tasas de interés del mercado. En esta feria participará el FNA y la Caja de compensación familiar.
- **Capacitación :** Fortalecer competencias comportamentales de los funcionarios, realizando talleres de desarrollo personal tales como trabajo en equipo, comunicación asertiva, adaptación al cambio y liderazgo, con el propósito de contribuir a mejorar el Clima Organizacional.

COMPONENTE CALIDAD DE VIDA LABORAL: Hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. Los campos atendidos son los siguientes:

- Clima laboral
- Cambio organizacional
- Desvinculación asistida y retiro

A continuación, se expone el objetivo de cada área con sus respectivas actividades:

- **Clima laboral:** Evaluar el clima laboral cada dos años de conformidad con el numeral 1° del artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015. Teniendo en cuenta que en el mes de noviembre de 2019 se aplicó la encuesta a 279 servidores del Ins, en el año 2020 se atenderán a través del Plan de Bienestar e Incentivos las variables que obtuvieron el nivel más bajo de favorabilidad en la encuesta

(**Condiciones de Trabajo y Desarrollo y Competitividad**), con el objetivo de mejorar el clima laboral de la entidad.

- **Cambio organizacional:** Generar estrategias para afrontar los cambios que se puedan presentar a nivel personal y laboral. A través del Plan de Bienestar y del Plan de Capacitación se dictarán talleres de cambio organizacional, que aborden las siguientes temáticas: El cambio como motor de desarrollo, Actitud frente al cambio y ¿Por qué nos resistimos al cambio?.
- **Desvinculación asistida y retiro:** Realizar acompañamiento a los servidores públicos próximos a pensionarse, brindando herramientas y alternativas ocupacionales, que facilite la adaptación a su nuevo cambio de estilo de vida. Se realizará un seminario de Preparación para la Jubilación en el que se proporcionen herramientas para la creación de un proyecto de vida en donde se trabaje la ocupación del tiempo libre, la importancia del ejercicio físico y mental, el cuidado de la salud y de inversión; además de brindar información legal para iniciar el proceso por medio de Colpensiones o Fondos Privados de Pensiones.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR

A continuación, se describe detalladamente las diferentes actividades del Programa de Bienestar e Incentivos programadas para el año 2020, se aclara que por las recomendaciones del Gobierno Nacional, se modificaron algunas actividades para poder cumplir con los protocolos y requerimientos para afrontar la Emergencia Sanitaria producida por el COVID-19:

	ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	TRIMESTRE
1	Cursos de extensión Colegio Mayor de Cundinamarca	Ofrecer cursos para el desarrollo de habilidades manuales. Convenio 47 de 2005	PRIMER TRIMESTRE
2	Aniversario INS	Celebrar los 103 años del instituto como reconocimiento a la labor prestada al País y fortalecer el sentido de pertenencia de los funcionarios a la entidad.	

3	Clases de Rumba	Promover la importancia de la actividad física en los servidores del INS.
4	Jornada de Donación de Sangre	Sensibilizar, motivar y orientar a la comunidad INS, para que donen sangre de manera voluntaria y con consciencia del gesto responsable y saludable que van a realizar.
5	Taller 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.
6	Miércoles de Ceniza	Integrar a los funcionarios y generar un espacio de reflexión espiritual
7	Clase de Yoga	Generar espacios para eliminar el estrés y fortalecer la actividad física.
8	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
8	Jornada de Limpiaión	Realizar de la mano de Gestión Administrativa Jornada de Limpieza y desinfección de áreas y oficinas del INS.

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	
10	Inscripciones Torneo Deportivo Interno INS	Realizar actividades deportivas orientadas a eliminar el estrés y mantener un estado de salud adecuado en los funcionarios. Así mismo, fomentar la integración, trabajo en equipo, respeto, sana competencia de los deportistas INS	
12	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.	
13	Cursos Virtuales Cafam	Socializar cursos virtuales ofrecidos por la Caja de Compensación Familiar para fortalecer competencias comportamentales y optimizar el buen uso del tiempo	SEGUNDO TRIMESTRE
14	Tip motivacionales y entrenamiento deportivo	Realizar videos de entrenamiento deportivo donde se transmitan mensajes motivacionales para la comunidad Ins, los cuales buscan generar estrategias de afrontamiento ante emergencias y contingencias.	

15	Capacitaciones en temas psicológicos y tips de afrontamiento 1° Auxilios Psicológicos	Crear herramientas para afrontar la emergencia sanitaria por el COVID 19, fortalecer el área misional de la entidad, quienes están en primera línea atendiendo la contingencia.
16	Cursos en artes y artesanías, culinaria del SENA	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.
17	Socialización actividades para realizar en casa con Cafam (deporte, juegos, planes de ocio)	Difundir entre la comunidad Ins diferentes actividades lúdicas y recreo-deportivas para realizar en familia.
18	Reconocimiento Día de la Secretaria	Enviar felicitación a todas las secretarias en su día, reconociendo su valioso rol dentro de la comunidad Ins.
19	Campaña de Sensibilización virtual Ética y valores	Recordación y sensibilización a la comunidad INS sobre el código de Integridad. Sistema de Gestión MIPG
20	Reconocimiento Día de la madre	Reconocer el papel de las madres del Ins y su rol dentro de la sociedad.
21	Reconocimiento a la Familia INS	Fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad. Ley 1857 del 2017

22	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.	
23	Reconocimiento Día del Servidor Público	Felicitación a los diferentes públicos en su día, destacando su papel en la sociedad	
24	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.	
25	Informe de Gestión del Plan de Bienestar Primer Semestre	Informar el desarrollo y avance del programa de bienestar, se reportará semestralmente	
26	Videos deportivos	Realizar actividades deportivas orientadas a eliminar el estrés y mantener un estado de salud adecuado en los funcionarios. Así mismo, fomentar la integración, trabajo en equipo, respeto, sana competencia de los deportistas INS	TERCER TRIMESTRE



27	Actividad de Reconocimiento al Servidor Público	Reconocer a todos los servidores públicos en su día, destacando su papel en la sociedad, a través de una conferencia que aborde temas de interés a nivel organizacional.
28	Capacitaciones Virtuales 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
29	Acompañamiento psicológico	Brindar apoyo psicológico a los servidores de la entidad creando un espacio de acompañamiento emocional por parte de un profesional en el tema, que enseñe herramientas para manejar las necesidades o situaciones presentadas por la emergencia sanitaria.
30	Reconocimiento Día del Conductor	Reconocer a los conductores del INS el compromiso, responsabilidad y labor prestada.

31	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.
32	Taller Virtual de Adaptación al Cambio	Brindar herramientas que ayuden a los funcionarios a enfrentar cambios laborales (retiro, despido, finalización de contrato)
33	Taller Virtual de Trabajo en Equipo	Fortalecer el liderazgo de los coordinadores y Jefes del Ins
34	Sensibilización Virtual Código de Integridad	Recordación y sensibilización a la comunidad INS sobre el código de Integridad. Sistema de Gestión MIPG
35	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.
36	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.

37	Espacio Reconocimiento Día de La Familia INS: Actividad Virtual	Fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad. Ley 1857 del 2017	CUARTO TRIMESTRE
38	Capacitaciones Virtuales 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.	
39	Acompañamiento Psicológico	Brindar apoyo psicológico a los servidores de la entidad creando un espacio de acompañamiento emocional por parte de un profesional en el tema, que enseñe herramientas para manejar las necesidades o situaciones presentadas por la emergencia sanitaria.	
40	Celebración Halloween Virtual Hijos de Servidores	Reconocer fechas especiales de los hijos de los servidores	
41	Celebración Halloween Virtual Servidores	Integrar a los funcionarios para mejorar relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	
42	Taller Virtual de Preparación para el Retiro Laboral de los Funcionarios Próximos a Pensionarse	Dar herramientas que permitan la transición de los servidores que se encuentran próximos a su retiro laboral. Decreto 1083 de 2015	
43	Reunión Virtual Cierre Plan de Bienestar e Incentivos	Generar un espacio de integración, reflexión y buenos deseos para el nuevo año.	

44	Reconocimientos	Reconocer: Años de servicio, mejores servidores de carrera en los diferentes niveles y mejor servidor de libre nombramiento y remoción y mejores deportistas
45	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.
46	Actividad Virtual 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.
47	Novenas de Navidad: Ins en familia	Fomentar un espacio de reflexión entre las áreas.
48	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.
49	Informe de Gestión del Plan de Bienestar Segundo Semestre	Informar el desarrollo y avance del programa de bienestar.

REPRESENTACION EXTERNA DEL INS

Las actividades deportivas y culturas externas en las que participen los funcionarios en representación del Instituto Nacional de Salud, deberán estar aprobadas oficialmente por la Secretaria General y dichas actividades serán cubiertas por la Administradora de Riesgos Laborales ARL.

AJUSTES AL 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, de los funcionarios del Instituto Nacional de Salud o en ocasión a la emergencia sanitaria.