



La salud
es de todos

Minsalud

Plan Institucional de bienestar e incentivos Vigencia 2022 Subdirección de Gestión del Talento Humano

Equipo de trabajo:
Rosa Liliana Muskus Cuervo-Asesor
Emperatriz Montoya Gallego-Profesional Universitario
Cristian Camilo Orjuela Morales- Contratista
Fernando Antonio Bermúdez Manzanares-Contratista

Bogotá D.C., Enero de 2022



Contenido	
INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO CONCEPTUAL.....	5
2. MARCO NORMATIVO.....	6
3. DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD A NIVEL MUNDIAL.....	8
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DEL PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE SOSTENIBLE – ÁREA BIENESTAR E INCENTIVOS.....	10
Metodología.....	10
5. PROGRAMA DE TALENTO HUMANO “ENTORNO LABORAL SALUDABLE SOSTENIBLE”.....	24
5.1 POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO.....	24
5.2 ESTRATEGIAS DEL PROGRAMA “Entorno Laboral Saludable Sostenible”.....	24
5.2.1 ESTRATEGIA: HÁBITOS SALUDABLES.....	25
Objetivo.....	25
Actividades:.....	25
Métodos de Evaluación.....	26
Indicador:.....	26
5.2.2 ESTRATEGIA: EL MINISTERIO EN FAMILIA.....	26
Objetivo:.....	26
Actividades:.....	26
Métodos de Evaluación.....	27
Indicador:.....	27
5.2.3 ESTRATEGIA: GESTIÓN, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS.....	28
Objetivo:.....	28
Actividades:.....	28
Métodos de Evaluación.....	29
Indicador:.....	29
5.2.4. ESTRATEGIA PLANETA SALUDABLE.....	33
Objetivo:.....	33



Actividades:	33
Métodos de Evaluación	33
Indicador	33
Alianzas y colaboración.....	35



INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Salud y Protección Social fue creado en el artículo 9 de la Ley 1444 del 2011 y mediante el Decreto 4107 del 2 de noviembre de 2011 se determinan sus objetivos, estructura y funciones de las dependencias que lo integran.

Dentro de las funciones de la Subdirección de Gestión del Talento Humano se encuentra la de ejecutar los programas de formación y capacitación, de evaluación de riesgos profesionales, de seguridad y salud en el trabajo y de mejoramiento de calidad de vida laboral, con el fin de promover, mantener y mejorar las condiciones de salud, preservando un estado de bienestar físico, mental y social de las personas que laboran en el Ministerio, a nivel individual y colectivo en el desarrollo de sus tareas habituales.

Se adopta como marco la política de “Un Ministerio Saludable”, siendo este el camino a seguir para la construcción del Programa “Entorno Laboral Saludable Sostenible” para la vigencia del 2022.

En este sentido, y en cumplimiento de la normativa legal vigente, se ha convertido en uno de los propósitos centrales de cada uno de los programas que la entidad brinda a sus colaboradores, el diseño del Programa “Entorno Laboral Saludable Sostenible”, como una herramienta de gestión enfocado a las personas que laboran en el Ministerio para adoptar estilos de vida y comportamientos saludables, con el objetivo de mejorar su entorno laboral y familiar generando un bienestar y una mejor calidad de vida.

Las actividades desarrolladas por la Subdirección de Gestión de Talento Humano serán de carácter lúdico, recreativo, cultural, deportivo, educativo, seguridad y salud en el trabajo que busca bienestar físico, mental y social en las personas que laboran en el Ministerio y su núcleo familiar.

Para la presente vigencia fiscal, dicho programa se diseñó teniendo en cuenta la evaluación de la ejecución del programa “Entorno Laboral Saludable Sostenible”, vigencia 2021, de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, comentarios y opiniones de las personas que laboran en el Ministerio, información suministrada por la Oficina de Control Interno, la Oficina Asesora de Planeación, en los resultados de la reunión de Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral y Comisión de Personal, entre otros. La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que debe seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos, en el mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia, la secuencia de acciones y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución.



1. MARCO CONCEPTUAL

El Ministerio de Salud y Protección Social ha fundamentado la política de bienestar conforme a lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) con el objetivo de realizar y diseñar un Plan de Bienestar Social, basado en el concepto de beneficio social, entendido como el conjunto de programas y beneficios tendientes a cubrir las necesidades de los individuos que se encuentran vinculados en la organización, con una concepción de desarrollo a escala humana.

En este sentido, las políticas y programas de bienestar son fundamentales en el desarrollo humano de los servidores públicos y la calidad de vida laboral, y parten de las definiciones hechas por Manfred Max-Neef como es Bienestar Social Integral, que significa tener calidad de vida, esta tesis rompe con los esquemas paternalistas en la administración pública y centra la atención en la satisfacción integral de las necesidades humanas básicas, aquellas que si no se atienden pueden atentar contra la dignidad del servidor público, como ser humano. Estas son: las necesidades de protección, afecto, ocio, identidad, aprendizaje tanto del servidor como de su núcleo familiar.

Sin embargo, al hablar de calidad de vida, implica que el servidor público deja de ser un ente pasivo en la consecución de la misma y se responsabiliza de su propio bienestar. Según el DAFP:

a. ... "La concepción del bienestar social al interior de las entidades públicas es un problema de tipo cultural, cuyo cambio requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de las áreas, entidades y sectores de la administración. Dentro de este cambio cultural es urgente crear conciencia en los servidores públicos de sus carencias y potencialidades, así como de la importancia de identificar satisfactores auténticos para evitar conductas auto engañosas que los alienen en lugar de liberarlos. " (Cartilla "Sistema de Estímulos: Lineamientos de Política", 2007)

b. ... "Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad. El desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral. Es decir, cada año, las entidades deben elaborar el "Programa de Bienestar Social", con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención." (Cartilla "Sistema de Estímulos. Orientaciones metodológicas", 2012)

Los Planes de Bienestar Social de las entidades públicas deben favorecer la reflexión profunda frente a los estilos de vida y entornos laborales saludables que permitan a través de estrategias vivenciales, incrementar los valores de autonomía e independencia de los servidores públicos en la toma de decisiones que contribuyan al desarrollo humano integral.



2. MARCO NORMATIVO

La Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.

El Plan de Bienestar Social del Ministerio de Salud y Protección Social se rige por los lineamientos de la Ley 909 de 2004, mediante la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, señalando que: *“... con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor, así como de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos”*.

El Decreto ley 1567 de 1998 establece: el "Bienestar Social, y lo define como *“... programas de bienestar social que deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora”*.

El Decreto 1083 de 2015, también reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y preceptúa 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 con aspectos vacacionales, artísticos y culturales de promoción y prevención de la salud y de la capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

Este Decreto también expone los ejes centrales que deben contemplar los Planes de Bienestar Social:

- a. Protección y Servicios Sociales, a través de los siguientes programas:
 - Deportivos, recreativos y vacacionales.
 - Artísticos y culturales.
 - Promoción y prevención de la salud.
 - Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
 - Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan



sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

- b. Calidad de Vida Laboral, a través de los programas de:
- Medición del clima laboral.
 - Evaluación de la adaptación al cambio.
 - Preparación de los prepensionados para el retiro del servicio.
 - Identificación e intervención de la cultura organizacional.
 - Fortalecimiento del trabajo en equipo.
 - Programas de incentivos.

Con relación a los incentivos el artículo 2.2.10.2 del Título 10 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 señala: *"PARÁGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto"*.

ORGANIZACIONES SALUDABLES

Para el desarrollo de la iniciativa se realizó desde la línea de acción de "Estilos de Vida Saludable" del Convenio de Cooperación Técnica 485/10 entre el Ministerio de Salud y Protección Social y la Organización Panamericana de la Salud (OPS/OMS), para el fortalecimiento de los procesos técnicos y de gestión a nivel nacional de los proyectos estratégicos en entornos y estilos de vida saludables.

Dentro de los avances del proceso se encuentra el de desarrollar el programa "Organizaciones Saludables" dentro del marco "Hacia un Ministerio Saludable", en el cual intervienen socios y aliados estratégicos como la Organización Panamericana de la Salud, EPS, ARL, Cajas de Compensación, la Fundación Universitaria de Ciencias de la Salud, la Universidad de los Andes, la Universidad del Rosario y la Fundación Cardioinfantil, entre otros.

Con la finalidad de desarrollar desde el Ministerio de Salud y Protección Social una estrategia nacional que, enmarcada en una política de desarrollo del talento humano, sea modelo y permita fomentar en el entorno laboral, espacios idóneos para la promoción de la salud de manera integral, partiendo de una cultura de prevención del riesgo y el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos.

En la actualidad, somos referentes o piloto del proyecto "Investigación para formular la base del diseño, implementación y evaluación de una política integral, que promueva la innovación y la efectividad en la administración y gestión del Talento Humano en el sector público" del DAFP, ESAP, Colciencias y desarrollado por la Escuela de Alto Gobierno de la Universidad de los Andes.

CONCEPTO DE ORGANIZACIONES SALUDABLES



El abordaje metodológico se ha elaborado con conceptos de la Organización Mundial- OMS de la Salud en su documento Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo 2019, definidos como se indica a continuación:

a. Concepto.

“Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo...” (OMS)

b. Indicadores

De acuerdo con la definición de la OMS es basado en los siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo
- Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.

3. DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD A NIVEL MUNDIAL

Es importante conocer las principales causas de la defunción en el mundo, para ayudar a mejorar su forma de vivir, tener una medición y control de este tema ayuda a determinar la eficacia de los sistemas de salud y a dirigir los recursos hacia donde más se necesitan, por ejemplo, en los sectores de transporte, alimentación, agricultura, medio ambiente y por supuesto salud. (OMS,2020)

En 2019 la Organización Mundial de la Salud enumera, las 10 causas principales de defunción representaron el 55% de los 55,4 millones de muertes que se produjeron en todo el mundo.

Las causas de defunción pueden agruparse en tres categorías: enfermedades transmisibles (enfermedades infecciosas y parasitarias y afecciones maternas, perinatales y nutricionales), enfermedades no transmisibles (crónicas) y lesiones.(OMS, 2020)

La mayor causa de defunción del mundo es la cardiopatía isquémica, responsable del 16% del total de muertes en el mundo. Desde el año 2000, el mayor aumento de muertes corresponde a esta enfermedad, que ha pasado de más de 2 millones de defunciones en 2000 a 8,9 millones en 2019. El accidente cerebrovascular y la enfermedad pulmonar obstructiva crónica son la segunda y tercera causas de defunción, que representan aproximadamente el 11% y el 6% del total de muertes, respectivamente. Las infecciones de las vías respiratorias inferiores siguen siendo la enfermedad transmisible más mortal del mundo, situándose como la cuarta causa de defunción. No obstante, el número de defunciones ha disminuido considerablemente: en 2019 se cobraron



2,6 millones de vidas, 460.000 menos que en 2000. Las afecciones neonatales ocupan el quinto lugar. Sin embargo, las defunciones por afecciones neonatales son una de las categorías en que más ha disminuido el número de muertes en cifras absolutas en los dos últimos decenios: esas afecciones se cobraron la vida de dos millones de recién nacidos y niños pequeños en 2019, es decir, 1,2 millones menos que en 2000. Las muertes por enfermedades no transmisibles están aumentando. El número de fallecimientos por cáncer de tráquea, bronquios y pulmón ha aumentado de 1,2 millones a 1,8 millones y ahora ocupa el sexto lugar entre las causas principales de defunción. (OMS, 2020)

En 2019, la enfermedad de Alzheimer y otras formas de demencia se situaron como la séptima causa de defunción. Afectan de forma desproporcionada a las mujeres. El 65% de las muertes por Alzheimer y otras formas de demencia en el mundo corresponde a mujeres.

Uno de los mayores descensos en el número de muertes es el de las enfermedades diarreicas, que han pasado de 2,6 millones de muertes en 2000 a 1,5 millones en 2019 en todo el mundo.

La diabetes ha pasado a ser una de las 10 causas principales de defunción, tras un importante aumento porcentual del 70% desde 2000. La diabetes también es responsable del mayor aumento de muertes de varones entre las 10 causas principales, con un incremento del 80% desde 2000.

Por lo anterior la mayor causa de muertes en el mundo son las enfermedades que se relacionan con el corazón y el cerebro, y según reporte del Instituto Nacional de Salud, a corte 28 de septiembre de 2020, de las 25.641 personas fallecidas por coronavirus el 28,1% tenía comorbilidades de hipertensión arterial (5.465) e insuficiencia cardíaca (1.752). (OMS, 2020)

Aunque no existe una forma garantizada de prevenir estas enfermedades, en la página oficial del Ministerio de Salud y Protección Social, se encuentran las siguientes recomendaciones para reducir la posibilidad de sufrir estas enfermedades:

- No consumir tabaco ni exponerse al humo generado por este
- Incrementar el consumo de frutas, verduras y cereales, así como preferir el consumo de alimentos con menos contenido de grasa
- Practicar actividad física con regularidad, logrando 150 minutos durante la semana
- Evitar la sobreexposición solar ultravioleta, utilizando medidas de protección como bloqueador solar y ropa adecuada
- Evitar el consumo de alcohol
- Evitar la exposición a contaminantes en el ambiente de trabajo y en la vivienda
- Crear ambientes más saludables promoviendo estilos de vida saludables.
- En el trabajo, adoptar las medidas de bioseguridad sugeridas



4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DEL PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE SOSTENIBLE – ÁREA BIENESTAR E INCENTIVOS

El presente diagnóstico de necesidades del programa de Talento Humano es el resultado de la aplicación de la encuesta cuyo objeto es identificar las necesidades y expectativas de las estrategias de Ministerio en familia, hábitos saludables, planeta saludable, gestión de incentivos estímulos y reconocimientos, formación y capacitación y seguridad y salud en el trabajo y el componente de integridad como parte de insumo para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano 2022.

Metodología

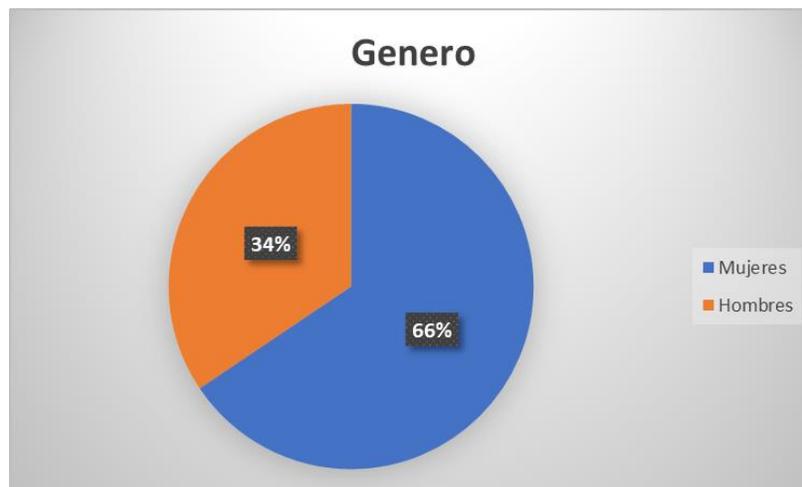
La encuesta se dividió en seis partes, por cada una de las siguientes estrategias del programa: Hábitos Saludables, Formación y Capacitación, Ministerio en Familia, Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión de Incentivos Estímulos y Reconocimientos, Planeta Saludable; adicionalmente, incorporó el componente de Integridad.

El instrumento consta de 55 preguntas en su totalidad, 11 de ellas fueron de selección múltiple, 11 abiertas y 33 de escalas de valoración.

La encuesta se publicó a través de El Saludable y se aplicó desde el 07 de octubre hasta el 16 de noviembre de 2021. Se dirigió a servidores públicos y a contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión. 215 personas respondieron la encuesta.

Caracterización de las personas que contestaron la encuesta

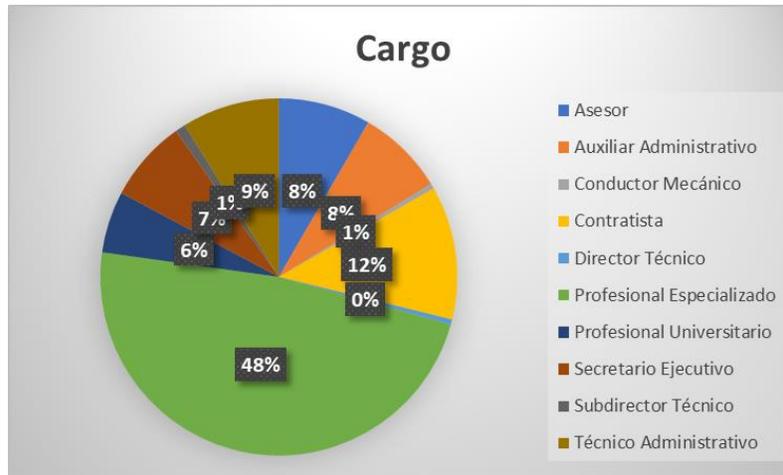
Género:





De las 215 personas que contestaron la encuesta el 66% fueron mujeres que equivalen a 141 y el 34% hombres que equivalen a 74.

Cargo:



De las 215 personas que contestaron la encuesta el 48% ocupa el empleo de Profesional Especializado que equivale a 103, el 12% es contratista de prestación de servicios y de apoyo a la gestión que representa 26 personas, el 8% ocupa el empleo de Auxiliar Administrativo que representa 17 personas, el 9% ocupa el empleo de Técnico Administrativo que representa 19 personas, el 7% ocupa el empleo de Secretario Ejecutivo que representa 16 personas, el 6% ocupa el empleo de Profesional Universitario representa 12 personas, el 8% ocupa el empleo de Asesor que representa 18 personas, el 1% ocupa el empleo de Conductor Mecánico que representa 1 personas y 1% ocupa el empleo de Subdirector Técnico que equivale a 2 personas.

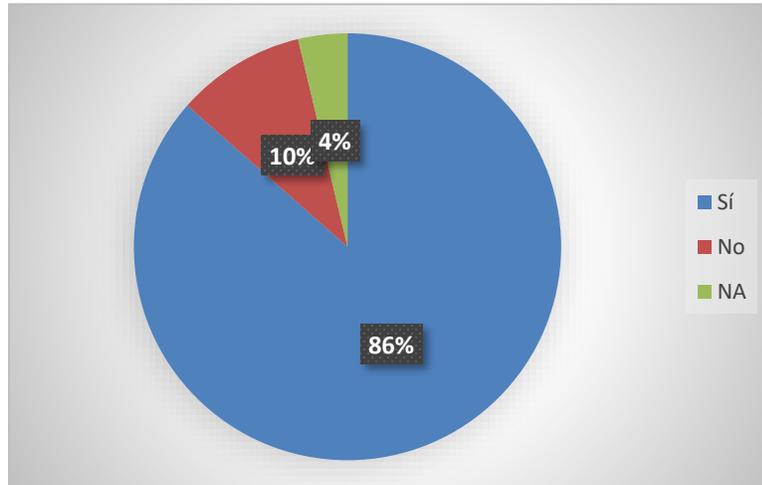
Análisis de resultados

Estrategias de hábitos saludables, Ministerio en familia, gestión de incentivos estímulos y reconocimientos y Planeta saludable.

Las 215 personas que respondieron la encuesta desean participar en las actividades de bienestar por las siguientes razones:



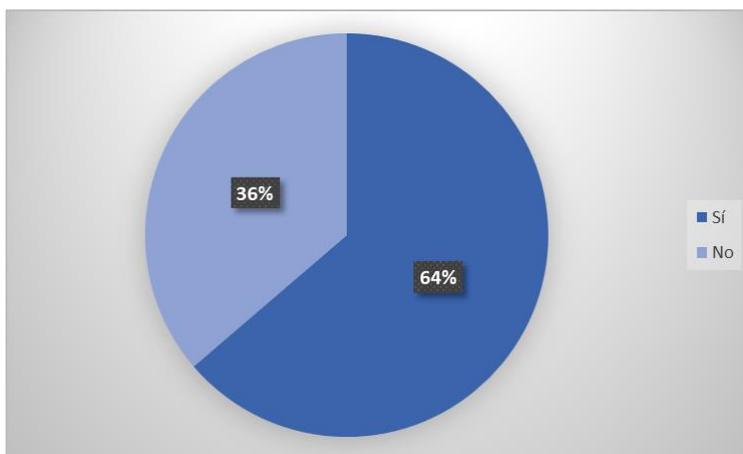
¿Conoce las actividades de la estrategia hábitos saludables, gestión de incentivos, estímulos y reconocimientos, planeta saludable y ministerio en familia que integran el programa de Talento Humano “Entorno Laboral Saludable Sostenible”?



De los 215 encuestados se evidencia que el 86 % que equivale a 186 personas de la población de Servidores Públicos y Contratistas del Ministerio de Salud y Protección Social, conoce las actividades de las Estrategias Hábitos Saludables, Gestión de Incentivos, Estímulos y Reconocimientos, Planeta Saludable y Ministerio en Familia, el 10 % con 21 personas mencionan no conocerlo y 8 personas representados en el 4% no responde.

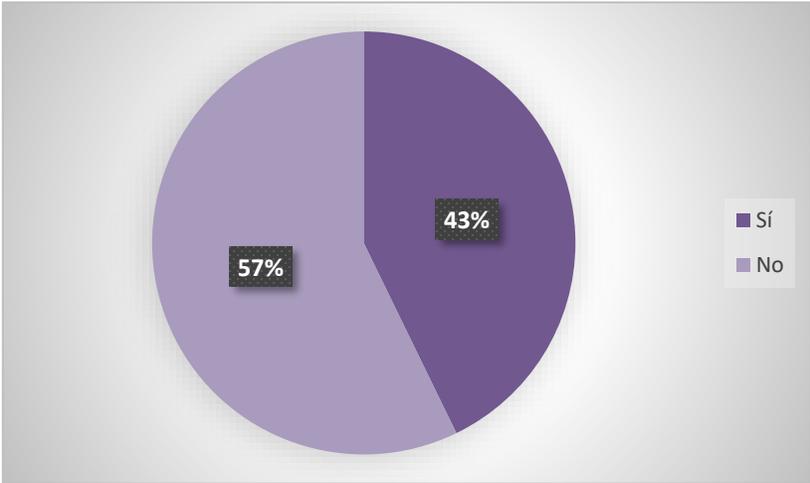
¿Cuáles son sus intereses y/o pasatiempos?

Deportivos

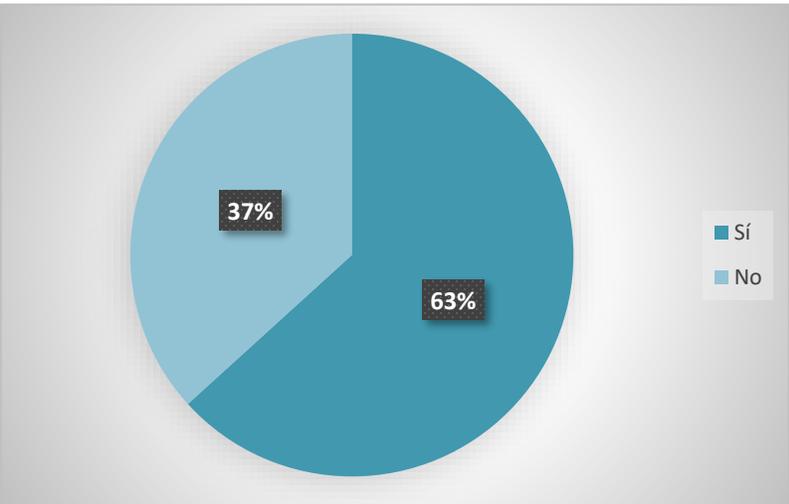


En la gráfica anterior se refleja que el 64 % de las personas encuestadas su interés o pasatiempo son los deportes y un 36 % no le interesan los deportes.

Artísticos/Musicales



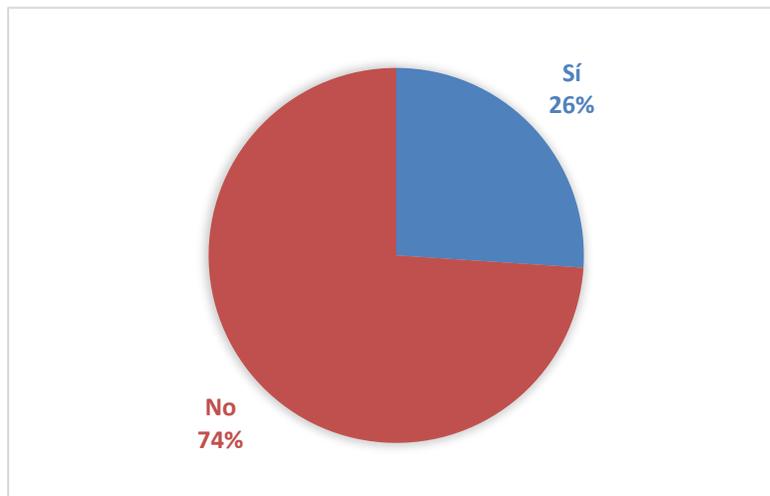
Referente a los gustos artísticos o musicales se puede interpretar bajo la gráfica que al 43 % presenta interés por la música o lo artístico y el 57 %. no muestra interés por esta área.



De la muestra representativa de 215 personas,136 equivalente al 63 % le interesa la cultura, y 79 personas equivalente al 37 % responde que no le interesa o pasa su tiempo en temas culturales.

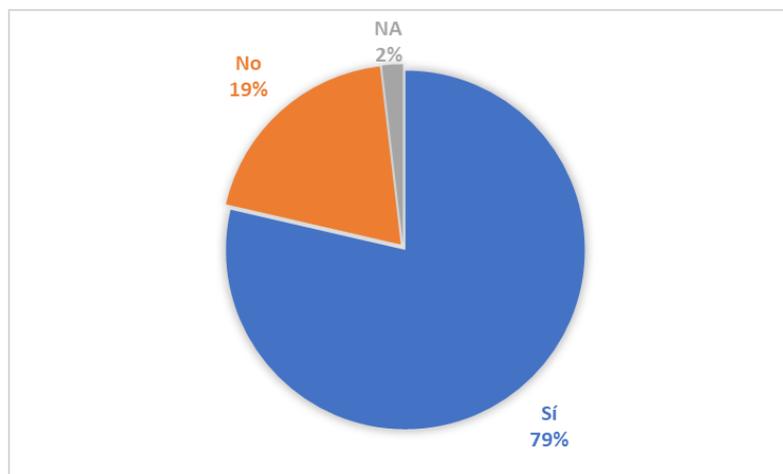


Otros



El 74 % de los encuestados mencionan que no prefieren otro tipo de actividades diferentes a las deportivas, artísticas, musicales y culturales, solo el 26 % expresan querer otro tipo de actividades.

¿Pertenece usted a algún grupo? (clubes, círculo de amigos, voluntariado, grupo de estudio, grupos parroquiales, grupos deportivos etc.)



De acuerdo a la pregunta anterior 169 personas equivalente al 79 % de los encuestados si pertenece algún grupo (clubes, círculo de amigos, voluntariado, grupo de estudio, grupos parroquiales, grupos deportivos etc.) 42 personas con un 19 % mencionan no pertenecer a un grupo, 4 personas representadas en el 2% no contestaron a esta pregunta.



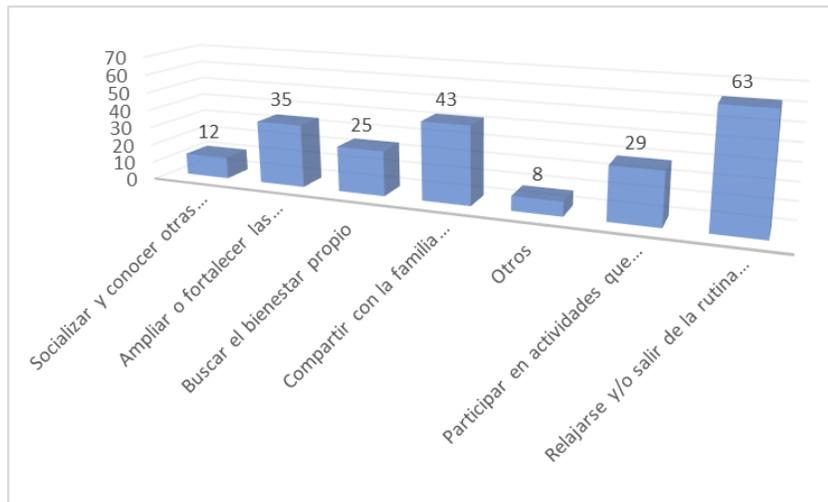
A continuación, mencionamos algunos de los grupos a lo que pertenecen las personas integrantes de grupos:

- Grupo de estudio
- Voluntariado
- Club de lectura
- Grupo parroquial
- Tuna
- Apess
- Social y deportivo, estudio
- Emaus
- Asociación colombiana de salud pública, asociación colombiana de epidemiología, sociedad colombiana de historia de la medicina
- Rotary
- Asociación médicos sin fronteras uk
- Sindicato Asoness
- Colegio de ingeniería clínica
- Club del vino
- Consejo parroquial
- Equipo de futbol
- Grupo parroquiales
- Grupo parroquial
- Fundación privada
- Sociedad científica de pediatría social y de pediatría clínica
- Pastoral social
- Grupo parroquial
- Alcaldía zona octava danzas
- Escuela patinaje
- Comité de convivencia del conjunto ph.
- Taekwon-do team warriors yomchi
- Club agility bogotá cab
- Sirvo en mi iglesia
- Baile
- Ministerio de casados de la iglesia donde me congreso
- Sindicato asoness
- Asociación colombiana de salud pública; asociación colombiana de epidemiología, asociación colombiana de historia de la medicina, grupo de investigación bioinnova de la UNAD
- Compensar
- Camino neocatecumenal
- Grupo de tenis
- Rotarios



- Grupos de música, deporte y asociaciones científicas

Señale el motivo principal por el cual participa o participaría en las actividades de bienestar:



De acuerdo a la descripción de la gráfica las 215 personas consideran que el motivo por el cual participa de las actividades de Bienestar son: 63 personas su motivo es Relajarse y/o salir de la rutina en la Entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones, 43 personas mencionan que le interesa Compartir con la familia mediante las diversas actividades, 35 personas les agrada Ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo y así mejorar el clima organizacional, 29 personas les agrada Participar en actividades que propicien el aprendizaje, 25 buscan el bienestar propio, 12 personas quieren socializar y conocer otras personas de la entidad.

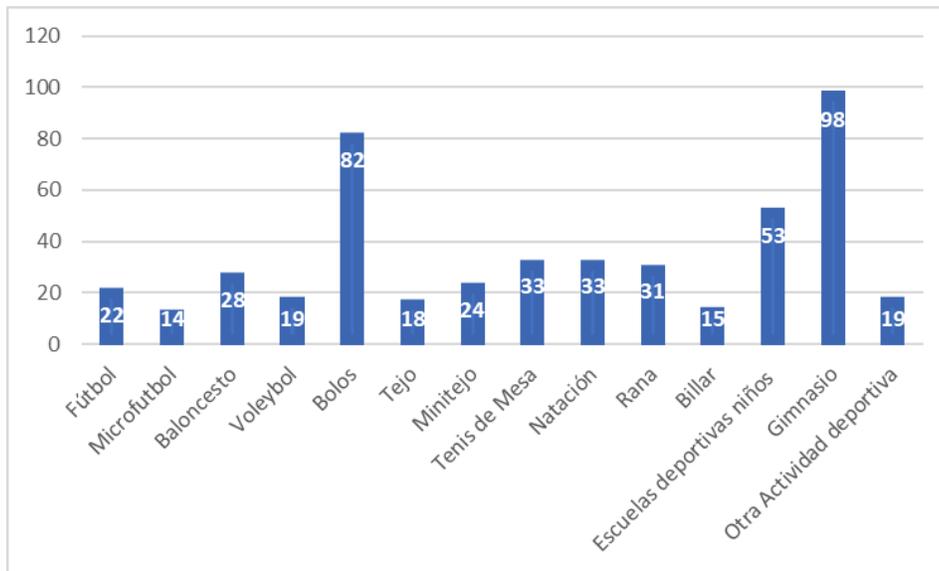
8 personas mencionan que tienen otros motivos:

- Compartir con mi mascota los espacios que hace posible de la entidad
- Reafirmo fortalecer el clima organizacional
- Cuidado de mis hijos
- Todas las anteriores
- Ninguna por compromisos laborales
- Manejo de conflictos en el ámbito laboral
- Cursos y diplomados que ofrezca la entidad
- Relajarse y/o salir de la rutina en la entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones.



¿Qué actividades de Bienestar desea que se implementen o se siga implementando en el programa de Talento Humano Entorno Laboral Saludable Sostenible?

Deportivos:



Según el análisis de nuestra encuesta los intereses deportivos de los servidores públicos y contratistas frente a temas deportivos está dividido, podemos ver que las actividades de mayor agrado son: con 98 personas marcaron su interés en gimnasio, 82 personas también les interesa la actividad de bolos, 53 personas tienen interés en escuelas deportivas para niños.

Por otro lado, con 33 personas se evidencia gusto en natación y tenis de mesa, vemos que deportes autóctonos como la rana 31 personas y el mini tejo 24 personas, en deportes de conjunto hay un interés por Baloncesto con 28 personas y fútbol 22 personas.

19 personas mencionaron interés por otras actividades deportivas como son:

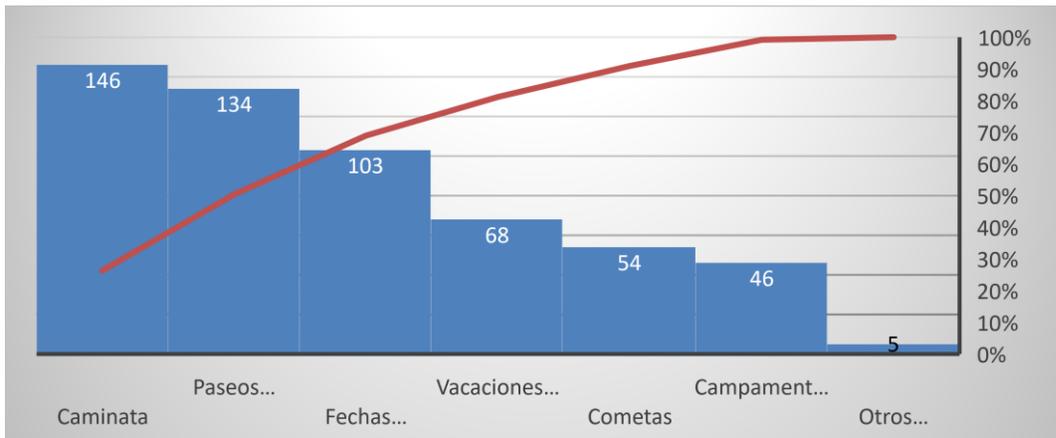
Otros

- Ciclismo
- Carreras atléticas 5k, 10k, etc.
- Torneos entre dependencias de todos los deportes
- Paintball
- Recorridos grupales en bicicleta
- Clases grupales de baile
- Tenis de campo para hijos
- Ciclismo
- Baile
- Crossfit
- Ciclismo recreativo



- Pilates
- Bicicleta
- Atletismo
- Deportes extremos
- Bolirana
- Patinaje
- Yoga constante
- Desafíos deportivos por equipos y artes marciales
- Ajedrez
- Ciclismo
- Artes marciales
- Fútbol tenis
- Ajedrez
- Deportes extremos
- Tenis de campo

Recreativos y vacacionales



De los intereses Recreativos y Vacacionales, la actividad con mayor acogida están las Caminatas con 146 personas, siguiendo en grado de importancia Paseos Familiares con 134 personas estos con una equivalencia entre 80% y 90% de la población encuestada y 103 personas le agrada la celebración de fechas importantes representada en un 60% de la población encuestada.

Con rangos similares de atracción a realizar actividades encontramos: Vacaciones Recreativas con 68 personas, Día de Cometas 54 Personas y Campamentos Juveniles 46 Personas que en equivalencia de porcentaje hablamos de un rango del 30 % al 42% de la población encuestada. En la categoría otros vemos las siguientes sugerencias:

Otros Recreativos

- Halloween, navidad.



- Paseos a la Costa Atlántica y Pacífica, amazonas.
- Tardes de relajamiento o proyectos personales
- Encuentros de parejas
- Caminatas ecológicas en familia
- Clases para montar bici
- Campeonato ajedrez
- Campamentos familiares
- Masajes relajantes

Artísticos y Culturales



Para los servidores encuestados podemos ver que en rangos muy similares de interés vemos las siguientes actividades teatro con 122 personas, museos 119 personas, eventos gastronómicos con 113 y cine foros con 112 personas, las anteriores actividades se encuentran en un rango entre 80 % y 90% de la población encuestada.

Danzas se encuentra con 59 personas interesadas representadas en un 40 % de la población encuestada.

En la categoría otros vemos las siguientes sugerencias:

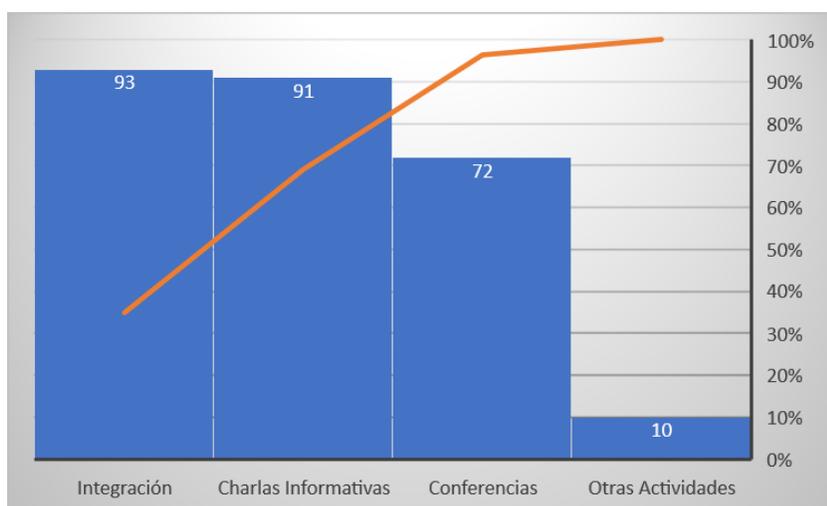
Otros_Culturales

- Conciertos
- Fiestas sociales y laborales
- Clubes de lectura
- Foros musicales
- Cine, feria del libro, etc.
- Cursos enología
- Talleres de bisutería o joyería



- Tener en cuenta lugares como vichada
- Presentación de artistas
- Dibujo y arte
- Concurso de canto y música
- Música e instrumentos musicales
- Clubes de lectura, tertulias

Preparación pre pensionados. ¿Qué tipo de actividad sugiere?



Las actividades con mayor interés entre los Prepensionados o Pensionados están actividades de integración con 93 personas y charlas informativas con 91 personas.

En otra categoría con 52 personas encontramos interés por las conferencias con 52 personas. En la categoría otros vemos las siguientes sugerencias:

Otras Actividades Prepensionados y Pensionados

- Que actividades hacer después de pensionarse la persona
- Formar grupos interministeriales para ferias artesanales o mostrar culturas de los diferentes departamentos
- Espacios de trabajo social para pensionados - vida productiva de pensionados
- Acompañamiento para la solicitud pensional
- Capacitaciones y actividades de emprendimiento de negocios
- Enfocar a las personas en la construcción de proyectos de vida para la pensión
- Actividades que se pueden realizar después del retiro (tener un proyecto para afrontar la jubilación)
- Actividades para la vida post-retiro



- Emprendimientos del conocimiento
- Formar un grupo de pensionados Minsalud. Y hacer actividades
- Apoyo psicológico
- Preparación para inversión o creación de empresa en caso real

¿Qué otras sugerencias tiene en materia de Bienestar para mejorar la gestión?

- Los servidores con hijos menores deberíamos poder contar con al menos 3 horas dentro de la jornada laboral para desarrollar actividades deportivas.
- Clubes de lectura, clubes de turismo y fotografía
- En cuanto a estímulos y reconocimientos, se tenga en cuenta al contratista, no sólo al personal de planta
- Mayor frecuencia en las actividades.
- Sensibilizar a los jefes en el buen trato a los colaboradores
- "liderazgo, planeación estratégica, estrategias de conciliación"
- Crear canales en Youtube para los viernes y sábados, para hablar de todos estos temas que nos gustan
- Actividades o apoyos a los hijos con discapacidad
- Que todas las familias del MSPS sean tenidas en cuenta de manera integral, sin someter a sorteos o rifas los cupos.
- Que las condecoraciones por cumplimiento de tiempo laborado no sean tan frías y monótonas
- Implementar servicio de alimentos o dispensadores de alimentos
- Apoyo psicosocial a familias
- Ampliar la red de beneficios y convenios de la caja de compensación a otros departamentos del país
- "conciertos de música por épocas, para todos los gustos
- Novenas "
- Gestionar prestamos de bicicletas con entidades que presten y acompañar a los ciclistas para obtener técnica de manejo
- En lo posible que en el gimnasio o en las duchas se habiliten los lockers o casilleros para poder guardar implementos de aseo.
- Que se vuelva a realizar el día de la familia
- Ferias con entidades aliadas, como bonos descuento en el centro dermatológico, entradas a eventos ministerio de cultura, actividades recreativas en apoyo de IDR, entradas a actividades con ideartes.
- Resalto la utilización del canal de youtube, minsalud es bienestar
- El ministerio es un gran aportante a la caja de compensación compensar, se debe exigir una cuota mensual de bonos para estimular recreación en los afiliados del ministerio, de esa manera rotativa ente a cada uno le tocaría en algún momento un incentivo de bienestar por parte de la caja, que cambien las anquetas saludable a cosas más tangibles y útiles



- Continuar con actividades culturales para las personas que no tenemos hijos (as)
- Cuando se realicen actividades como las caminatas ecológicas en las que programan 2 días, se deje inscribir y escoger el día de asistencia, mas no por sorteo
- Charlas de motivación, trabajo en equipo, relaciones interpersonales
- Clases de inglés, pero conversacional.
- Que se mida el clima laboral directamente en las dependencias.
- Posibilidad de escoger uno o varios días de la semana para trabajo remoto
- Diplomados en temas de interés del grupo
- Seguimiento periódico de los trabajadores en lo relacionado con la parte psicoemocional.
- Organizar grupos para ir a montaña y pueblos cerca de Bogotá en bicicleta (con carro o bus)
- Mejorar la calidad de los alimentos contratados y ofrecidos en las salidas programadas las programadas
- Que se nos permita asistir o participar con al menos un miembro de la familia
- Ampliar el horario de gimnasio para ingresar desde las 6 am
- Que la entidad permita la utilización de las horas semanales que por ley se permiten para actividades recreativas o deportivas.
- Reconocimientos e incentivos para las áreas a las que le va muy bien en auditorias nunca he escuchado que lo hagan.
- Involucrar a los contratistas de todas las regiones
- Hacer campeonatos de cualquier deporte que integre al ministerio de salud y sus funcionarios y contratistas por igual.
- Espacios de integración por dependencias para fortalecer clima organizacional e incentivar la gestión de los equipos de trabajo
- Conformación de grupo de danza en el ministerio.
- Procurar que todas las personas puedan participar, aunque sea por sorteo, permitir que quienes no salgan beneficiarios en un sorteo pueda priorizarse su participación en la siguiente actividad que se programe
- Integración de baile a cielo abierto
- Importante trabajar en el ambiente organizacional
- Que realmente se incluya a los contratistas son tratados en eventos como segunda clase, y pensar en los que están en diferentes ciudades a Bogotá
- Que la administración conceda 45 minutos para hacer deporte por lo menos 3 días a la semana
- Revisar de pronto la posibilidad de rutas de transporte por sectores hacia y desde el ministerio: eso nos facilitaría el transporte
- Pausas activas, rutas para los funcionarios, máquina de snacks y bebidas saludables, convenios con entidades y/o empresas de servicios médicos, servicio de restaurante en el comedor, jornadas de vacunación,
- Reconocimiento por área al empleado del mes
- Que la cobertura de las actividades abarque mayor número de servidores y contratistas
- Máquinas vending de snacks, arrendar el espacio para la cafetería



- Reconocimiento de los mejores servidores por dependencias y oficina. Motivación y becas educativas para la formación académica en los diferentes niveles.
 - Caminatas ecológicas con la familia
 - Actividades presenciales
 - Oferta de cursos y diplomados relacionados con los temas laborales
 - Concursos
 - Implementar rutas para ayudar con el transporte de los funcionarios desde y hacia el lugar de trabajo
 - Que tenga en cuenta a todos los que quieran asistir
 - Actividades deportivas que se puedan compartir con los hijos
 - Rutas para las personas que viven más retirados del edificio Minsalud; servicio de casino para el almuerzo; jornadas de la salud que incluyan actividades como: sesiones de spa, tratamientos faciales, odontología, ópticas; descuentos en tiendas saludables; máquinas de snacks saludables; descuentos educativos con más entidades.
- Mindfulness

Los resultados de la encuesta de necesidades de bienestar e incentivos se tendrán en cuenta para la planificación de actividades en el plan de trabajo 2022.





5. PROGRAMA DE TALENTO HUMANO “ENTORNO LABORAL SALUDABLE SOSTENIBLE”

5.1 POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO

Política de Talento Humano.

“El Ministerio, en cumplimiento de la normativa constitucional y legal, y en el marco de los lineamientos establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Código de Integridad y los valores éticos que lo integran, diseña y ejecuta en forma participativa, la política de talento humano en términos de corresponsabilidad, sin ninguna discriminación, con el propósito de proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los que laboran en el Ministerio, buscando crear y sostener un ambiente laboral que propicie el desarrollo integral que trascienda en sus familias, en la comunidad en general y que en desarrollo de la responsabilidad social ambiental, promueva estilos de vida orientados a disminuir la huella de carbono personal.”

5.2 ESTRATEGIAS DEL PROGRAMA “Entorno Laboral Saludable Sostenible”

Un Ministerio Saludable

La política está orientada a dirigir al Ministerio hacia una organización saludable de referencia para el sector público, a partir de la disposición de un ambiente físico para el desarrollo de hábitos saludables, de la intervención del entorno social y familiar, de trabajo en equipo y del mejor uso de los servicios ofrecidos por el sistema de protección social.

Estructuración del programa a partir del perfil de diagnóstico de salud de los servidores públicos. Incorporación al programa de las condiciones de salud física y ocupacional de los servidores públicos, de la vida familiar y competencias laborales clave para el Ministerio.

Coordinación de recursos y esfuerzos institucionales de entidades aseguradoras, cajas de compensación, sociedades médicas y academia, a partir de requerimientos definidos con el Ministerio.

Objetivos del programa de talento humano “Entorno Laboral Saludable Sostenible”

- Proporcionar a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protejan y promuevan la salud y la seguridad.
- Permitir a los jefes y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices.
- Diseñar e implementar políticas para normar la salud de los trabajadores.
- Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo.
- Promover la implementación y el acceso a los servicios de salud ocupacional.



- Proporcionar y comunicar las evidencias de acción y práctica.
- Incorporar la salud de los trabajadores en otras políticas. (p.e: en la política de talento humano de un estado, de una entidad).

Órganos colegiados de participación en el Ministerio de Salud y Protección Social en el programa

- Comisión de Personal Unificada.
- Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo Unificado COPASST
- Comité de Convivencia Laboral Unificado
- Brigada de Emergencias.
- Comités y Subcomités de Gestión
- Comité de Teletrabajo.
- Comité de Selección Convenio Minsalud-Icetex.
- Organizaciones sindicales.

5.2.1 ESTRATEGIA: HÁBITOS SALUDABLES

Objetivo

Fomentar estilos de vida saludables, de realización periódica de actividad física, consumo de frutas y verduras, dieta balanceada, prevención y control al consumo de tabaco y alcohol para la prevención de enfermedades crónicas no transmisibles.

Actividades:

Actividad	Fecha inicio	Fecha Final
Ciclos de aprendizaje de alimentación saludable	Enero 2022	Noviembre 2022
Acondicionamiento físico	Enero 2022	Noviembre 2022
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte al Ministerio	Enero 2022	Noviembre 2022
Deportes: torneos de integración (Primer semestre Torneo Tenis de Mesa y Segundo semestre Rana)	Febrero 2022	Noviembre 2022
Pausas Ludo recreativas	Enero 2022	Noviembre 2022



Para las diferentes actividades de esta estrategia se requiere diligenciar y presentar los siguientes formatos (Cuando sean de forma presencial):

- Formato de inscripción diseñado para la actividad. (Presencial o Virtual)
- Consentimiento Informado y Ficha de Antecedentes Médicos. (Ver anexo 2 y 3)
- Certificado de afiliación a la ARL

Métodos de Evaluación

La Subdirección de Gestión de Talento Humano realiza la encuesta de actividades para cada uno de los eventos, en los cuales se evalúa, se identifican las necesidades y sugerencias de las personas que laboran en el Ministerio. (Ver Anexo 1)

Indicador:

El indicador para aplicar a bienestar e incentivos es de cobertura y se evalúa semestralmente, así:

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de las actividades realizadas.	Ejecución de actividades	Total acumulado de actividades ejecutadas en el periodo/total acumulado de actividades programadas en el periodo.

5.2.2 ESTRATEGIA: EL MINISTERIO EN FAMILIA

Objetivo:

Promover la participación del núcleo familiar en las actividades del programa “Entorno Laboral Saludable Sostenible”.

Actividades:

Actividad	Fecha inicio	Fecha Final
Biblioteca viajera virtual y club de lectura	Abril 2022	Abril 2022
Día del niño	Abril 2022	Abril 2022



Actividad de 0 – 5 años	Septiembre 2022	Septiembre 2022
Día del Ministerio en Familia. (Primer y segundo semestre)	Mayo 2022	Noviembre 2022
Vacaciones recreativas	Junio 2022	Diciembre 2022
Ciclo de talleres para la familia	Mayo 2022	Septiembre 2022
Día de la madre	Mayo 2022	Mayo 2022
Ferías de servicios por la caja de compensación.	Mayo 2022	Noviembre 2022
Emprendimiento familiar Minsalud	Junio 2022	Noviembre 2022
Celebración navideña en familia	Diciembre 2022	Diciembre 2022

Para las diferentes actividades de esta estrategia se requiere diligenciar y presentar los siguientes formatos (Cuando sean de forma presencial):

- Formato de inscripción diseñado para la actividad. (Presencial o Virtual)-Consentimiento Informado y Ficha de Antecedentes Médicos. (Ver anexo 2 y 3)
- Certificado de afiliación a la ARL

Métodos de Evaluación

La Subdirección de Gestión de Talento Humano realiza la encuesta de actividades para cada uno de los eventos, en los cuales se evalúa, se identifican las necesidades y sugerencias de las personas que laboran en el Ministerio. (Ver Anexo 1)

Indicador:

El indicador para aplicar a bienestar e incentivos es de cobertura y se evalúa semestralmente, así:

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
-----------	----------------------	------------	------------------	---------



Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de las actividades realizadas.	Ejecución de actividades	Total acumulado de actividades ejecutadas en el periodo/total acumulado de actividades programadas en el periodo.
----------	-----------	--	--------------------------	---

5.2.3 ESTRATEGIA: GESTIÓN, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

Objetivo:

Fortalecer el vínculo de pertenencia y sentimiento de orgullo al trabajar en el Ministerio.

Actividades:

Actividad	Fecha inicio	Fecha Final
Día de cumpleaños	Enero 2022	Diciembre 2022
Teletrabajo	Enero 2022	Diciembre 2022
Horarios flexibles	Enero 2022	Diciembre 2022
Programa de Biciusuarios	Enero 2022	Diciembre 2022
Celebración de Fechas especiales.	Enero 2022	Diciembre 2022
*Apropiación de nuestros valores (código de integridad)	Febrero 2022	Diciembre 2022
*Intervenir el clima laboral y la cultura organizacional del Ministerio	Febrero 2022	Diciembre 2022
*Turnos de semana santa, navidad y año nuevo	Marzo 2022	Diciembre 2022
Programa orientación al retiro	Marzo 2022	Noviembre 2022
Día de la secretaria	Abril 2022	Abril 2022
Actividades club de pensionados	Abril 2022	Noviembre 2022
Actividad con gerentes públicos	Mayo 2022	Octubre 2022
*Encargos	Mayo 2022	Diciembre 2022
Día del padre	Junio 2022	Junio 2022
Día del servidor público	Junio 2022	Junio 2022
Día del conductor	Julio 2022	Junio 2022
*Actividad equipo de trabajo – premio a la innovación Institucional 2022	Agosto 2022	Noviembre 2022
Día del amor y amistad	Septiembre 2022	Septiembre 2022



Celebración Halloween	Octubre 2022	Octubre 2022
Actividades artísticas, arte y artesanía.	Abril 2022	Noviembre 2022
Taller Cambio Organizacional	Abril 2022	Noviembre
Feria de Vivienda	Mayo 2022	Octubre 2022
Taller Adaptación Laboral	Mayo 2022	Octubre 2022
*Trabajo en Equipo	Febrero 2022	Diciembre 2022
Reconocimiento tiempo de servicio y mejores servidores públicos.	Noviembre 2022	Noviembre 2022

*Las actividades de Apropiación de nuestros valores (código de integridad), Intervención en clima laboral y la cultura organizacional del Ministerio, turnos de semana santa, navidad y año nuevo, encargos, pertenecen a la estrategia de Formación y capacitación, pero desde la estrategia de Gestión de incentivos, estímulos y reconocimientos apoyamos de forma unificada.

Para las diferentes actividades de esta estrategia se requiere diligenciar y presentar los siguientes formatos (cuando sean de forma presencial):

- Formato de inscripción diseñado para la actividad. (Presencial o Virtual)
- Consentimiento Informado y Ficha de Antecedentes Médicos. (Ver anexo 2 y 3)
- Certificado de afiliación a la ARL

Métodos de Evaluación

La Subdirección de Gestión de Talento Humano realiza la encuesta de actividades para cada uno de los eventos, en los cuales se evalúa, se identifican las necesidades y sugerencias de las personas que laboran en el Ministerio. (Ver Anexo 1)

Indicador:

El indicador para aplicar a bienestar e incentivos es de cobertura y se evalúa semestralmente, así:

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de las actividades realizadas.	Ejecución de actividades	Total acumulado de actividades ejecutadas en el periodo/total acumulado de actividades programadas en el periodo.



Programa de orientación al retiro:

Objetivo

- Aportar elementos teóricos en los aspectos legales, psicológicos, ocupacionales y de proyecto de vida, desde un enfoque positivo, a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos de ley para el reconocimiento de la pensión.

Objetivos específicos

- Facilitar la construcción de espacios lúdico- formativos para la creación de una visión amplia de la posibilidad de crecimiento personal que surge en el momento de ser pensionado, a partir de la reflexión, conocimiento y análisis a nivel personal, familiar y social, donde las expectativas de los adultos encuentren eco, en su proyecto de vida y generen elementos para adaptarse a su nuevo ciclo vital.
- Permitir la reflexión grupal e individual en los aspectos arriba señalados con miras a que los trabajadores diagnostiquen su situación actual y preparen un plan integral de vida en la nueva etapa de jubilación.
- Ofrecer elementos prácticos y legales que permitan a los servidores públicos reorganizar la economía familiar, lograr la adaptación y ajuste al nuevo rol que surge a partir de la jubilación y proyectarse a otras actividades productivas aprovechando su experiencia y su saber.
- Generar espacios de capacitación que permitan despejar dudas frente al tema pensional desde el ámbito legal con relación a los requisitos, documentos y trámites a seguir en el momento de solicitar la pensión.
- Brindar reconocimiento a los servidores públicos pre-pensionados por su aporte al desarrollo laboral del Ministerio.

Beneficiarios

Los beneficiarios son los servidores públicos vinculados al Ministerio de Salud y Protección Social quienes hayan cumplido requisitos para la pensión o estén próximos a cumplirlos.

Actividades

- Charlas informativas sobre temas pensionales
- Qué es el Régimen de Prima Media con Prestación Definida (RPM)
- Características del Régimen de Prima Media
- Prestaciones Económicas
- BEPS (Beneficios Económicos Periódicos)
- Normativa
- Regímenes Especiales (generalidades)



- Preguntas
- Programa de orientación al retiro laboral
- Juegos de orientación al retiro
- Atención personalizada

Plan de Incentivos para la vigencia 2022:

El Plan de Incentivos del Ministerio de Salud y Protección Social se encuentra dentro del “Programa Entorno Laboral Saludable”, y contempla lo siguiente:

- Reconocimiento a Tiempos de Servicio
- Reconocimiento al Mejor Servidor Público de Carrera Administrativa del Ministerio
- Reconocimiento a los Mejores Servidores Públicos de Carrera, por Nivel Jerárquico
- Reconocimiento a los Mejores Servidores Públicos de Libre Nombramiento y Remoción

Periodicidad y beneficiarios del reconocimiento a la antigüedad laboral: El Ministerio de Salud y Protección Social en el año 2013, otorga a los servidores públicos de la entidad un reconocimiento a quienes han cumplido cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30) y más de treinta (30) años de servicio de manera continua o el acumulado de varios períodos, con la entrega del emblema de antigüedad mediante acto público.

Modalidades: Las modalidades de reconocimiento a la antigüedad laboral son:

- Cinco (5) años escudo de bronce
- Diez (10) años escudo de bronce
- Quince (15) años escudo de plata
- Veinte (20) años escudo de plata
- Veinticinco (25) años escudo de oro
- Treinta (30) años escudo de oro
- Más de treinta años escudo de oro

Reconocimiento mejores servidores públicos:

En la vigencia 2022 se efectuará el reconocimiento del periodo evaluado entre el 1 de febrero de 2021 a 31 de enero de 2022, y se reconoce a los servidores pertenecientes a los niveles profesional, técnico y asistencial

Actividades:

- Ceremonia de reconocimiento a la antigüedad Laboral:
 - Escudos de bronce para 5 y 10 años
 - Escudo de plata para 15 y 20 años
 - Escudo de oro para 25, 30 y más de 30 años
- Ceremonia de reconocimiento al mejor servidor público de carrera del Ministerio en todos los niveles jerárquicos y los de libre nombramiento y remoción.



Incentivos Grupo de Gestor de Canales de Atención y Peticiones Ciudadanas.

Objetivo: Desarrollar actividades focalizadas a los servidores del Grupo de Gestores de Canales de Atención y Peticiones Ciudadanas con el fin de reconocer, estimular e incentivar a labor desarrollada por los colaboradores de los diferentes niveles de atención con el fin de fortalecer la cultura de excelencia del servicio

1.- En el evento anual de reconocimiento a los servidores del Ministerio de la presente vigencia, se incluirá un espacio para reconocer y exaltar a quienes hagan parte del Grupo de Gestores de Canales de Atención y Peticiones Ciudadanas, en el marco de los incentivos para los servidores públicos por la gestión de excelencia en el servicio. Al Coordinador del Grupo se le hará entrega de un certificado con la exaltación correspondiente.

2.- A los integrantes del Grupo de Gestores de Canales de Atención y Peticiones Ciudadanas se les dará prioridad en la inscripción a eventos y actividades programadas por las diferentes estrategias del Programa Entorno Laboral Saludable Sostenible.

3.- Se programarán mensualmente actividades o pausas ludo recreativas virtuales o presenciales a los integrantes del Grupo de Gestores de Canales de Atención y Peticiones Ciudadanas.

4.- En el marco del sistema de vigilancia del riesgo psicosocial se programarán actividades de intervención para el Grupo de Gestores de Canales de Atención y Peticiones Ciudadanas, con base en los resultados de la aplicación de la batería de diagnóstico aplicada entre septiembre y noviembre de 2020.

Este último punto estará a cargo del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo (programación de actividades, reporte de avance, indicadores).

Incentivos Brigada Minsalud

En el evento anual de reconocimiento a los servidores del Ministerio de la presente vigencia, se incluirá un espacio para reconocer y exaltar a quienes hagan parte de la Brigada Minsalud. Al Coordinador del Grupo se le hará entrega de un certificado con la exaltación correspondiente.

Incentivo Programa Biciusuarios

El programa biciusuarios es un programa que busca incentivar y promover el uso de la bicicleta a los Servidores del Ministerio de Salud y Protección Social generando una cultura consiente que aporte al medio ambiente usando la bicicleta como medio de transporte

La Resolución No 1806 de 2020 establece las condiciones para validar el otorgamiento del incentivo a los servidores públicos del Ministerio por el uso de la bicicleta, en los términos de la Ley 1811 de 2016.



5.2.4. ESTRATEGIA PLANETA SALUDABLE

Objetivo:

Sensibilizar en el cuidado y conservación del planeta a través de actividades que contribuyan en la disminución del efecto invernadero y aporten al equilibrio del ambiente.

Actividades:

Actividad	Fecha inicio	Fecha Final
Biciusuarios	Enero 2022	Diciembre 2022
Caminatas Ecológicas	Mayo 2022	Noviembre 2022
Módulos de Reciclaje- Punto Azul	Abril 2022	Noviembre 2022
Siembra de Árboles	Julio 2022	Noviembre 2022
Semana Ambiental MinSalud	Septiembre 2022	Septiembre 2022

Para las diferentes actividades de esta estrategia se requiere diligenciar y presentar los siguientes formatos (Cuando sean de forma presencial):

Consentimiento Informado y Ficha de Antecedentes Médicos. (Ver anexo 2 y 3)

-Certificado de afiliación a la ARL

-Formato GTHF 23

-Formato GTHF 27

Biciusuarios

El programa biciusuarios es un programa que busca incentivar y promover el uso de la bicicleta a los Servidores del Ministerio de Salud y Protección Social generando una cultura consiente que aporte al medio ambiente usando la bicicleta como medio de transporte. Así mismo , dentro de la estrategia planeta saludable y hábitos saludable se adelantan actividades y talleres que promueven el uso de la bicicleta a la población de la entidad como medio de transporte alternativo.

Métodos de Evaluación

La Subdirección de Gestión de Talento Humano realiza la encuesta de actividades para cada uno de los eventos, en los cuales se evalúa, se identifican las necesidades y sugerencias de las personas que laboran en el Ministerio. (Ver Anexo 1)

Indicador

El indicador para aplicar a bienestar e incentivos es de cobertura y se evalúa semestralmente, así:



Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de las actividades realizadas.	Ejecución de actividades	Total acumulado de actividades ejecutadas en el periodo/total acumulado de actividades programadas en el periodo.



La salud es de todos

Minsalud

Alianzas y colaboración



TEATRO MAYOR

JULIO MARIO SANTO DOMINGO



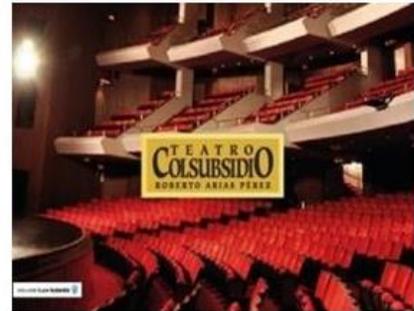
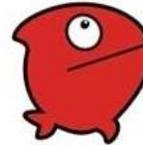
BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS



TEATRO TL LIBRE



FUNDACIÓN TEATRO NACIONAL



primerafila SU ENTRADA AL ENTRETENIMIENTO



IDÉALO PEZ



INGENIERIA Y ESPECIALIDADES SAS



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS

Instituto Distrital de Recreación y Deporte

IDRD



Reúne • Recolecta • Revive **recopila**



INSTITUTO NACIONAL DE DERMATOLOGÍA Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta Empresa Social del Estado



L-Ú-MINA BUENA IDEA USARLAS / MEJOR IDEA RECOLECTARLAS



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DE AMBIENTE

BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS



	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código	GTHF09
	Formato	Encuesta de Actividades	Versión	1

Con el fin de mejorar continuamente las actividades del Programa de Talento Humano denominado "Entorno Laboral Saludable", la Subdirección de Gestión del Talento Humano solicita diligenciar la siguiente encuesta:

Fecha _____

Dependencia _____

Marque **X** al nivel jerárquico de su cargo:

Nivel: Directivo ___ Asesor(a) ___ Profesional ___ Técnico(a) ___ Asistencial ___ Contratista ___ Otro _____

ACTIVIDAD O EVENTO:

Marque **X** según corresponda su opinión, de acuerdo a los siguientes parámetros:

No.	ORGANIZACIÓN DEL EVENTO	Muy Bueno  4	Bueno  3	Regular  2	Deficiente  1	No Aplica 
1	Puntualidad del proveedor					
2	Puntualidad de los participantes					
3	Tiempo definido para su desarrollo.					
4	Lugar de realización del evento.					

No.	ALIMENTACIÓN					
1	Calidad.					
2	Servicio.					

No.	APORTES DE LA ACTIVIDAD					
1	Esta actividad le aporó al mejoramiento de su estilo de vida saludable.					
2	La actividad le ha servido para mejorar el clima organizacional y convivencia con las personas que laboran en el Ministerio.					
3	Esta actividad le ha aportado al mejoramiento de sus relaciones interpersonales con las personas que laboran en la entidad y con su familia.					

SUGERENCIAS	
1	Mencione un aspecto que resalte de la actividad.
2	Indique un aspecto por mejorar de la actividad.
3	¿Qué otra actividad le gustaría que se realizara en el Programa Entorno Laboral Saludable?

GRACIAS POR SUS COMENTARIOS Y APORTES

 La salud es de todos Minsalud	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código	GTHF27
	Formato	Consentimiento Informado	Versión	01

Yo XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX identificado(a) con C.C XXXXXXXXX de XXXXX, expreso mi decisión voluntaria de participar en la(s) actividad(es) físicas y recreativas, las cuales se llevan a cabo en desarrollo del programa de Talento Humano “Entorno Laboral Saludable”:

- Caminatas ecológicas ()
- Zona Saludable : Acondicionamiento Físico ()
- Zona Saludable: Clases grupales ()
- Torneos/ Actividades deportivas () ¿Cuál? _____
- Actividades “Estrategia Ministerio en Familia” () ¿Cuál? _____
- Carreras Atléticas ()
- Otro ¿Cuál? () _____

Manifiesto que he sido informado(a) por el Ministerio de Salud y Protección Social de:

- 1) Las responsabilidades que asumo en la(s) actividad(es) en la que participo.
- 2) Los beneficios obtenidos al realizarla (s) en términos de condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protejan y promuevan la salud y la seguridad.
- 3) Los posibles riesgos individuales a los que puedo estar expuesto(a).
- 4) Las medidas de precaución que debo tener en cuenta al participar en las actividades, comprometiéndome a cumplir y respetar a cabalidad las instrucciones y reglas que se impartan sobre el particular.

De acuerdo con lo anterior, declaro que se me ha explicado e informado ampliamente acerca de los beneficios y naturaleza de las actividades, así mismo he tenido la oportunidad de plantear preguntas o exponer inquietudes respecto de las actividades y han sido resueltas satisfactoriamente; me comprometo a informar oportunamente cualquier cambio en mi condición física y de salud que pueda afectar mi participación en las actividades. Por tal motivo exonero de toda responsabilidad al Ministerio de Salud y Protección Social, a los servidores públicos y /o contratistas que lideran, dirigen y apoyan las actividades que se realicen.

Firma: _____

Nombre: _____

Documento de identidad: _____

Dependencia _____

 La salud es de todos Minsalud	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código	GTHF23
	Formato	Antecedentes de Salud	Versión	2

INFORMACIÓN GENERAL

FECHA DE INSCRIPCIÓN	ACTIVIDAD: CAMINATAS ECOLÓGICAS () ACONDICIONAMIENTO FÍSICO () CLASES GRUPALES () TORNEOS- ACTIVIDADES DEPORTIVAS () CARRERAS ATLÉTICAS () OTRO () CUAL:		
NOMBRE DEL INSCRITO:	FOTO	NOMBRE ACUDIENTE 1	
EDAD:		PARENTESCO	
DIRECCIÓN:		CELULAR	FIJO
CELULAR:		NOMBRE ACUDIENTE 2	
EXTENSIÓN:		PARENTESCO	
EMAIL:		CELULAR	FIJO

INFORMACIÓN MÉDICA

GRUPO SANGUÍNEO	RH		
VACUNA ANTITETÁNICA SI ()	NUMERO DE DOSIS ()	A QUE EDAD ()	NO ()
E.P.S	PREPAGADA	¿CUAL?	
TOMA ALGÚN MEDICAMENTO ACTUALMENTE SI () ¿CUAL ?			
CANTIDAD DOSIS			
ALERGIAS: SI () CUAL NO()			

A continuación se relacionan unas preguntas diseñadas para obtener datos significativos en cuanto a su estado de salud, posibles patologías permitiendo la práctica segura de actividad física. Por favor lea con cuidado y responda a cada una de ellas. Marque SI o NO

CUESTIONARIO PAR-Q (Cuestionario de Aptitud Física)

SI () NO ()	Le ha dicho alguna vez su médico que tiene una afección del corazón y que únicamente debe hacer actividad física recomendada por un profesional de la salud?
SI () NO ()	Siente dolor en el pecho cuando realiza actividad física?
SI () NO ()	Durante el mes pasado, sufrió dolor en el pecho mientras se encontraba en reposo?
SI () NO ()	Pierde el equilibrio debido a mareo o alguna vez ha perdido la conciencia?
SI () NO ()	Tiene algún problema óseo o de articulaciones (por ejemplo, espalda, rodilla, o cadera) que podría ser empeorado por aumento de su actividad física?
SI () NO ()	Está tomando actualmente algún medicamento recetado por su médico para la presión sanguínea o afección del corazón?
SI () NO ()	Conoce usted alguna razón por la que no debería realizar actividad física?

Tomado el cuestionario de Aptitud para la Actividad Física (PAR-Q) C2002. Utilizado con el permiso de la Sociedad Canadiense para Fisiología del Ejercicio

SI LA RESPUESTA FUE:
"SI" a una ó más respuestas
 Debe hablar con un médico antes de iniciar un programa de Actividad Física. Debe contarle al médico sobre las respuestas del PAR-Q donde contesto "SI"
 - Se puede iniciar gradualmente con intensidad leve a moderada. Y debe tener precaución con actividad vigorosa
"NO" a todas las respuestas:
 - Puede iniciar la actividad con seguridad. Con un comienzo gradual y con intensidades moderadas
Se puede retrasar temporalmente el ingreso al programa de Actividad Física si:
 - Tiene una afección aguda cuando se recupere puede ingresar
 - Si está embarazada debe preguntar al médico antes de ingresar al programa

OBSERVACIONES

Declaro que lo registrado en la presente ficha de antecedentes es cierto

_____ Firma _____ Dependencia

C.C.