



Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2023

**Doctora, Rosario del Pilar Arenas Puerta
Subdirectora de Gestión del Talento Humano**

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

**Emperatriz Montoya Gallego – Profesional Universitario
Cristian Camilo Orjuela Morales – Contratista
Juan Alexander Carrillo Torres - 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 noviembre y diciembre de 2022.

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 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".



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 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.

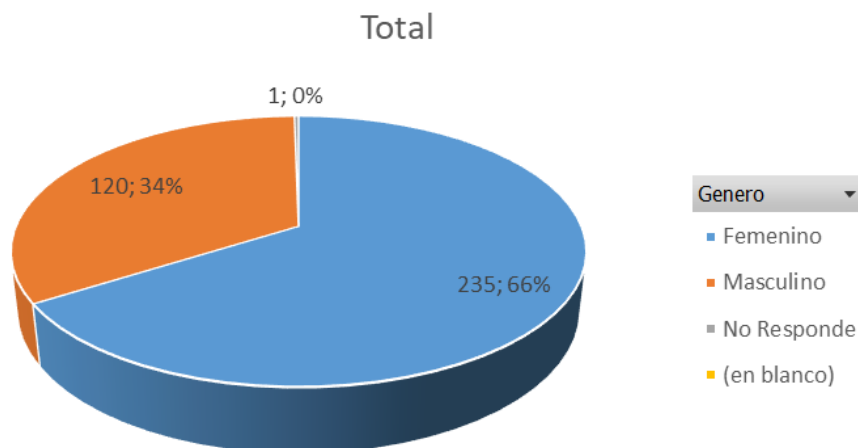
Metodología

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

La encuesta se publicó a través de El Saludable y se aplicó desde el 27 de octubre hasta el 15 de diciembre de 2022. Se dirigió a servidores públicos y a contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión. 356 personas respondieron la encuesta.

Caracterización de las personas que contestaron la encuesta:

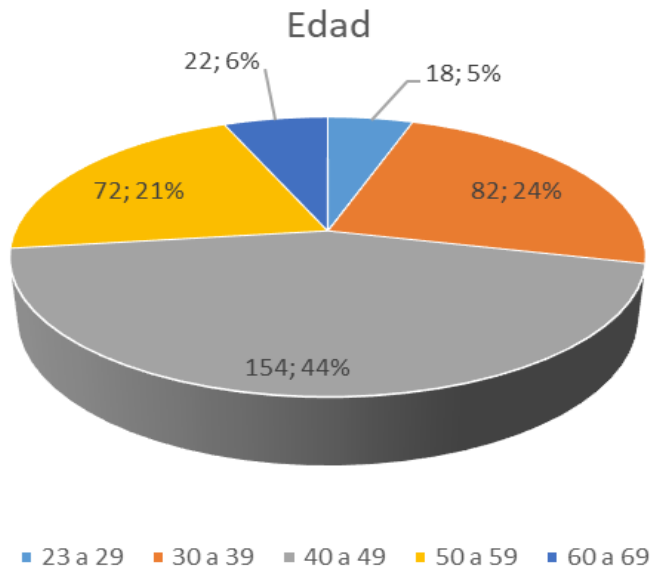
Género:



De las 356 personas que contestaron la encuesta el 66% fueron mujeres que equivalen a 235 y el 34% hombres que equivalen a 120, así como el 0% no responder que equivale a 1 persona.

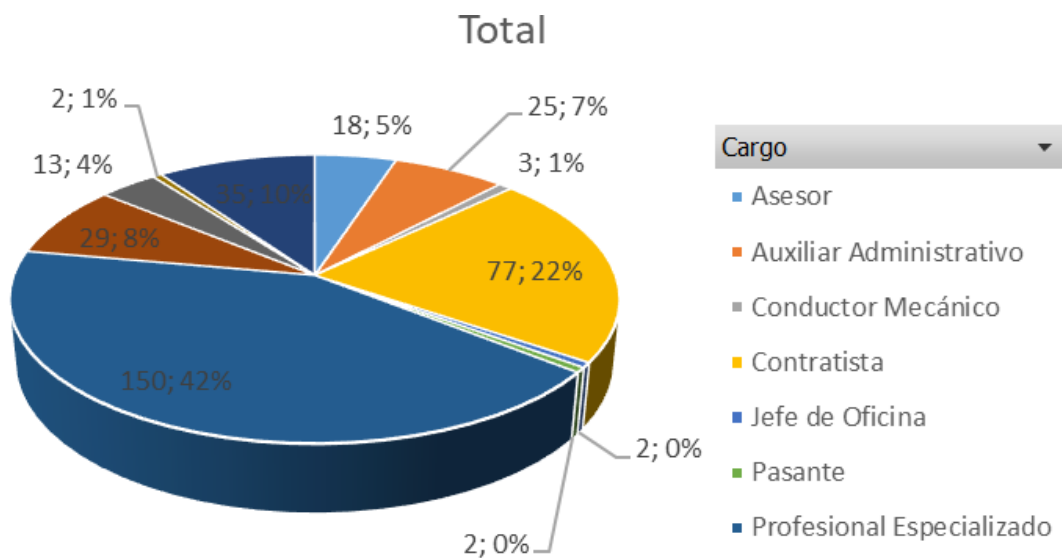


Edad:



De las 356 personas que contestaron la encuesta el 5 % se encuentran en el rango de edad entre 23 a 29 años que equivalen a 18, el 24% se encuentran en el rango de edad entre 30 a 39 años que equivalen a 82, el 44% se encuentran en el rango de edad entre 40 a 49 años que equivale a 154, el 21% se encuentran en el rango de edad entre a 50 a 59 que equivalen a 72 y el 6% se encuentran en el rango de edad entre los 60 a 69 que equivalen a 22 personas.

Cargo:





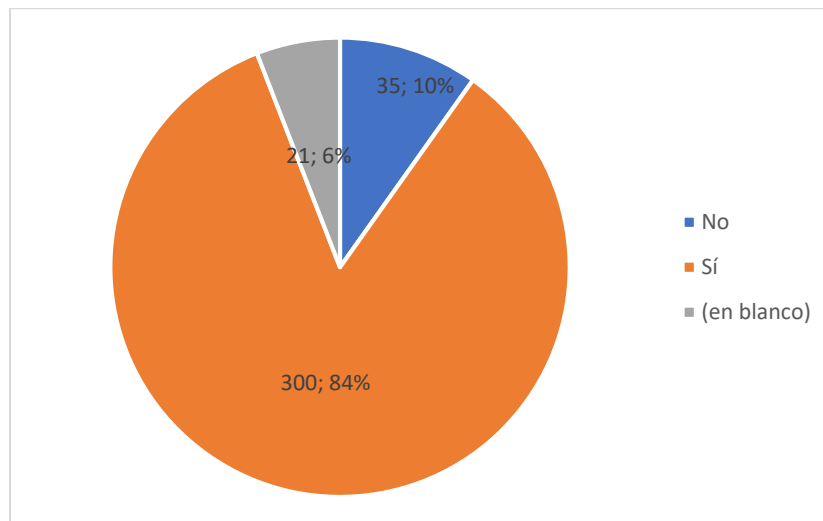
De las 356 personas que contestaron la encuesta el 42% ocupa el empleo de Profesional Especializado que equivale a 150, el 22% es contratista de prestación de servicios y de apoyo a la gestión que representa 77 personas, el 7 % ocupa el empleo de Auxiliar Administrativo que representa 25 personas, el 8% ocupa el empleo de Técnico Administrativo que representa 29 personas, el 1% ocupa el empleo de Secretario Ejecutivo que representa 2 personas, el 5% ocupa el empleo de Asesor que representa 18 personas, el 1% ocupa el empleo de Conductor Mecánico que representa 3 personas y 10% ocupa el empleo de Jefe de oficina que equivale a 35 personas.

Análisis de resultados

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

Las 356 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”?

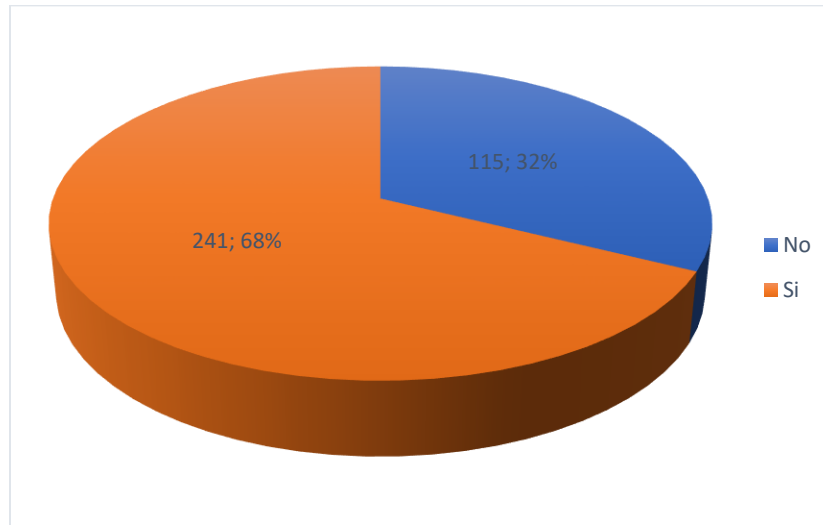


De los 356 encuestados se evidencia que el 84 % que equivale a 300 personas de la población de Servidores Públicos y Contratistas del Ministerio de Salud y Protección Social, conoce las actividades de las Estrategias Hábitos Saludables, Gestión de Incentivos, Estímulos y Reconocimientos, Planeta Saludable y Ministerio en Familia, el 10 % con 35 personas mencionan no conocerlo y 21 personas representados en el 6% no responde.



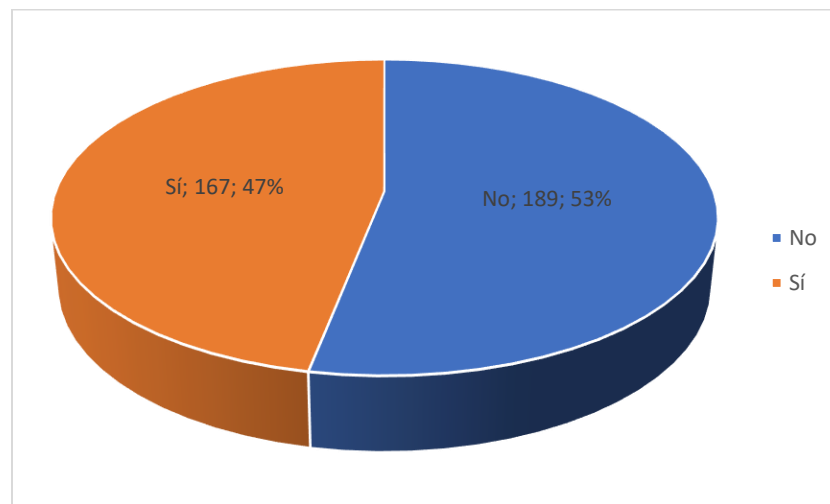
¿Cuáles son sus intereses y/o pasatiempos?

Deportivos



En la gráfica anterior se refleja que el 68 % de las personas encuestadas su interés o pasatiempo son los deportes y un 32 % no le interesan los deportes.

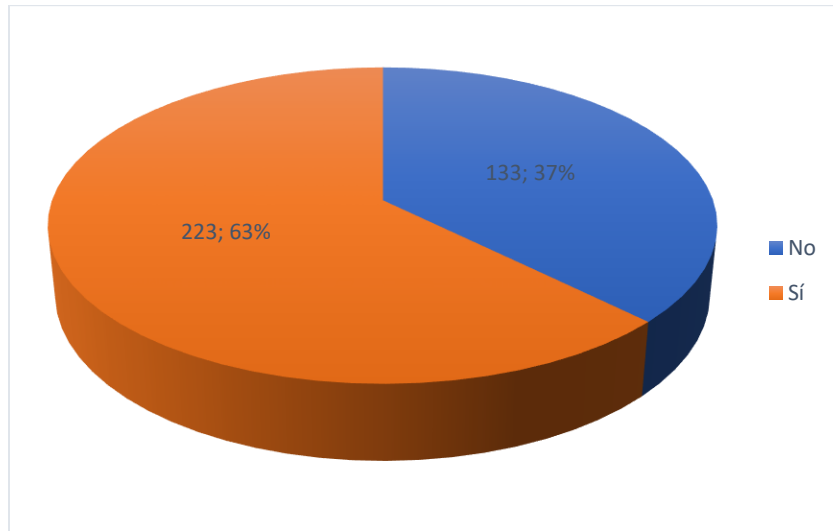
Artísticos/Musicales



Referente a los gustos artísticos o musicales se puede interpretar bajo la gráfica que al 53 % presenta interés por la música o lo artístico y el 47 %. no muestra interés por esta área.



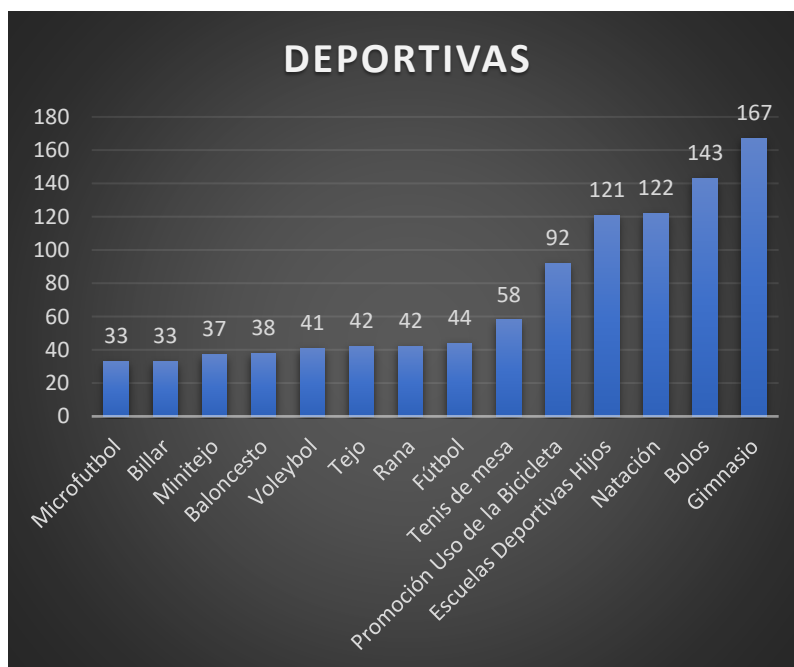
Culturales



De la muestra representativa de 356 personas, 223 equivalente al 63 % le interesa la cultura, y 37 personas equivalente al 37 % responde que no le interesa o pasa su tiempo en temas culturales.

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

Deportivos:





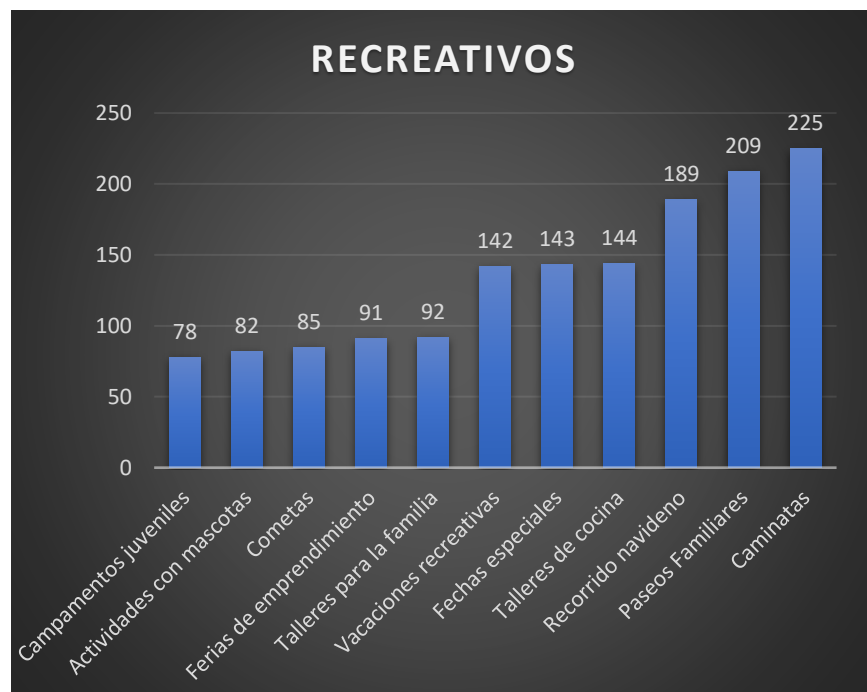
Según el análisis de nuestra encuesta los intereses deportivos de los servidores públicos y contratistas frente a temas deportivos está dividido, podemos ver que las actividades de mayor agrado son: con 167 personas marcaron su interés en gimnasio, 143 personas también les interesa la actividad de bolos, 122 personas tienen interés en natación y 92 personas dicen que las actividades de promoción del uso de la bicicleta son de su interés.

Por otro lado, con 33 personas se evidencia gusto en microfútbol y billar, tenis de mesa 58 personas, por otro lado, se evidencia que deportes autóctonos como el mini tejo 37 personas, y rana 42 personas, en deportes de conjunto hay un interés por Baloncesto con 38 personas y voleibol 41 personas.

Otros

- Danzas
- Zumba
- Tenis de campo
- Ajedrez
- Yoga
- Artes marciales
- Running
- Ciclo montañismo

Recreativos





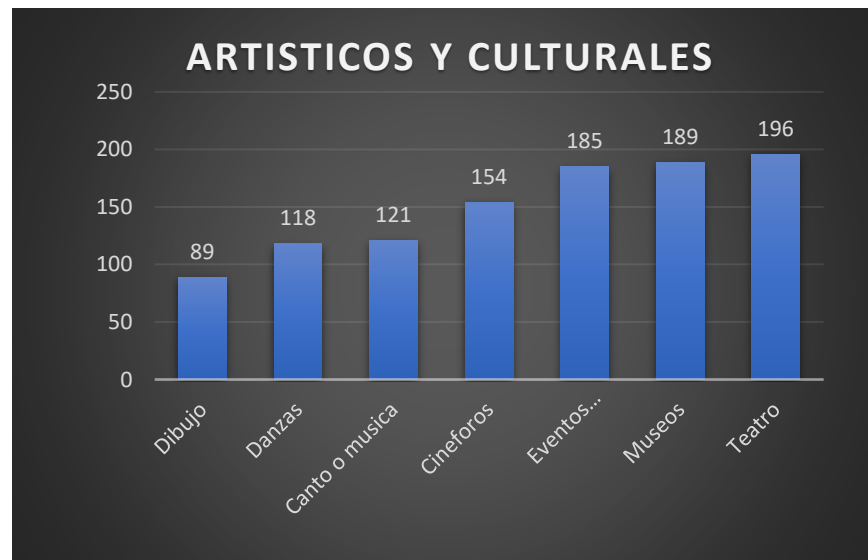
Del interés recreativo, la actividad con mayor acogida están las Caminatas con 225 personas, siguiendo en grado de importancia Paseos Familiares con 204 personas estos con una equivalencia entre 70% y 80% de la población encuestada, 189 personas les interesa la actividad de recorrido navideño.

Con rangos similares de atracción a realizar actividades encontramos: talleres de cocina con 144 personas, fechas especiales con 143 Personas y vacaciones recreativas con 142 Personas y con un menor porcentaje de interés están las actividades de talleres para la familia con 92 personas y ferias de emprendimiento con 91 personas.

Otros

- Pintura para niños.
- Club Minsalud en lengua de señas
- Obras de teatro
- Cine
- Pintura

Artísticos



Para las actividades artísticas y culturales, se puede observar que en rangos muy similares de interés vemos las siguientes actividades teatro con 196 personas, museos 189 personas, eventos gastronómicos con 185 personas.

Cine fotos se encuentra con 154 personas, canto o música con 121 personas, danzas con 118 personas y en menos rango de interés, dibujo con 89 personas.

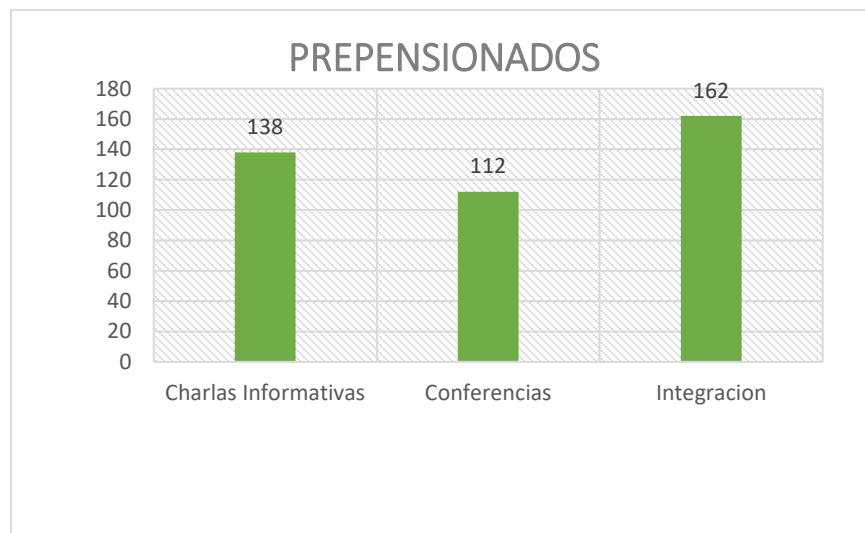


En la categoría otros vemos las siguientes sugerencias:

Otros

- 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 162 personas y charlas informativas con 138 personas.

En otra categoría con 112 personas encontramos interés por las conferencias.



Otras Actividades Pre pensionados y Pensionados

- Charlas de sexualidad
- Talleres sobre sentido y propósito de vida
- Talleres sobre envejecimiento activo y saludable
- Actividades en pro del cambio de empleado a pensionado.
- conferencias de pensionados, Que hacer después?
- proyecto de vida para pensionados

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

- Organizar los lugares de trabajo para los contratistas
- Charlas en clima laboral, ya que se presenta muchos problemas de convivencia entre los funcionarios y contratistas
- Qué se pueda participar de manera activa en las diferentes actividades que se programan en la entidad.
- Campeonato de ajedrez
- Mejoras en las áreas de trabajo, especialmente para los contratistas facilitando espacios amplios, iluminados y ventilados lo que disminuiría la tensión y estrés que genera un ambiente cerrado para tantas personas. Contar con áreas de bienestar o cafetería donde se pueda tomar alguna merienda. Impulsar la atención de la ARL para mejorar las condiciones para los contratistas del ministerio
- Salud mental, inteligencia emocional, primeros auxilios psicológicos, anticorrupción, sentido de pertenencia, comportamientos psicópatas y egoístas, antisociales, igualdad de género. Se requiere con urgencia un sitio adecuado o un salón de capacitaciones dotado y habilitado (sillas, escritorios, computadores con acceso a plataformas y herramientas, interactivo, etc) para recibir las capacitaciones que se imparten
- Instalar máquinas dispensadoras de alimentos
- Capacitaciones en materia del sistema de gestión ambiental
- Instalar máquinas dispensadoras de alimentos
- Celebración de fin de año
- Rifas
- Integración de personas que se encuentran en trabajo en casa
- Ninguna
- Incentivos por investigar en su área de trabajo
- Instalar máquinas dispensadoras de alimentos en el ministerio y programar tardes recreativas para los funcionarios
- Campeonatos de fútbol
- Actividades motivacionales grupales en la dependencia
- Colocar estructura (carpa en las escaleras de entrada al Minsalud, con eso no se usan las escaleras y así evitar accidentes; no mojar el hall de entrada al Minsalud.
- "Corresponsabilidad de todos los funcionarios respecto al manejo y disposición de residuos, uso responsable del agua.



- En las actividades familiares incluir menores de 7 años para participar de los eventos. Ejemplo: recorrido navideño
- Que las actividades sean extensivas a todos los servidores públicos y no se asignen como una rifa. Que el día de la familia sea extensivo a todos los servidores públicos, incluyendo quienes no asisten al paseo familiar y se ejecute como lo establece la normatividad legal. Que exista un proceso de inducción de los servidores público al puesto de trabajo y del nivel directivo con énfasis en el buen trato
- Temas holísticos como yoga, meditación y charlas motivacionales
- Al momento de realizar las actividades familiares no exigir documentos que certifiquen, vínculos legales, pues el concepto de familia es extenso y existen familias formadas por amigos u otro tipo de vínculos
- Mayores actividades culturales
- Continuar con el programa de salud mental
- Promover el teletrabajo
- Más pausas activas, dar más promoción a las alternativas de atención psicológica
- Imagen corporativa que se contara con una chaqueta y camiseta institucional que podría ser comprada con nuestros recursos no 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.
- Talleres de manualidades y de arreglos navideños
- tener en cuenta al contratista
- Que las actividades de bienestar que se realicen puedan ser en día laboral."
- Ninguna
- Creo que muchas cosas se enfatizan o están más dirigidas a personas con hijos y Familias tradicionales, es poco lo que se ve para personas solteras
- Preparación intensiva de manejo del tiempo libre en el momento de pensionarse
- Continuar con las jornadas de generación de capacidades el funcionarios y contratistas
- Generar más espacios para compartir con la familia y los compañeros de trabajo
- Pensar en las personas sin hijos, ya que la mayoría de las actividades son pensadas para niños

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, promueva estilos de vida orientados a disminuir la huella de carbono personal.”

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.

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.



PLAN DE TRABAJO 2023

(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

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 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 la entrega de los productos. Mide los efectos (directos e indirectos) generados por los productos sobre la población	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



	directamente afectada. (Fuente DNP)		
--	--	--	--

ACTIVIDADES ESTRATEGIA: HÁBITOS SALUDABLES

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
HABITOS SALUDABLES	Clase de Rumba
	Clases grupales: Cardio Hitt, Circuit Training, Cx Works - Abdomen (Presenciales)
	Club de Nutrición y Alimentación Saludable
	Día Mundial de la Actividad Física
	Jornada especial de acondicionamiento físico (vía Youtube)
	Juegos de la Función Pública
	Pausas Saludables
	Programa de acondicionamiento físico Individual (Gimnasio)
	Promoción uso de la bicicleta
	Torneos deportivos (Bolos - Natación)
	Torneos deportivos (Tenis de mesa - Rana)

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 o EPS

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)



ACTIVIDADES ESTRATEGIA: EL MINISTERIO EN FAMILIA

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
MINISTERIO EN FAMILIA	Actividad para niños de 0 a 5 años
	Asesoría de Servicios Caja
	Asesoría de Servicios FNA
	Biblioteca Viajera y Club de Lectura
	Ciclo de Talleres para la Familia
	Día de la Madre
	Día del Niño
	Día del Padre
	Emprendimiento Familiar y Navideño Minsalud
	Retiro de Parejas para la Vida
	Feria de Pueblo - Ministerio en Familia
	Feria de Vivienda
	Feria Escolar Minsalud
	Mes del Adulto Mayor
	Novena Navideña
	Recorrido Navideño - Tren de la Sabana
	Actividades Recreativas Adolescentes (Campamento Juvenil)
	Actividades Recreativas Infantiles

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 o EPS

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)



ACTIVIDADES ESTRATEGIA: GESTIÓN, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
GESTIÓN, INCENTIVOS ESTIMULOS Y RECONOCIMEINTOS	Actividades Artísticas, Arte y Artesanía (Cine Foro, Manualidades, Show de Talentos, Grupo de Danzas y Música)
	Celebración Halloween
	Día de la Secretaria
	Día del Conductor
	Día del Servidor Público
	Entrega obsequio por cumpleaños
	Incentivo a Gerentes Públicos
	Programa Orientación al Retiro - Módulos
	Reconocimiento a la Antigüedad y Mejores servidores públicos
	Responsabilidad Social
	Taller Adaptación Laboral
	Taller Cultura Organizacional
	Taller Trabajo en equipo
	Turnos de Descanso
	Encargos

*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, 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 o EPS

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)



Programa de orientación al retiro: Se tiene por aparte la guía que contiene los lineamientos de este programa

Plan de Incentivos para la vigencia 2023:

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, 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 2023 se efectuará el reconocimiento del periodo evaluado entre el 1 de febrero de 2022 a 31 de enero de 2023, y se reconoce a los servidores pertenecientes a los niveles asistencial, técnico, profesional y asesor.

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.

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.

Siendo así:

- 1.- Se programarán actividades, talleres y capacitaciones a los integrantes del Grupo de Gestores de Canales de Atención y Peticiones Ciudadanas.
- 2.- 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.

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

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.

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, cuando las personas están cobijadas por alguna de las siguientes causales:

- a. En situación de movilidad reducida o discapacidad.
- b. Con hijos o personas del grupo familiar en situación de discapacidad, que requieran su presencia.
- c. Con hijos entre 0 y 5 años de edad.
- d. Con indicaciones médicas especiales.
- e. Madre o padre cabeza de familia.
- f. Mujeres gestantes y lactantes.
- g. Con calidad de prepensionado a la fecha de inicio del periodo de compensación.
- h. Con estatus de pensionado a la fecha de inicio del periodo de compensación.

ACTIVIDADES ESTRATEGIA PLANETA SALUDABLE

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
PLANETA SALUDABLE	Biciusuarios
	Caminatas Ecológicas 1
	Campamento Ecológico
	Días saludables en bici

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 o EPS
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)

Grupo de Bienestar y Desarrollo