

**PLAN DE INCENTIVOS Y BIENESTAR
2019**

**SECRETARIA GENERAL
GRUPO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Fecha: Enero de 2019

**VERSIÓN
PRELIMINAR**

INTRODUCCIÓN

Nuestro Programa de Bienestar e Incentivos propuesto para el año 2019 está dirigido a generar condiciones que hagan posible un desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos del INS; y para ello se deberá orientar y gestionar integralmente los procesos de selección, evaluación del desempeño, desarrollo de la carrera, capacitación y bienestar social, para así favorecer el desarrollo integral del funcionario, 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 2019 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 Artículos 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

Como es usual, nuestro Plan de Incentivos y Bienestar 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.

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

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, así como de los equipos de trabajo 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
- Experiencias de trabajo en equipo destacadas.

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.

Entorno Laboral Saludable

Construcción e implementación de modelo que permita generar un mejor ambiente de trabajo basado en la práctica de hábitos de vida saludable y actividad física.

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:

SALUD

Realizar actividades para el funcionario enfocadas a mejorar la calidad de su salud física y mental tales como **actividades de relajación y autocuidado, semana de la salud y visita de servicios complementarios de salud.**

Implementación del programa Entorno laboral Saludable.

PROMOCIÓN 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, 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 **trabajo en equipo, comunicación asertiva, adaptación al cambio 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 deportistas INS. Se realizarán torneo relámpago de inauguración Cancha de baloncesto y voleibol, 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, inicio temporada navideña, vivamos la navidad como familia INS y día de cierre del Plan de Bienestar e Incentivos.**

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 **día de perdón y reconciliación, la semana cultural y la feria artesanal.**

FORMACIÓN EN ACTIVIDADES MANUALES Y ARTES

Ofreciendo 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

PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN 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.

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

CLIMA ORGANIZACIONAL

Realizar encuesta de clima con el propósito de conocer la percepción y sentimiento de los servidores públicos del INS, respecto a su entorno laboral. La encuesta se realizara a finales del mes de noviembre del presente año y los resultados que arroje dicha medición servirán de insumo para establecer estrategias de intervención para aumentar los niveles de satisfacción de los servidores públicos, las cuales estarán plasmadas en el Plan de bienestar e incentivos del año 2020 y contribuirá para mejorar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos en el desempeño de su labor, y a contribuir con los objetivos institucionales. (*Artículo 24 del Decreto 1567 de 1998 y artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015*)

DESVINCULACIÓN ASISTIDA Y RETIRO

Programa de Prepensionados: 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 realizara **Taller** 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 PENSION.**

ACTIVIDADES A DESARROLLAR

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

No.	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 102 años del instituto como reconocimiento a la labor prestada al País y fortalecer el sentido de pertenencia de los funcionarios a la entidad.	
3	Taller de Artes: Cuadro decorativo	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.	
4	Día de Perdón y Reconciliación (miércoles de ceniza)	Integrar a los funcionarios y generar un espacio de reflexión espiritual	
5	Celebración Día del Genero en el INS	Promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujer y hombre.	
6	Taller Prevención de Lesiones en Actividades Deportivas	Contribuir a prevenir y controlar la aparición de lesiones deportivas en las actividades de bienestar, y fomentar la cultura del deporte seguro.	
7	Juegos Internos del INS (Deportes y juegos de mesa)	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.	
8	Reconocimiento de Cumpleaños de los	Felicitar en su cumpleaños a los servidores públicos del INS que cumplieron en el mes, por medio de un	

	Servidores Públicos del INS	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.	
9	Promoción de la Salud INS Ley 909 de 2007	Conmemorar la importancia de la salud para una vida productiva y feliz.	SEGUNDO TRIMESTRE
10	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.	
11	Sesión de Rumba	Promover un buen estado físico, integrar a compañeros de trabajo y disminuir niveles de estrés, por medio de ritmos musicales dirigidos.	
12	Campaña Manos Limpias	Campaña para promocionar el lavado de manos para prevenir enfermedades.	
13	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.	
14	Taller: trabajemos en equipo y mejoremos las relaciones interpersonales	fortalecer competencias blandas de nuestros servidores (habilidades comunicativas y de relacionamiento y capacidad de trabajo en equipo)	
15	Día de la Secretaria	Reconocer el trabajo, dedicación y apoyo constante de nuestras secretarias y secretarios	
16	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	

17	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.
18	Cursos de Extensión Colegio Mayor de Cundinamarca	Ofrecer a los servidores cursos para el desarrollo de habilidades manuales. Convenio 47 de 2005.
19	Taller de Artes: Cajas en madera	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.
20	Nuestro Valores INS Código de Integridad	Recordación y sensibilización a la comunidad INS sobre el código de Integridad. Sistema de Gestión MIPG
21	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
22	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	Un día de vacaciones en el INS (Actividad recreativa dirigida a los hijos de los funcionarios hasta los 12 años de edad)	Incluir a la familia de los servidores del INS en el Plan de Bienestar brindando espacios de recreación, diversión, deporte e integración.
24	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
25	Caminata Ecológica	Organizar y desarrollar caminatas que permita contribuir a mejorar la calidad de vida y bienestar de los funcionarios del INS.
26	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.

27	Informe de Gestión del Plan de Bienestar - 1er Semestre	Informar el desarrollo y avance del programa de bienestar, se reportará semestralmente	
28	Taller Prevención de Lesiones en Actividades Deportivas	Contribuir a prevenir y controlar la aparición de lesiones deportivas en las actividades de bienestar, y fomentar la cultura del deporte seguro.	TERCER TRIMESTRE
29	Juegos Internos del INS (Deportes y juegos de mesa)	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.	
30	Día del Conductor	Reconocer a los conductores del INS el compromiso, responsabilidad y labor prestada.	
31	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.	
32	Taller de cambio	Brindar herramientas que ayuden a los funcionarios a enfrentar cambios laborales (retiro, despido, finalización de contrato)	
33	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.	
34	Código de Integridad	Fortalecer e interiorizar valores, y medir percepción de implementación del código de integridad.	
35	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	
36	Caminata Ecológica	Organizar y desarrollar caminatas que permita contribuir a mejorar la calidad de vida y bienestar de los funcionarios del INS.	

37	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.	
38	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.	
39	Semana Cultural	<p>Integrar a los funcionarios para mejorar relaciones interpersonales y trabajo en equipo.</p> <p>Fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.</p>	CUARTO TRIMESTRE
40	Feria Artesanal y Navideña		
41	Cine Club		
42	Torneo relámpago de rana y juegos de mesa		
43	Concurso de Talentos		
44	Concurso de disfraces y oficinas		
45	Taller de Artes: Arreglos navideños.		
46	Espacio Reconocimiento Día de La Familia INS		
47	Encuesta de clima Laboral		

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	Inicio Temporada Navideña	Generar expectativa para dar inicio a la navidad y contribuir al trabajo en equipo e integración con las diferentes direcciones y grupos de trabajo.	
50	Reunión Cierre de Año	Generar un espacio de integración, reflexión y buenos deseos para el nuevo año.	
51	Reconocimiento	Reconocer: <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 Decreto 1083 de 2015	
52	Vivamos la Navidad como Familia INS	Realizar un espacio de reflexión e integración entre las áreas.	
53	Informe de Gestión del Plan de Bienestar	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 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 o de los funcionarios del Instituto Nacional de Salud.