

**PROGRAMA DE BIENESTAR E INCENTIVOS
2018**

**SECRETARIA GENERAL
GRUPO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

INTRODUCCIÓN

Nuestro Programa de Bienestar e Incentivos propuesto para el año 2018 está dirigido a los funcionarios que laboran para la entidad, busca entre otros, responder a las necesidades y expectativas, a su desarrollo integral, al mejoramiento del nivel de vida y el de sus familias y orientar hacia la mejorar el clima organizacional, a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, culturales y de vivienda y educación, en pro del fortalecimiento institucional y sentido de pertenencia del servidor público con la entidad.

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 parágrafo 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

Con el Programa de Bienestar e Incentivos se busca mantener motivado a las personas y lograr un ambiente de trabajo sano. La mayoría de las personas pasan gran parte de su tiempo en el entorno laboral y es por esto que cada vez es más importante desarrollar programas que beneficien a las personas y a sus familias.

Los empleados satisfechos son un elemento fundamental para alcanzar el éxito institucional. Es importante orientar el programa al buen manejo del tiempo y que brinde un espacio para realizar actividades recreo-deportivas, culturales, de celebración y reconocimiento, para así desarrollar un mayor sentido de pertenencia, compromiso y motivación que los lleve a ofrecer un mejor servicio y mejore su calidad de vida.

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 diciembre de 2017 se aplicó la encuesta, la cual participaron 295 funcionarios y arrojó los siguientes resultados:

VARIABLE	RESULTADO DE FAVORABILIDAD	
	2015	2017
Orientación Organizacional	76%	85%
Imagen Corporativa	89%	84%
Clientes Externos	73%	80%
Comunicación Estratégica	80%	
Condiciones de Trabajo	63%	77%

Desarrollo y competitividad	62%	73%
Relaciones de Equipo	75%	80%
Profesionalismo	85%	80%
Equilibrio Familia-Trabajo	67%	77%

Los resultados obtenidos en la encuesta de Clima 2017 permiten evidenciar que las variables Desarrollo y competitividad, Condiciones de Trabajo y Equilibrio Familia –Trabajo obtuvieron el grado más bajo de favorabilidad, 73% 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, que genere recordación y actitud de participación de parte del funcionario; orientar el programa de bienestar e incentivos a la integración del empleado y su familia a la cultura organizacional y mejorar el vínculo y sentido de pertenencia al Instituto.

Por otra parte, para lograr la consecución de logros institucionales 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 de Clima Organizacional de los años 2015 – 2017, se puede observar una disminución de participación en el diligenciamiento de 311 a 262 personas. Las variables Condiciones de Trabajo, Desarrollo y competitividad y Equilibrio Familia-Trabajo coinciden en una baja favorabilidad, lo cual indica que aunque se han venido trabajando, y que para el 2017 se logró fortalecer en comparación al 2015, es importante continuar trabajando en los siguientes temas:

- Oportunidad de crecimiento y desarrollo
- Reconocimiento e incentivos
- Comunicación formal
- Relaciones interpersonales (Compañeros y jefes)
- Equilibrio vida personal y vida laboral
- Puesto de trabajo seguro, recursos y herramientas

Por último, las variables imágenes corporativas y profesionalismo presentaron una baja favorabilidad en comparación al año 2015, lo cual hay que implementar estrategias y mecanismos para el desarrollo del sentido de pertenencia institucional y gestionar conocimiento como componente estratégico.

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.

ALCANCE

El Programa de Bienestar e Incentivos está dirigido a todos los funcionarios del Instituto Nacional de Salud y sus familias.

Con relación a 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

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

El programa está enfocado a desarrollar mensualmente actividades de capacitación, reconocimiento, culturales, recreativas, deportivas y de vivienda y educación, que buscan mejorar la calidad de vida de los funcionarios y sus familias.

A continuación se expone el objetivo de cada actividad:

SALUD

Realizar actividades para el funcionario enfocadas a mejorar la calidad de su salud física y mental tales como sesión de relajación y visitas de servicios complementarios de salud.

PROMOCIÓN DE VIVIENDA

Incentivar la compra de vivienda propia en los funcionarios, brindando 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, Cajas de compensación familiar, fondos de cesantías, bancos y otras entidades.

CAPACITACIÓN

Fortalecer competencias comportamentales de los funcionarios, realizando talleres de desarrollo personal tales como liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, adaptación al cambio, habilidades gerenciales y manejo de conflictos, con el propósito de contribuir a mejorar el Clima Organizacional.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS

Realizar actividades orientadas a eliminar el estrés y mantener un estado de salud adecuado. Así mismo, fomentar la integración, trabajo en equipo, respeto, sana competencia de los deportista INS. Se realizarán Juegos Deportivos de Integración INS y se participará en los Juegos de Integración de la Función Pública.

ACTIVIDADES RECREATIVAS

Realizar actividades en pro del fortalecimiento de los grupos de trabajo y 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 del género INS, 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, día de las velitas, novena de aguinaldos y día de cierre de gestión.

RECONOCIMIENTOS

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

Se realizarán reconocimientos públicos a los mejores deportistas, funcionarios con mayor número de años al servicio de la entidad, pre-pensionados, mejores servidores públicos y de libre nombramiento y experiencias de trabajo en equipo destacadas.

ACTIVIDADES CULTURALES

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 una eucaristía de miércoles de ceniza, la semana cultural y la feria artesanal.

FORMACIÓN EN ACTIVIDADES MANUALES Y ARTES

Ofrecer cursos para el desarrollo de habilidades manuales. Se realizarán los cursos de Extensión Colegio Mayor de Cundinamarca en el primer y segundo semestre del año.

RED DE COMUNICACIÓN

- Con el propósito de fortalecer los canales de comunicación para difundir el programa de bienestar e incentivos, vincularemos a las secretarías de la Institución como agentes

representativos y eficientes de la Red de comunicación para el bienestar. Las secretarías de todas las áreas del Instituto se reunirán en un espacio informal en donde conocerán y se encargaran de transmitir y difundir todas las actividades bajo la dirección del Grupo de Talento Humano.

- Realizar campaña **UN CAFÉ CON MI JEFE** en donde los líderes de los diferentes procesos tengan un espacio con sus colaboradores, en el cual se transfiera el conocimiento, se identifiquen nuevas estrategias de solución de problemas, se aprenda a sacar el mejor provecho de nuestras experticias y reconocimientos de logros obtenidos, entre otros.

PROYECTOS DE APRENDIZAJE EL EQUIPO

Reconocer las acciones programadas y desarrolladas por equipos de trabajo, conformados por los servidores públicos de las diferentes áreas del INS, que resolverán algunas necesidades de capacitación en el contexto laboral, favoreciendo el fortalecimiento de las competencias necesarias para el desempeño de los empleados del INS, y de esta manera contribuir a la solución de los problemas en el trabajo y al proceso de modernización de la entidad.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR

A continuación, se describe detalladamente las diferentes actividades del Programa de Bienestar e Incentivos:

ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	TRIMESTRE
Cursos de Extensión Colegio Mayor de Cundinamarca	Ofrecer cursos para el desarrollo de habilidades manuales. Convenio 47 de 2005.	Primer trimestre
Eucaristía de Miércoles de Ceniza	Integrar a los funcionarios y generar un espacio de reflexión espiritual	
Celebración Día del Genero en el INS	Promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujer y hombre.	
PROMOCIÓN DE LA SALUD INS Ley 909 de 2007		Segundo trimestre
Jornada 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.	
Sesión de Rumba	Promover un buen estado físico, integrar a compañeros de trabajo y disminuir niveles de estrés, por medio de ritmos musicales dirigidos.	

Sesión de Relajación	Fortalecer y potencializar las sanas relaciones interpersonales, disminuyendo los niveles de ansiedad y tensión. Así mismo, proveer herramientas terapéuticas y energéticas para el control del dolor y ejercicio de respiración que faciliten la concentración y el rendimiento laboral.
Escuela Lideres	Mejora las habilidades de Liderazgo y conducción de equipos de trabajo. Dirigido a directores, subdirectores, jefes de oficinas y coordinadores.
Feria de Vivienda y Educación	Brindar un espacio único donde la comunidad INS pueda conocer todas las ofertas por medio de asesoría especializada, información de tipos de créditos y financiación y mejores tasas de interés del mercado. Ley 909 de 2007
Presentación y promoción del Código de Integridad	Publicación, socialización y sensibilización a la comunidad INS sobre el código de Integridad. Sistema de Gestión MIPG 2017
Día de la Secretaria	Reconocer el trabajo, dedicación y apoyo constante que nuestras secretarias y secretarios
Día de la Madre INS	Reconocimiento a las servidoras en su calidad de madres por su importante papel en la sociedad y el mérito a su labor.
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
Cursos de Extensión Colegio Mayor de Cundinamarca	Ofrecer a los servidores cursos para el desarrollo de habilidades manuales. Convenio 47 de 2005.
Día del Padre	Reconocer a los servidores que son padres, su importante papel en la sociedad y merito por la labor con sus hijos.
Día del Servidor Público	Fortalecer en los servidores el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público. Decreto 2865 de 2013
Taller ¿Cómo superar el miedo ante un cambio laboral?	Brindar herramientas que ayuden a los funcionarios a enfrentar cambios laborales (retiro, despido, finalización de contrato)
Caminata Ecológica	Organizar y desarrollar caminatas que permita contribuir a mejorar la calidad de vida y bienestar de los funcionarios del INS.

Reconocimiento de cumpleaños de los servidores públicos del INS	Felicitar en su cumpleaños a los servidores públicos del INS que cumplieron el primer semestre del año, 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.	
Informe de gestión del Plan de Bienestar - 1er semestre	Informar el desarrollo y avance del programa de bienestar, se reportará semestralmente	
Taller Juego Limpio y trabajo en equipo en el campo de juego.	Fortalecer a los equipos deportivos del INS en actitudes adecuadas durante el juego como la honestidad, la dignidad, el juego limpio, el respeto, el trabajo de equipo y el compromiso.	Tercer trimestre
Campeonato relámpago (deportes y juegos de mesa)	Fortalecer los lazos como familia INS y fortalecer valores del servidor público y valores Institucionales.	
Día del Conductor	Reconocer a los conductores del INS el compromiso, responsabilidad y labor prestada.	
Caminata Ecológica	Organizar y desarrollar caminatas que permita contribuir a mejorar la calidad de vida y bienestar de los funcionarios del INS.	
Salida recreativa CAFAM Melgar	Visitar y conocer las instalaciones recreativas de la Caja de Compensación Familiar para que los servidores se enteren de los beneficios y derechos que tiene como afiliados.	
Taller de valores	Interiorizar valores a la luz del código de integridad para fortalecer la identidad institucional y la identificación de los funcionarios como parte de una entidad reconocida por su labor y compromiso con el País.	
Taller 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	
Juegos de Integración de la función pública.	Convocar a todos los Servidores Públicos y Contratistas del Instituto Nacional de Salud, para que se inscribieran y representen a la entidad en los juegos de integración de la función pública 2018.	
Semana Cultural		
Feria Artesanal y Navideña	Integrar a los funcionarios para mejorar las relaciones interpersonales y trabajo en equipo. Fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia,	Cuarto trimestre

Concurso de Talentos	como núcleo fundamental de la sociedad.	
Cine Club		
Día de los niños		
Espacio reconocimiento Día de La Familia INS		
Celebración 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.	
Reunión cierre de año	Generar un espacio de integración, reflexión y buenos deseos para el nuevo año.	
Reconocimiento	<p>Reconocer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Años de servicio al INS (antigüedad) • Mejores servidores de carrera de los diferentes niveles jerárquicos. • Mejor empleado de libre nombramiento y remoción. • Deportistas INS <p>Decreto 1083 de 2015</p>	
Novenas de navidad	Realizar un espacio de reflexión e integración entre las áreas.	
Informe de gestión del Plan de Bienestar – 2do 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 PROGRAMA

El Programa de Bienestar se presentará al Comité de Bienestar del año 2018, para su aprobación y 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 actividades por sugerencias o necesidades de los miembros del Comité de Bienestar o de los funcionarios del Instituto Nacional de Salud.

INTEGRANTES COMITÉ DE BIENESTAR

Secretario General

Coordinador del Grupo de Talento Humano

Representante Oficina de Planeación o su suplente

Un representante de las Direcciones del Instituto Nacional de Salud o su suplente

Un representante de la organización sindical ANTHOC o su suplente

Un representante de la organización sindical ASOSEGURIDAD o su suplente

Aprueban:

Esperanza Martínez Garzón
Secretaria General

Gilma Rosa Buitrago B.
Coordinadora Grupo Gestión del Talento Humano

Luis Antonio Ayala Ramirez
Jefe Oficina Asesora de Planeación

Franklyn E Prieto Alvarado
Director Observatorio Nacional de Salud (E)

Janeth Alicia Cadavid
Representante de la Organización Sindical
ANTHOC

Miguel Angel Montaña
Representante de la Organización Sindical
ASOSEGURIDAD