



# **Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2025**

---

**Doctor, Oscar Mauricio Bello Rico**  
**Subdirector de Gestión del Talento Humano ( E )**

**Herson Parra Rojas**  
**Coordinador Grupo de Bienestar y Desarrollo**

**Bladimir Yara Cartagena – Auxiliar Administrativo**  
**Sebastián Rojas Guzmán – Auxiliar Administrativo**  
**Cristian Camilo Orjuela Morales – Contratista**



## 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.

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, el programa se diseñó teniendo en cuenta las necesidades identificadas en la encuesta aplicada en los meses de octubre y noviembre de 2024.

## 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-Neff 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.

## MARCO NORMATIVO

La Ley 1952 de 2019, en los numerales 4 y 5 del artículo 37, 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 1811 de 2016 por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito, en su Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto incentivar el uso de la bicicleta como medio principal de transporte en todo el territorio nacional; incrementar el número de viajes en bicicleta, avanzar en la mitigación del impacto ambiental que produce el tránsito automotor y mejorar la movilidad urbana.

El Decreto Ley 1960 de 2019 Modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998, estableciendo que los servidores públicos pueden acceder a programas de capacitación y bienestar, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado.

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".

A su vez el Plan nacional de Bienestar 2023 – 2026, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, contempla que se han de implementar actividades enmarcadas en los siguientes Ejes Temáticos:

- Eje Equilibrio psicosocial
- Eje Salud Mental
- Eje Diversidad e Inclusión
- Eje Transformación Digital
- Eje identidad y Vocación por el Servicio Público

## DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DEL PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE SOSTENIBLE – BIENESTAR E INCENTIVOS

El presente diagnóstico de necesidades del programa de Talento Humano es el resultado de la aplicación de la encuesta diagnóstica de necesidades del programa Entorno Laboral Saludable Sostenible 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 de Bienestar e Incentivos 2025.

## 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, componente de Integridad; adicionalmente se incorporó el componente de Gestión del Conocimiento e Innovación.

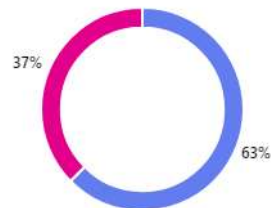
Esta, se publicó a través de El Saludable y se aplicó en los meses de octubre y noviembre de 2024. 267 personas respondieron la encuesta.

Caracterización de las personas que contestaron la encuesta:

### Genero:

Género

|               |     |
|---------------|-----|
| ● Femenino    | 167 |
| ● Masculino   | 100 |
| ● No responde | 0   |



De las 267 personas que contestaron la encuesta el 63% fueron mujeres que equivalen a 167, lo que significa que casi dos de cada tres encuestados son mujeres y el 37% hombres que equivalen a 100, lo que implica que un poco más de un tercio de los encuestados son hombres.

## Edad:

Edad

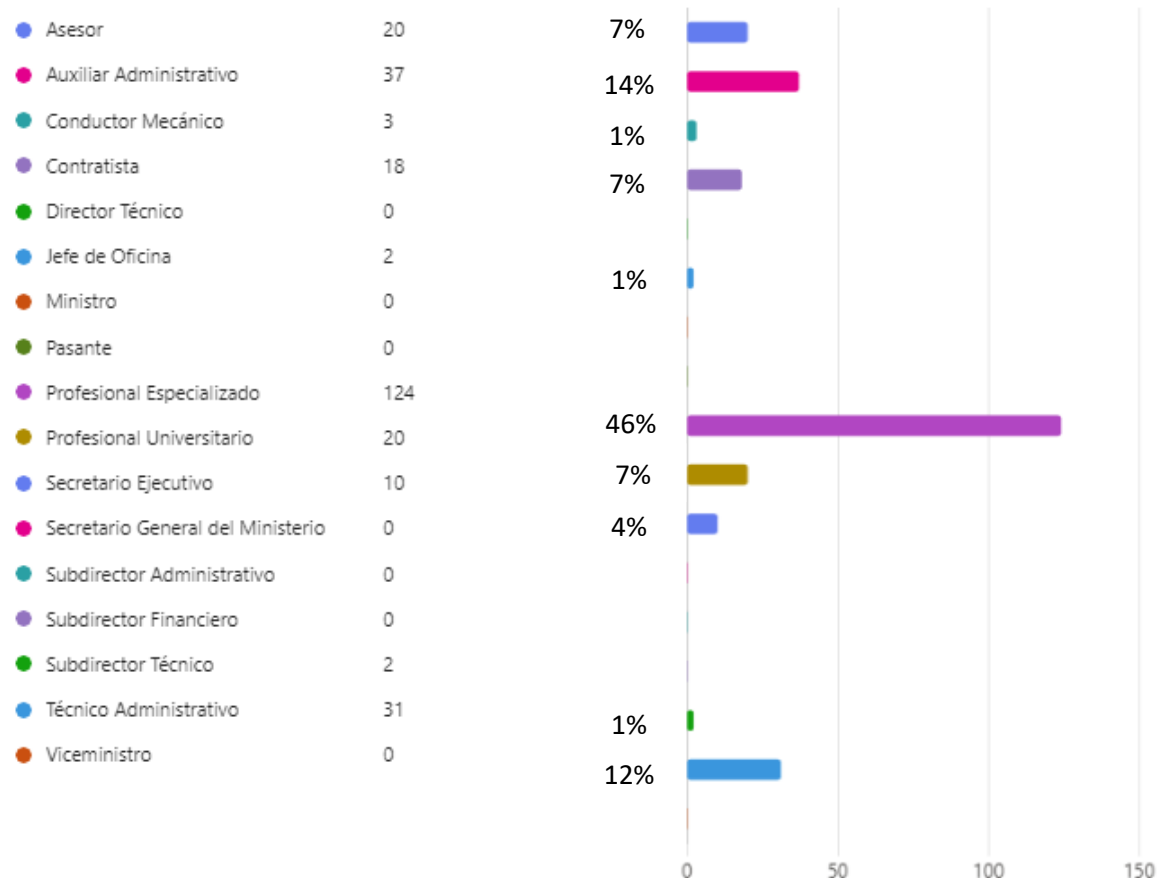
|                       |    |
|-----------------------|----|
| ● 18 a 27 años        | 3  |
| ● 28 a 37 años        | 44 |
| ● 38 a 47 años        | 99 |
| ● 48 a 57 años        | 84 |
| ● 58 Años en adelante | 37 |



De las 267 personas encuestadas el 1 % se encuentran en el rango de edad entre 18 a 27 años que equivalen a 3, el 16% se encuentran en el rango de edad entre 28 a 37 años que equivalen a 44, el 37% se encuentran en el rango de edad entre 38 a 47 años que equivale a 99, el 31% se encuentran en el rango de edad entre a 48 a 57 que equivalen a 84 y el 14% se encuentran en el rango de edad entre los 58 en adelante que equivalen a 37 personas.

## Cargo:

## Cargo



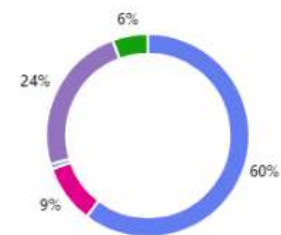
De las 267 personas que contestaron la encuesta el 7% ocupa el empleo de Asesor que equivale a 20 personas, el 14% Auxiliar Administrativo que representa a 37 personas, el 1 % ocupa el empleo de Conductor Mecánico que representa a 3 personas, el 7% Contratistas que representa a 18 personas, el 1% ocupa el empleo de Jefe de Oficina que representa a 2 personas, el 46% ocupa el empleo de Profesional Especializado que representa a 124 personas, el 7% son Profesionales Universitarios que representa a 20 personas, el 4% ocupan el cargo de Secretario Ejecutivo que representan a 10 personas, el 1% ocupa el empleo de Subdirector

Técnico que equivale a 2 personas y el 12% ocupan el empleo de Técnico Administrativo que representa a un total de 31 personas.

## Tipo De Vinculación

Tipo de Vinculación

|                                 |     |
|---------------------------------|-----|
| ● Carrera Administrativa        | 161 |
| ● Libre Nombramiento y Remoción | 25  |
| ● Pasante                       | 2   |
| ● Provisional                   | 64  |
| ● Otras                         | 15  |

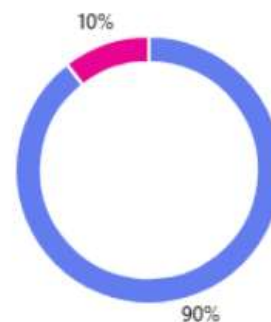


De las 267 personas que realizaron la encuesta, se evidencia que para el tipo de vinculación un 60% son de carrera administrativa, el 10 % de Libre Nombramiento y Remoción, el 1% son de libre nombramiento y remoción, y el 14 % se encuentran en Provisionalidad.

## ¿Vive En Bogotá?

¿Vive en Bogotá?

|      |     |
|------|-----|
| ● Sí | 239 |
| ● No | 28  |

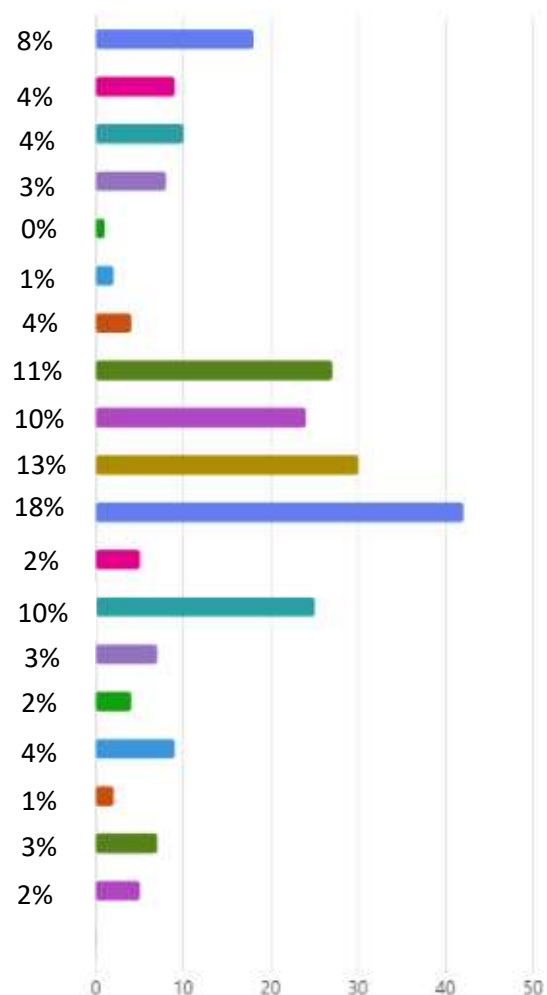


De las 267 personas encuestadas, el 80 % contestaron que viven en Bogotá por otro lado el 10% contestaron que viven fuera de Bogotá.

## ¿En Qué Localidad Vive?

¿En qué localidad?

|                        |    |
|------------------------|----|
| 1. Usaquén             | 18 |
| 2. Chapinero           | 9  |
| 3. Santa Fe            | 10 |
| 4. San Cristóbal       | 8  |
| 5. Usme                | 1  |
| 6. Tunjuelito          | 2  |
| 7. Bosa                | 4  |
| 8. Kennedy             | 27 |
| 9. Fontibón            | 24 |
| 10. Engativá           | 30 |
| 11. Suba               | 42 |
| 12. Barrios Unidos     | 5  |
| 13. Teusaquillo        | 25 |
| 14. Los Mártires       | 7  |
| 15. Antonio Nariño     | 4  |
| 16. Puente Aranda      | 9  |
| 17. Candelaria         | 2  |
| 18. Rafael Uribe Uribe | 7  |
| 19. Ciudad Bolívar     | 5  |
| 20. Sumapaz            | 0  |



De acuerdo a los resultados se evidencia que, de 267 encuestas, 271 personas viven en Bogotá. Esto equivale al 94 % de los encuestados.



17 personas viven fuera de la ciudad. Equivalente a un 6 % de los encuestados.

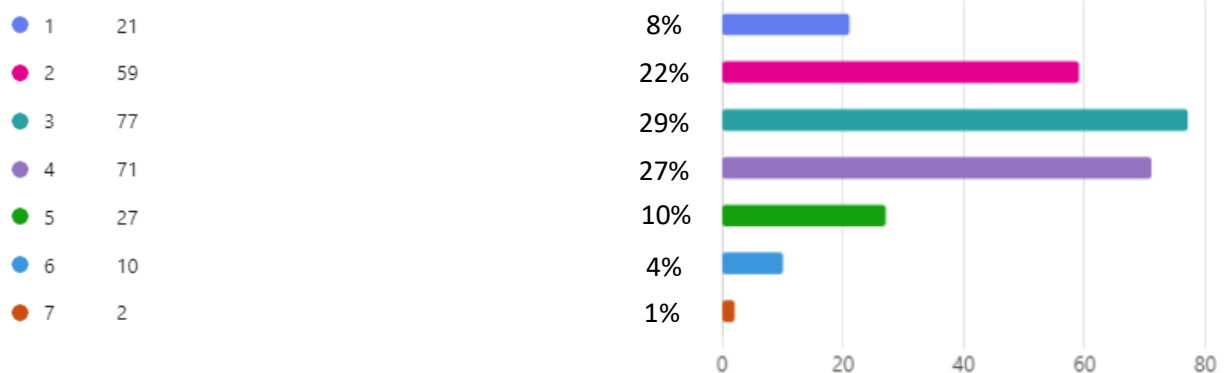
## Indique En Qué Ciudad O Municipio Reside

- Arauca
- Armenia
- Bello - Antioquia
- Chía
- Chía
- Chía, Cundinamarca
- Fusagasugá
- Firavitoba - Boyacá
- Gachancipá
- Guatavita
- Ibagué
- Medellín
- Mosquera
- Mosquera
- Mosquera - Cundinamarca
- Mosquera - Cundinamarca
- Pasto
- Soacha
- Soacha
- Soacha
- Soacha
- Soacha
- Soacha -Ciudad Verde
- Soacha Cundinamarca
- Tocancipá Cundinamarca
- Vereda Frailejona De La Calera

Número de personas que integran su grupo familiar, incluido usted. tenga en cuenta que grupo familiar es: (soltero – padres y hermanos) (casado o unión libre – hijos, conyugue).

Número de personas que integran su grupo familiar, incluido usted.

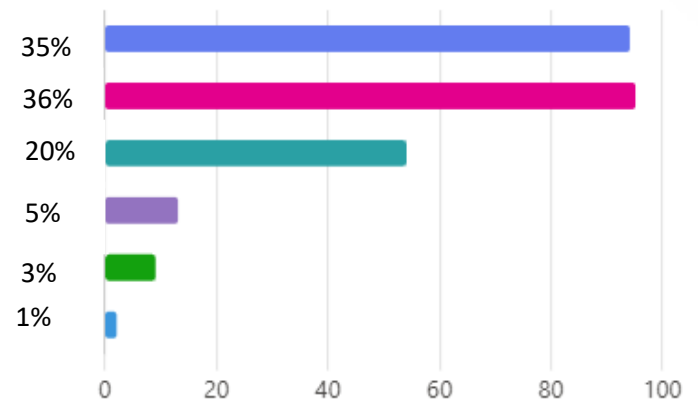
Tenga en cuenta que grupo familiar es: (Soltero – Padres y Hermanos) (Casado o Unión Libre – Hijos, hijastros, cony...



De acuerdo a los resultados evidenciamos lo siguiente: de 267 encuestados, 21 personas contestaron que su grupo familiar está conformado por 1 persona, esto equivale al 8% de los encuestados. 59 personas contestaron que su grupo familiar está conformado por 2 personas, esto equivale al 22% de los encuestados. 77 personas contestaron que su grupo familiar es de 3 personas, Correspondiente al 29% de los encuestados. 71 personas contestaron que su grupo familiar es de 4 personas equivalente al 27 % de los encuestados. 27 personas contestaron que su grupo familiar es de 5 personas, equivalente al 10% de los encuestados. 10 personas contestaron que su grupo familiar es de 6 personas. Equivale al 7 % de los encuestados y 2 personas contestaron que su grupo familiar es de 7 personas, corresponde al 1 % de los encuestados.

## Estado Civil

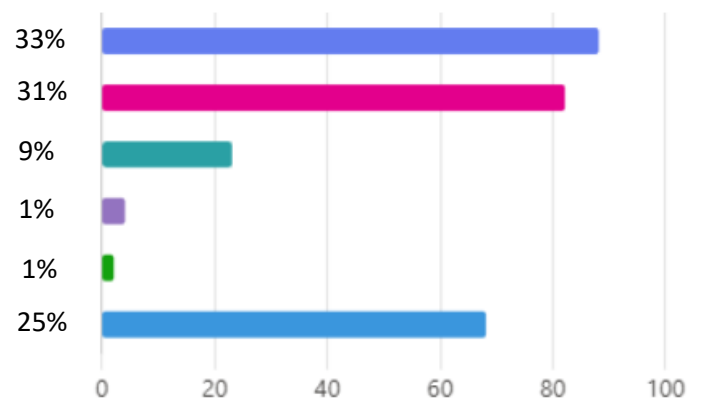
|                  |    |
|------------------|----|
| ● Soltero (a)    | 94 |
| ● Casado (a)     | 95 |
| ● Unión libre    | 54 |
| ● Separado (a)   | 13 |
| ● Divorciado (a) | 9  |
| ● Viudo (a)      | 2  |



De acuerdo a los resultados evidenciamos que: de 267 encuestados 94 personas su estado civil es casado, equivalente a un 35% de los encuestados. Soltero, 95 personas, equivalente a 36% de los encuestados. Unión libre, 54 personas, equivalente a un 20% de los encuestados. Separado, 13 personas, equivalente a un 5% de los encuestados. Divorciado, 9 personas, equivalente a un 3% de los encuestados. Viudo, 2 personas, equivalente a un 1% de los encuestados.

## Número de hijos y/o hijastros

|       |    |
|-------|----|
| ● 1   | 88 |
| ● 2   | 82 |
| ● 3   | 23 |
| ● 4   | 4  |
| ● 5   | 2  |
| ● N/A | 68 |



De acuerdo a los resultados evidenciamos lo siguiente:

De 267 encuestados, 88 personas contestaron que tienen 1 hijo/hija, equivalente al 33 % de los encuestados. 82 personas contestaron que tiene 2 hijos, equivalente al 31 % de los encuestados. 9 personas contestaron que tiene 3 hijos, equivalente al 9 % de los encuestados. 4 personas contestaron que tienen 4 hijos correspondiente al 1 % de los encuestados. 2 personas contestaron que tienen 5 hijos, correspondiente al 1 % de los encuestados. 68 personas contestaron que no tienen hijos. Esto equivale al 25 % de los encuestados

## Rango de edades de sus hijos y/o hijastros.

|                     |     |
|---------------------|-----|
| De 0 a 6 años       | 38  |
| De 7 a 11 años      | 36  |
| De 12 a 17 años     | 65  |
| 18 años en adelante | 115 |

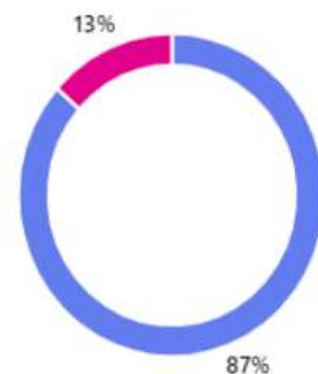


En esta etapa observamos que 254 personas contestaron la encuesta. El resultado es el siguiente:

38 personas contestaron rango de edad de sus hijos entre 0- 6 años, equivalente a 15 % de los encuestados. 36 personas contestaron rango de edad de sus hijos entre 7-11 años, esto equivale al 14 % de los encuestados. 65 personas contestaron rango de edad de sus hijos entre 12 – 17 años, esto equivale al 26% de los encuestados. 115 personas contestaron rango de edad de sus hijos de 18 años en adelante, equivalente al 45 % de los encuestados.

¿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”?

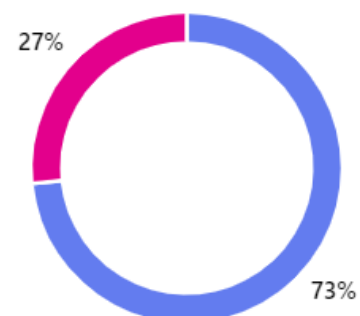
● Sí 231  
● No 36



De los 267 encuestados se evidencia que el 87 % que equivale a 231 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 13 % con 36 personas mencionan no conocer las actividades.

¿Le gustaría participar de las actividades y/o torneos deportivos que se realizan al interior de la entidad?

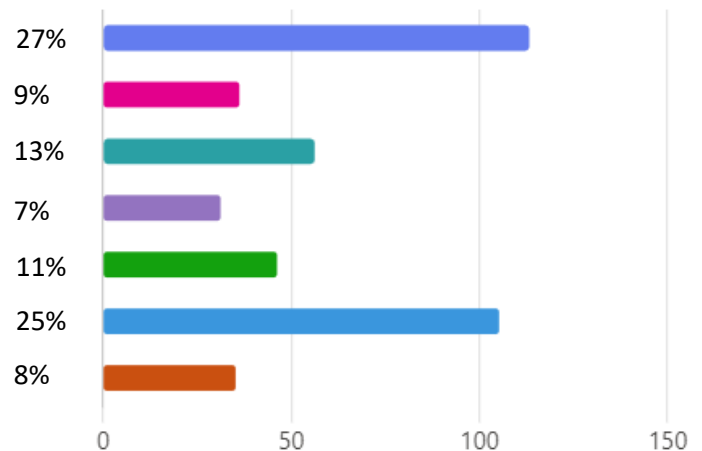
● Si 196  
● No 71



Frente a la pregunta ¿Le gustaría participar de actividades y/o torneos deportivos que se realizan al interior de la entidad Se evidencia que el 73 % equivalente a 196 personas, les interesa y les gustaría participar en actividades deportivas, y un 27 % equivalente a 71 personas no le interesan los deportes.

## Seleccione cuáles

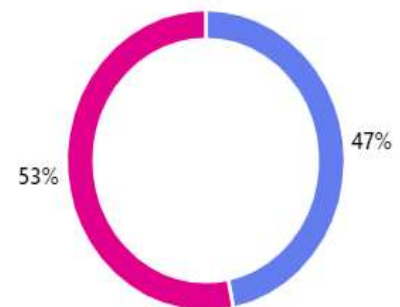
|                 |     |
|-----------------|-----|
| ● Bolos         | 113 |
| ● Tenis de mesa | 36  |
| ● Natacion      | 56  |
| ● Rana          | 31  |
| ● Bolirana      | 46  |
| ● Gimnasio      | 105 |
| ● Otras         | 35  |



Según el análisis de nuestra encuesta los intereses deportivos de los 196 servidores públicos y contratistas frente a temas deportivos está dividido, podemos ver que las actividades de mayor agrado son: Bolos con 113 personas equivale al 27% de los encuestados, gimnasio con 105 personas equivale al 25% de los encuestados. Estos resultados evidencian que más de la mitad de la población está interesada en estas actividades, también les importa natación, rana, boli rana, tenis de mesa y otros como baloncesto, futbol, voleibol, con un promedio del 9.6 % de personas encuestadas afirman que les gustan estas actividades.

## ¿Le gustaría participar de los Juegos de Integración de la función pública?

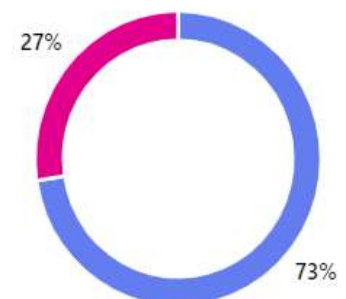
|      |     |
|------|-----|
| ● Sí | 125 |
| ● No | 142 |



Analizando los datos de esta pregunta 142 de los encuestados, los cuales representan el 53 % no tienen la intención de participar y representar al Ministerio en ninguna justa deportiva en los juegos de función pública. 125 de los encuestados, los cuales representan el 47% tienen la intención de participar en las diferentes disciplinas deportivas de los juegos de la función pública en el 2025.

## ¿Le gustaría participar de actividades artísticas y/o culturales?

|      |     |
|------|-----|
| ● Sí | 194 |
| ● No | 73  |

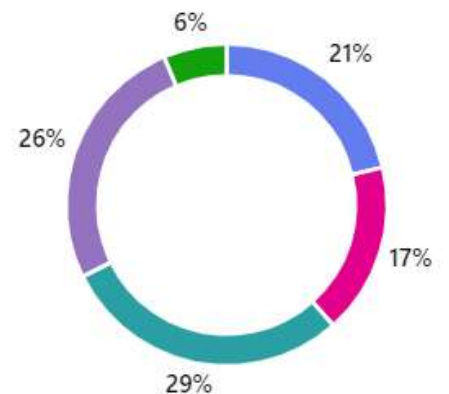


Referente a la pregunta de actividades artísticas y culturales de los 267 encuestados se evidencia que el 73 % que equivale a 194 personas de la población de Servidores Públicos y Contratistas del Ministerio de Salud y

Protección Social, les gustaría participar de las actividades, por otro lado, el 27 % con 73 personas mencionan no tener interés en participar.

## Si su respuesta es sí, seleccione cuales:

|                                    |     |
|------------------------------------|-----|
| ● Cine foros                       | 90  |
| ● Danzas                           | 73  |
| ● Visita a museos                  | 124 |
| ● Taller de artes y/o manualidades | 110 |
| ● Otras                            | 27  |



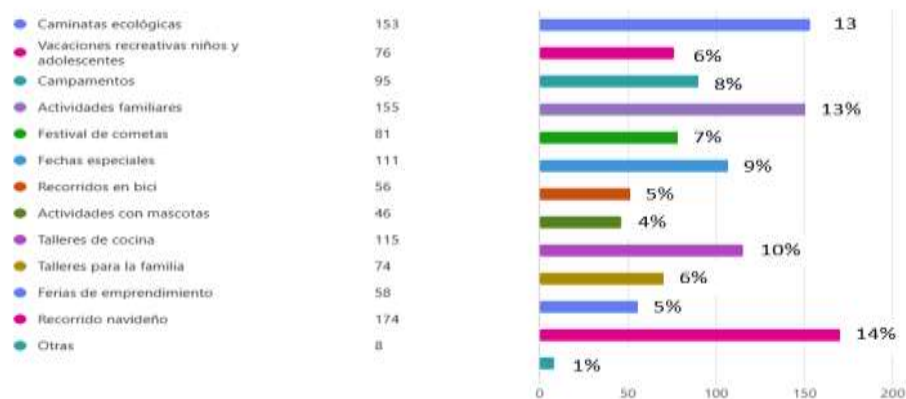
Según el análisis de nuestra encuesta los intereses en actividades artísticas y/o culturales de los servidores públicos y contratistas se observa que las actividades de mayor agrado son: Visitas a museos con 124 personas representan el 29 %, tienen la intención de visitas a museos, con 110 personas el 26% están interesadas en participar en talleres de artes y manualidades, 90 personas el 21% están interesadas en participar en cine foros, 73 personas el 17% están interesadas en participar en danza, 27 personas el 6 % están interesadas en participar en otro tipo de actividades.

## ¿Le gustaría participar de actividades recreativas y/o vacacionales?



Según el análisis de nuestra encuesta se evidencia que 236 contestaron que sí están interesadas en participar de actividades recreativas y/ o culturales. Esto equivale al 88% de los encuestados que contestaron esta pregunta. 31 personas contestaron que no están interesados en participar de estas actividades. Esto equivale al 12% de las personas encuestadas.

## Si su respuesta es sí, seleccione cuales:



De acuerdo al grafico que antecede se evidencia lo siguiente:

De las 267 personas encuestadas, 153 dijeron estar interesadas en participar en caminatas ecológicas. Esto equivale al 13% de los encuestados.

76 personas contestaron que les gustaría participar de vacaciones recreativas niños y adolescentes, equivale al 6% de los encuestados.

95 personas contestaron que les gustaría participar en campamentos, esto equivale al 8% de los encuestados.

155 personas contestaron que les gustaría participar de actividades familiares, esto equivale al 13% de los encuestados.

81 personas contestaron que les gustaría participar de festival de cometas, esto equivale al 7% de los encuestados.

111 personas contestaron que les gustaría participar en actividades de fechas especiales. Esto equivale al 9% de los encuestados.

56 personas contestaron que les gustaría participar en actividades de recorridos en bicicleta. Esto equivale al 5% de los encuestados.

46 personas contestaron que les gustaría participar en actividades con sus mascotas. Esto equivale al 4% de los encuestados.

115 personas contestaron que les gustaría participar en actividades como talleres de cocina. Esto equivale al 10% de los encuestados.

Ferias de emprendimiento, 58 respuestas, 5%

174 personas contestaron que les gustaría participar en actividades como recorrido navideño. Esto equivale al 14% de los encuestados.

Otras actividades, 8 respuestas. Equivale al 1% de los encuestados.

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



Teniendo en cuenta lo respondido por los 267 encuestados, se obtiene.

Ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo. 39 respuestas. Equivale al 17% de los encuestados.

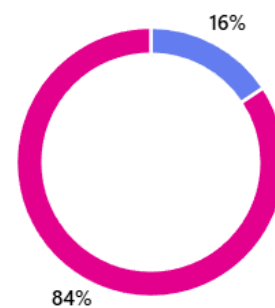
Participar en actividades que propicien el aprendizaje. 16 respuestas, equivale 7% de los encuestados.



Relajarse y/o salir de la rutina en la entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones. 144 respuestas, Equivale al 61% de los encuestados.  
Buscar el bienestar propio. 15 respuestas. Equivale al 6% de los encuestados.  
Socializar y conocer otras personas de la entidad. 22 respuestas. Equivale al 9% de los encuestados

## ¿Usted se encuentra en status pensionado o pre pensionado?

|      |     |
|------|-----|
| ● Sí | 42  |
| ● No | 225 |



De los 267 encuestados, 42 respuestas dijeron estar en estatus de pre pensionado. Esto equivale al 16% de los encuestados.  
Por otra parte, 255 personas encuestadas dijeron no estar en ese estatus. Esto equivale al 84% de los encuestados.

## ¿Qué tipo de actividades sugiere para el desarrollo del programa de orientación al retiro?

|                                                   |    |
|---------------------------------------------------|----|
| ● Charlas informativas sobre el trámite pensional | 27 |
| ● Conferencias Motivacionales                     | 13 |
| ● Actividad de integración /Salida Recreativa     | 22 |
| ● Otras                                           | 9  |





De acuerdo a la grafica podemos observar lo siguiente, Charlas informativas sobre el trámite pensional, 27 respuestas, esto equivale al 38%. De los encuestados.

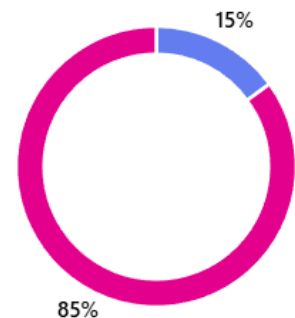
Conferencias Motivacionales, 13 respuestas, que equivale al 18% de los encuestados.

Actividad de integración /Salida Recreativa, 22 respuestas, esto equivale al 31% de los encuestados.

Otras, 9 respuestas, equivale al 13% de los encuestados.

¿Se ha beneficiado de los convenios del programa Servimos promocionados en el Ministerio? (Descuentos en: Centro Dermatológico Federico Lleras, becas, recreación, cultura, deporte)

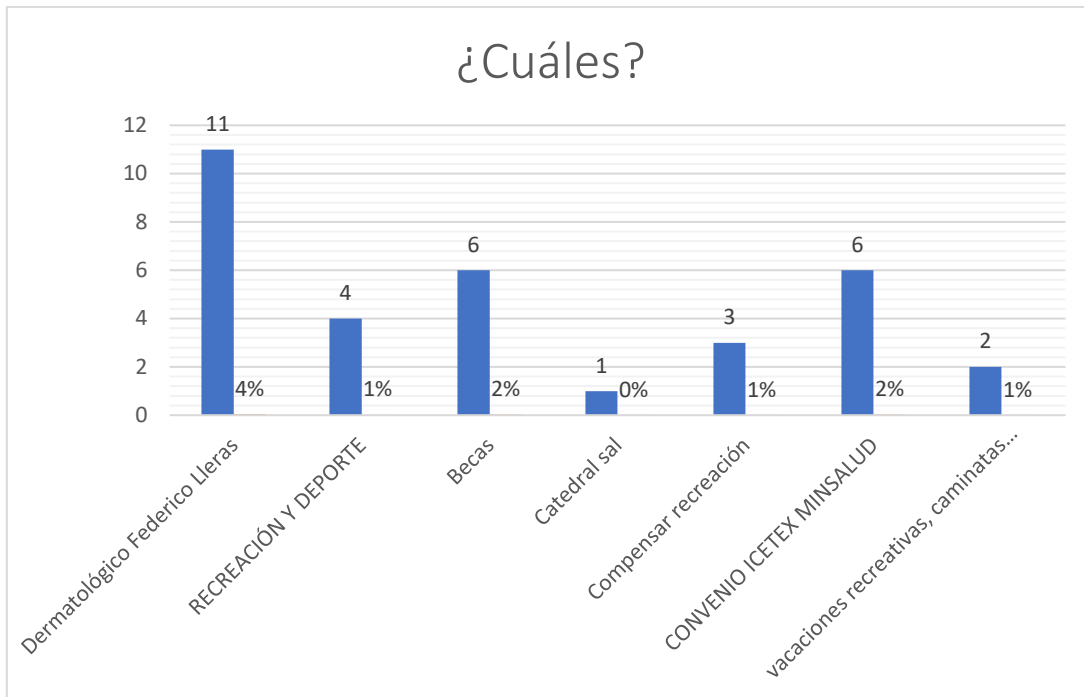
|      |     |
|------|-----|
| ● Si | 40  |
| ● No | 227 |



En la gráfica anterior podemos evidenciar que 40 personas contestaron que sí se han beneficiado de los programas promocionados en el Ministerio. Esto equivale al 15% de los encuestados.

De otra parte, 227 personas contestaron que no se han beneficiado de estos programas. Equivale al 85 % de los encuestados.

## ¿Cuáles?



De acuerdo a la tabulación realizada se evidencia que 11 personas contestaron que se han beneficiado en el centro dermatológico Federico Lleras Acosta. Esto equivale al 4% de los encuestados que respondieron esta pregunta. Recreación y deporte obtuvimos 4 respuestas. Esto equivale al 1% de los encuestados. Con relación a las becas, obtuvimos 6 respuestas, que equivale al 2% de los encuestados. Catedral de sal, obtuvimos 1 respuesta. 3 personas contestaron que se beneficiaron de Compensar recreación. Equivale al 1% de los encuestados. Convenio Icetex Minsalud, obtuvimos 6 respuestas, esto equivale al 2% de los encuestados. En cuanto a vacaciones recreativas, obtuvimos un total de 2 respuestas. Equivalente al 1% de los encuestados.



## ¿Qué otra sugerencia tiene en materia de bienestar para mejorar la gestión?

- Incluir a los compañeros contratistas en las actividades de bienestar.
- Sigue siendo una necesidad el tema de las rutas de transporte, para quienes vivimos lejos el tema de transporte público es complejo.
- Que las actividades académicas o de capacitación de habilidades sean híbridas disponiendo lo necesario para una comunicación fluida tanto con los asistentes presenciales como virtuales.
- Volver a incluir dentro de las actividades artísticas el coro o curso de técnica vocal
- Publicar el calendario anual de las actividades de bienestar programadas durante el año
- Una fiesta de integración con bebidas sin licor
- Talleres prácticos que enseñen el manejo de las finanzas familiares
- Que se haga más democrático la participación en las actividades de bienestar para los funcionarios
- Por favor tener en cuenta más actividades de desconexión laboral y de relajación
- Cambiar la caja de compensación
- Que se dé mayor difusión a los eventos
- Mi bienestar psicológico se vio afectado por la decisión de enviarme en apoyo temporal a otra área sin siquiera consultarme mi opinión, actuación que fue avalada por gestión humana. Por tanto, para mejorar el bienestar por favor pasen y hablen con la gente, que puedan desahogarse, vayan a campo (a cada piso), interactúen y entiendan que no todo es virtualidad.
- Agendar de manera más regular las clases de rumba y no solo 1 día a la semana
- Que se gestione o si ya se cuenta con estos beneficios, la entidad realice convenios con universidades para obtener descuentos en la matrícula de pregrado de los hijos
- Mayor información en relación con el proceso de rediseño institucional
- Realizar actividades de caminata que permitan llevar familiares
- Mejorar el presente que tienen con los cumpleaños de los funcionarios
- Promover un ambiente de trabajo saludable y agradable en las dependencias, con el fin de mejorar la salud mental y física de los funcionarios.
- Revivir la sección "clasificados" en salud net, pues es muy útil para todos.
- Igualdad de beneficios para funcionarios de carrera y provisionales (acceso al convenio Minsalud Icetex)



## PROGRAMA DE TALENTO HUMANO “ENTORNO LABORAL SALUDABLE SOSTENIBLE”

### POLÍTICA DEL 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 y que promueva estilos de vida orientados a disminuir la huella de carbono personal.”

### **OBJETIVOS DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS (Decreto ley 1567 de 1998)**

a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;

b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;



c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;

d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;

e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

**Programa de Incentivos.** Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:

Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.

Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

Los programas de incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

## PLAN DE TRABAJO 2025

(El cronograma específico que muestra los meses, se integrará por aparte de forma unificada con todas las actividades de las diferentes estrategias del programa Entorno Laboral Saludable Sostenible)





Estrategias que se enmarcan en Bienestar e Incentivos en la entidad

Estrategia Hábitos saludables

Estrategia Ministerio en Familia

Estrategia de Gestión, incentivos, estímulos y reconocimientos

Estrategia Planeta Saludable

El objetivo de estas estrategias que se enmarcan en Bienestar e Incentivos: Desarrollar estrategias que contribuyan al desarrollo integral de los servidores públicos de la entidad y sus familias mediante la ejecución del plan institucional de bienestar e incentivos con el fin de mejorar la calidad de vida laboral.

Para las anteriores estrategias se tiene programada la ejecución de los programas y actividades, en las que al finalizarlas se valorará el impacto para el beneficiario (a) participante, y de forma integral como proceso de Bienestar se valorará cuanti-cualitativamente, así:

Indicador de Impacto:

| Nombre del indicador | Definición                                                                                                                          | Unidad de medida                                                                                      | Fórmula                                                                           |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Impacto              | Mide los cambios resultantes en el bienestar de la población objetivo de la intervención como consecuencia (directa o indirecta) de | Resultado de 4.0 a 5.0 se considera que las actividades produjeron un efecto positivo y trascendente. | Según parámetros o criterios definidos en el instrumento de valoración de impacto |

|  |                                                                                                                                                                        |  |  |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|  | la entrega de los productos.<br><br>Mide los efectos (directos e indirectos) generados por los productos sobre la población directamente afectada.<br><br>(Fuente DNP) |  |  |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|

Según lo expresado al inicio del presente Plan, tal como lo exige el Plan Nacional de Bienestar 2023 – 2026, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que contempla que se han de implementar actividades enmarcadas en los siguientes Ejes Temáticos, se puede ver en las siguientes estrategias del programa Entorno Laboral Saludable Sostenible que gran parte de estas responden a los lineamientos contemplados a tener en cuenta en cada uno de los siguientes Ejes Temáticos:

- Eje Equilibrio psicosocial
- Eje Salud Mental
- Eje Diversidad e Inclusión
- Eje Transformación Digital
- Eje identidad y Vocación por el Servicio Público

Aunado a esto, desde las estrategias de Formación y Capacitación y Seguridad y Salud en El Trabajo, también se han diseñado y se ejecutan actividades que responden a los requerimientos de los ejes temáticos en mención



## ACTIVIDADES ESTRATEGIA: HÁBITOS SALUDABLES

| ESTRATEGIA         | ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA                                                                                       |
|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| HABITOS SALUDABLES | Clases de rumba y/o clases de bailes                                                                             |
|                    | Clases grupales gimnasio: Cardio Hitt, Circuit Training, Cx Works - Abdomen (Presenciales)                       |
|                    | Club de Nutrición y Alimentación Saludable                                                                       |
|                    | Día Mundial de la Actividad Física                                                                               |
|                    | Jornadas especiales de rumba y/o acondicionamiento físico virtuales para teletrabajadores y trabajadores en casa |
|                    | Juegos de la Función Pública                                                                                     |
|                    | Pausas activas Saludables                                                                                        |
|                    | Programa de acondicionamiento físico Individual (Gimnasio)                                                       |
|                    | Promoción uso de la bicicleta                                                                                    |
|                    | Torneos o actividades deportivas deportivos (Tenis de mesa, Bolos, Natación, rana y/o bolirana)                  |
|                    | Talleres de relajación, meditación y/o yoga                                                                      |

## ACTIVIDADES ESTRATEGIA: EL MINISTERIO EN FAMILIA

| ESTRATEGIA | ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA                                       |
|------------|------------------------------------------------------------------|
|            | Actividades y/o vacaciones recreativas para niños y adolescentes |
|            | Asesoría de Servicios Caja de Compensación Familiar              |
|            | Asesoría de Servicios FNA                                        |
|            | Talleres de Bienestar para la Familia                            |

|                       |    |                                             |
|-----------------------|----|---------------------------------------------|
| MINISTERIO<br>FAMILIA | EN | Día de la Madre                             |
|                       |    | Día de la Mujer                             |
|                       |    | Día del Hombre                              |
|                       |    | Día del Niño                                |
|                       |    | Día del Padre                               |
|                       |    | Emprendimiento Familiar y Navideño Minsalud |
|                       |    | Encuentros de pareja para la Vida           |
|                       |    | Día de la Familia                           |
|                       |    | Programa de Vivienda                        |
|                       |    | Mes de la Persona Mayor                     |
|                       |    | Novena Navideña                             |
|                       |    | Recorrido Navideño                          |

## ACTIVIDADES ESTRATEGIA: GESTIÓN, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

| ESTRATEGIA                                                            | ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GESTIÓN,<br>INCENTIVOS<br>ESTIMULOS<br>Y<br>RECONOCIMEINTOS<br>(GIER) | Actividades Artísticas, Arte y Artesanía.                                                                                              |
|                                                                       | Actividad de integración en Halloween                                                                                                  |
|                                                                       | Día de la secretaria                                                                                                                   |
|                                                                       | Día del Conductor                                                                                                                      |
|                                                                       | Día del Servidor Público                                                                                                               |
|                                                                       | Cumpleaños servidores públicos                                                                                                         |
|                                                                       | Incentivo a Gerentes Públicos                                                                                                          |
|                                                                       | Programa Orientación al Retiro (Pre-pensionados y Status de pensionados)                                                               |
|                                                                       | Reconocimiento a la Antigüedad y Mejores servidores públicos                                                                           |
|                                                                       | Responsabilidad Social                                                                                                                 |
|                                                                       | Actividad Cultura y clima Organizacional (Actividad Adaptación Laboral, Actividad Cambio organizacional, Actividad Trabajo en equipo). |



|  |                                                                        |
|--|------------------------------------------------------------------------|
|  | Turnos de Descanso                                                     |
|  | Encargos                                                               |
|  | Reconocimiento en fechas especiales del año y/o día según profesiones. |
|  | Día para recreación por antigüedad quinquenio                          |

## ACTIVIDADES ESTRATEGIA PLANETA SALUDABLE

| ESTRATEGIA        | ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA                    |
|-------------------|-----------------------------------------------|
| PLANETA SALUDABLE | Programa de Biciusuarios                      |
|                   | Caminatas Ecológicas y/o Campamento Ecológico |
|                   | Campaña o talleres ambientales                |

## PLAN DE INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2025

(Complemento de la Estrategia Gestión de Incentivos Estímulos y Reconocimientos)

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 la antigüedad laboral:

El Ministerio de Salud y Protección Social, 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 de reconocimientos de antigüedad mediante acto público.





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

Reconocimiento mejores servidores públicos (Labor meritoria):

En la vigencia 2025 se efectuará el reconocimiento del periodo evaluado anual del periodo anterior, y se reconoce a los servidores pertenecientes a los niveles asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo.

Encargos y Comisiones de servicio:

Se gestionan acorde a la normativa, desde el Grupo de Planta y Situaciones Administrativas,

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

De acuerdo a la definición de incentivos del Departamento Nacional de Planeación – Programa Nacional del Servicio al Ciudadano, “incentivo” se enmarca formular o fortalecer estrategias que permitan la apropiación de los principios y valores del servicio público y de su impacto en el bienestar de los ciudadanos mediante actividades, charlas y capacitaciones.

De la misma manera indica que, se desarrollarán otros incentivos encaminados a que las entidades diseñen, desarrollen y pongan en funcionamiento prácticas, métodos, herramientas o aplicaciones que mejoren la calidad y efectividad en el servicio.

Adicional que, las entidades deberán crear esquemas de reconocimiento y estímulos especiales dirigidos a los servidores públicos, que permitan destacar sus competencias en materia de atención y servicio al ciudadano, el interés continuo por incrementar sus habilidades y cualificarse,





establecimiento de jornadas de capacitación recurrentes y especializadas en Servicio al Ciudadano.

Dado lo anterior, se desarrollarán actividades focalizadas a los servidores del Grupo de Gestores de Canales de Atención y Peticiones Ciudadanas con el fin de incentivar y estimular la labor desarrollada por los colaboradores de los diferentes niveles de atención con el fin de fortalecer la cultura de excelencia del servicio.

#### Incentivos Brigada Minsalud:

La brigada es beneficiaria de incentivos, tendiendo la posibilidad de exonerarse de compensar tiempo para el disfrute de turnos de descanso en Semana Santa y Navidad, Fin de Año y Año Nuevo y reconocimiento público en el evento que se defina.

#### 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 consciente 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.

#### Incentivo de turnos de descanso en fechas especiales:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 1083 de 2015, como parte de los incentivos del Programa de Talento Humano "Entorno Laboral Saludable Sostenible", los servidores públicos del Ministerio de Salud y Protección Social podrán compensar tiempo



laboral con el fin de acceder a turnos de descanso en Semana Santa, Navidad, Fin de Año y/o Año Nuevo.

Aunado a esto, existe el beneficio de exonerarse de compensar el tiempo, cuándo las personas están cobijadas por alguna de las siguientes causales especiales.

#### Incentivo de educación formal:

A través del Fondo financiero de Minsalud, administrado por el Icetex, se brindan créditos educativos condonables para educación de pregrado y postgrado a servidores públicos según el Reglamento Operativo del Fondo.

#### Reconocimientos a Equipos de Trabajo:

Según las actividades que se establezcan para determinar cuáles son los equipos de Trabajo que se destaquen, recibirán incentivos por sus contribuciones. Se podrá unir al premio a la Innovación institucional.

#### Reconocimientos premio a la Innovación Institucional por equipos (Proyectos especiales):

Se entregará incentivos a las mejores innovaciones institucionales que se destaquen como ganadoras en el premio que se realiza anualmente

## **CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL**

Las actividades determinadas en el presente Plan de Bienestar e Incentivos coadyuvan de forma transversal en la generación de condiciones favorables para un Clima Laboral Saludable y una Cultura



Organizacional arraigada en el desarrollo positivo de las persona y procesos.

Adicional, por aparte se realizarán acciones de intervención que complementan estos componentes de Clima y Cultura, privilegiando actividades que lleguen al 100% de las personas de planta de la entidad con entregas tangibles e intangibles que fortalezcan el bienestar e incentivos.

Con aprecio,

Subdirección de Gestión del Talento Humano

Grupo de Bienestar y Desarrollo