

**PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL
E INCENTIVOS**

**PROGRAMA DE TALENTO HUMANO
-ENTORNO LABORAL SALUDABLE-**

**MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL
SECRETARÍA GENERAL
SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
ENERO DE 2020**



La salud
es de todos

Minsalud



IVÁN DARÍO GONZÁLEZ (E)
Ministro de Salud y Protección Social

GERARDO BURGOS BERNAL
Secretario General

NOHORA TERESA VILLABONA MÚJICA
Subdirectora de Gestión del Talento Humano

AREA DE BIENESTAR:
ELIZABETH CORREDOR AMADO
IVONNE XIMENA SUAREZ

Carrera 13 N° 32 - 76 - Código Postal 110311, Bogotá D.C.

Teléfono: (57 - 1) 3305000 - Línea gratuita: 018000960020 - fax: (57-1) 3305050 - www.minsalud.gov.co

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN (ANÁLISIS NORMATIVO MUNDIAL, CONSTITUCIÓN Y LA LEY)

MARCO CONCEPTUAL

MARCO NORMATIVO

1. ORGANIZACIONES SALUDABLES

2. CONCEPTO ORGANIZACIONES SALUDABLES

3. PROGRAMA DE TALENTO HUMANO “ENTORNO LABORAL SALUDABLE”

3.1 DIAGNOSTICO

3.1.1 Diagnóstico de Condiciones de Salud a Nivel Mundial

3.1.2 Carga de Enfermedad Colombia 2005

3.1.3 Diagnóstico de Condiciones de Salud Ministerio Protección Social

3.1.4 Resultados Diagnostico Línea Base 2012

3.2 POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

4. ESTRATEGIAS DEL PROGRAMA

4.1 HÁBITOS SALUDABLES

4.1.1 Objetivo

4.1.2 Marco Normativo

4.1.3 Diagnostico

4.1.4 Metas - Cronograma

4.1.5 Métodos de Evaluación

4.1.6 Actividades programadas para el año 2020

4.1.7 Indicadores

4.2 EL MINISTERIO EN FAMILIA

4.2.1 Objetivo

4.2.2 Marco Normativo

4.2.3 Diagnostico

4.2.4 Metas - Cronograma

4.2.5 Métodos de Evaluación

4.2.6 Actividades programadas para el año 2020

4.2.7 Indicadores

4.3 GESTIÓN, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTO

4.3.1 Objetivo

- 4.3.2 Marco Normativo
- 4.3.3 Diagnostico
- 4.3.4 Pre Pensionados
- 4.3.5 Incentivos (Encargos, Reconocimiento a la Antigüedad, Mejores Servidores Públicos, Turnos de Semana Santa y Diciembre – Enero, Equipos de Trabajo)
- 4.3.6 Metas - Cronograma
- 4.3.7 Métodos de Evaluación
- 4.3.8 Actividades programadas para el año 2020
- 4.3.9 Indicadores

4.4 PLANETA SALUDABLE

- 4.4.1 Objetivo
- 4.4.2 Marco Normativo
- 4.4.3 Diagnostico
- 4.4.4 Metas - Cronograma
- 4.4.5 Métodos de Evaluación
- 4.4.6 Actividades programadas para el año 2020
- 4.4.7 Teletrabajo
- 4.4.8 Indicadores

5. EVALUACIÓN

6. PLAN DE TRABAJO Y CRONOGRAMA DE LAS ESTRATEGIAS:

- HÁBITOS SALUDABLES
- MINISTERIO EN FAMILIA
- GESTIÓN, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTO
- PLANETA SALUDABLE

ANEXOS

- **ANEXO 1:** ENCUESTA DE ACTIVIDADES
- **ANEXO 2:** CONSENTIMIENTO INFORMADO
- **ANEXO 3:** FICHA DE ANTECEDENTES DE SALUD
- **ANEXO 4:** FORMATOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO
- **ANEXO 5:** CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2019

INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Salud y Protección Social fue creado bajo la Ley 1444 del 2011 en su Artículo 9 y el Decreto 4107 del 2 de noviembre de 2011 donde se determinan los objetivos y estructuración del mismo.

Dentro de las funciones de la Subdirección de Gestión del Talento Humano se requiere 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 y 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” para la vigencia del 2018.

En este sentido y en cumplimiento de la normatividad 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”, 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 serán desarrolladas por la Subdirección de Gestión de Talento Humano 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” vigencia 2012-2014, 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.

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 los valores



de autonomía e independencias de los servidores públicos en la toma de decisiones que contribuyan al desarrollo humano integral.

Por lo anterior el Ministerio de Salud y Protección Social diseñó, estructuró y da continuidad al programa de Talento Humano bajo el concepto de “Entorno Laboral Saludable” a partir del perfil de diagnóstico de salud de los servidores públicos realizados en el año 2011 - 2013 y demás diagnósticos existentes; donde se tuvo en cuenta las condiciones de salud física y ocupacional de las personas que laboraron en el Ministerio, sus hábitos, competencias laborales y coordinando los recursos institucionales de entidades aseguradoras, sociedades médicas y academia para el desarrollo del programa.

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 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 1227 de 2005, 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 Decreto 4661 de 2005 modificó el párrafo primero del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual quedó así: *"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"*.

1. 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 es desarrollar el programa "Organizaciones Saludables" dentro del marco "Hacia un Ministerio Saludable", en cual intervienen socios y aliados estratégicos como la Organización Panamericana de la Salud, EPS, ARP, 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 desarro-

Ilado por la Escuela de Alto Gobierno de la Universidad de los Andes.

2. 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 sigue:

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. PROGRAMA DE TALENTO HUMANO “ENTORNO LABORAL SALUDABLE”

3.1 DIAGNÓSTICO

Dentro del marco de la iniciativa en desarrollar el programa “Entorno Laboral Saludable” se consultaron varias fuentes donde se tomó como soporte de sustentabilidad los siguientes documentos e informes de diagnóstico.

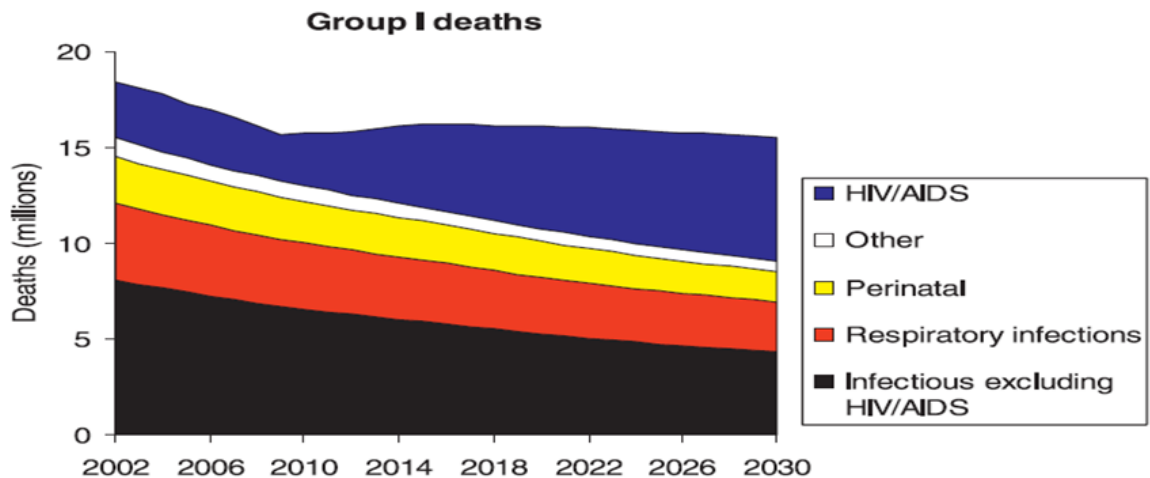
- Condiciones de salud a nivel mundial
- Diagnóstico de Condiciones de Salud acumulado y actualizado (2011-2013)
- Resultados Diagnósticos de la Línea de Base 2012.Ministerio de Salud y Protección Social)
- Propuestas presentadas por los Comités del Ministerio de Salud y Protección Social:
 - Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - Comité de Convivencia Laboral CCL
 - Comisión de Personal
 - Brigadas de Emergencia.
- Propuestas presentadas por las organizaciones sindicales.
- Evaluación del sistema de gestión en seguridad y salud laboral realizado por la ARL POSITIVA
- Evaluación de la Ejecución del Programa “Entorno Laboral Saludable” años 2012-2013.



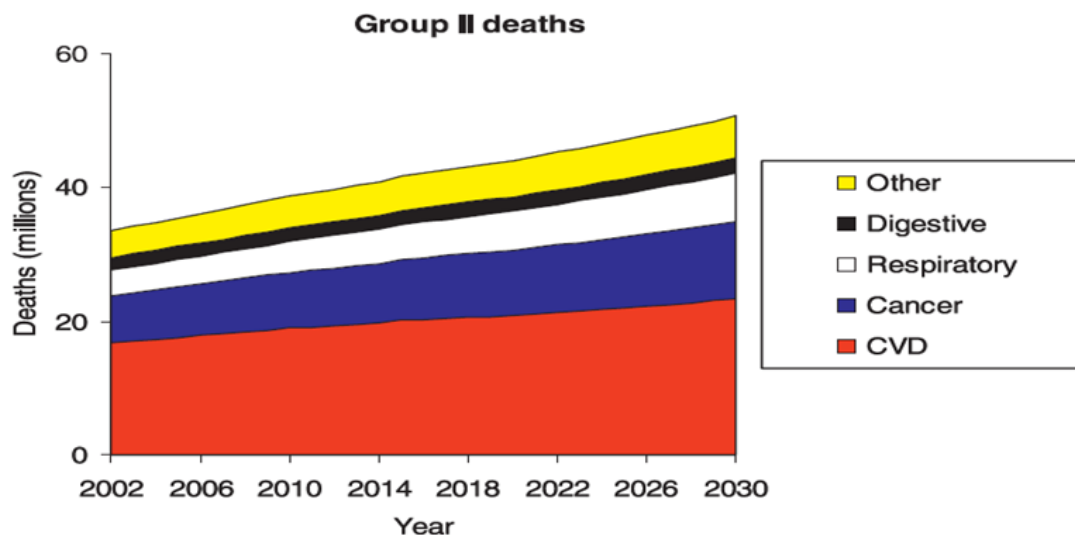
- Comentarios, opiniones y sugerencias de los destinatarios (correos)
- Respuestas a las diferentes encuestas de satisfacción después de los eventos (incluye correos electrónicos)
- Informe a las Oficinas de Control Interno y Asesora de Planeación.
- Recomendaciones y sugerencias de la encuesta e intervención en Clima Organizacional.
- Recomendaciones y sugerencias del Informe sobre la prueba Molton DISC a Directivos
- Conformación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE's- para el desarrollo de las competencias laborales.
- Recomendaciones y sugerencias de la encuesta en Cultura Organizacional.

3.1.1 DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD A NIVEL MUNDIAL

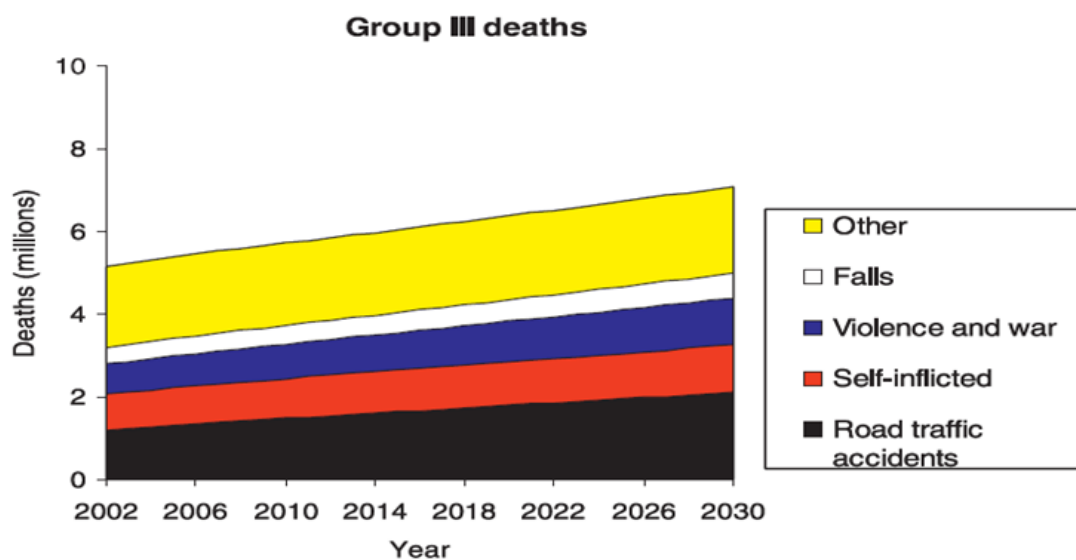
Las cifras globales de las condiciones de salud a nivel mundial se ven esquematizadas en la siguiente gráfica presentada por la OMS, en el estudio *Carga de la Enfermedad 2005*



Grupo I disminuirá del 32% de todas las muertes en 2002 a 14% de las muertes en 2030



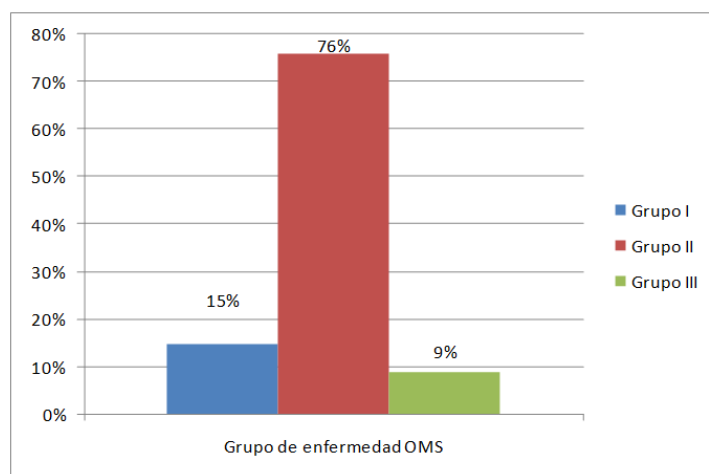
En el grupo condiciones II representaran el 70% de las muertes en 2030



3.1.2 CARGA DE ENFERMEDAD COLOMBIA 2005

En Colombia el trabajo que resultó de la estimación actual hemos tomado como referencia el año 2005 para la mayoría de las fuentes de datos, principalmente la mortalidad, y se han hecho estimaciones de AVISAS y EVISAS (por primera vez en el país)

- Distribución de carga de enfermedad por grupos, Colombia 2005



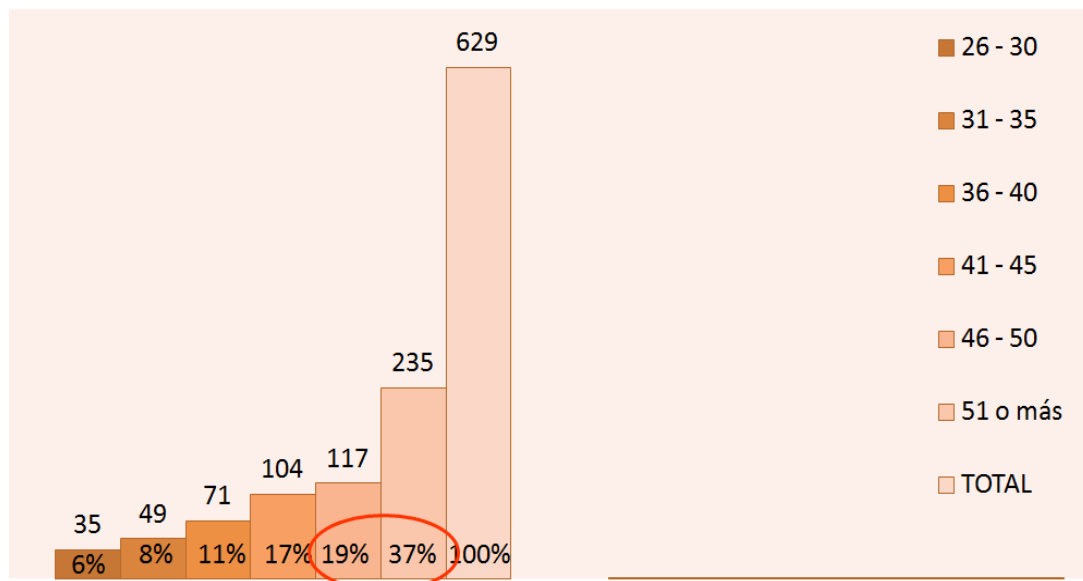
La mayoría de la carga de enfermedad según AVISAS corresponde a problemas definidos como pertenecientes al grupo II o grupo de enfermedades crónicas, no transmisibles (76%), 81% en mujeres y 72% en hombres.

El grupo I constituido por las condiciones transmisibles, maternas, perinatales y de la nutrición tiene un peso del 15% en la carga global, 14% en hombres y 16% en mujeres; el grupo III o de lesiones, es responsable del 9% de la carga de enfermedad, correspondiendo al 14% en hombres y sólo al 3% en mujeres. En hombres el peso del grupo III alcanza el 14% del total mientras que en mujeres llega sólo al 3%.

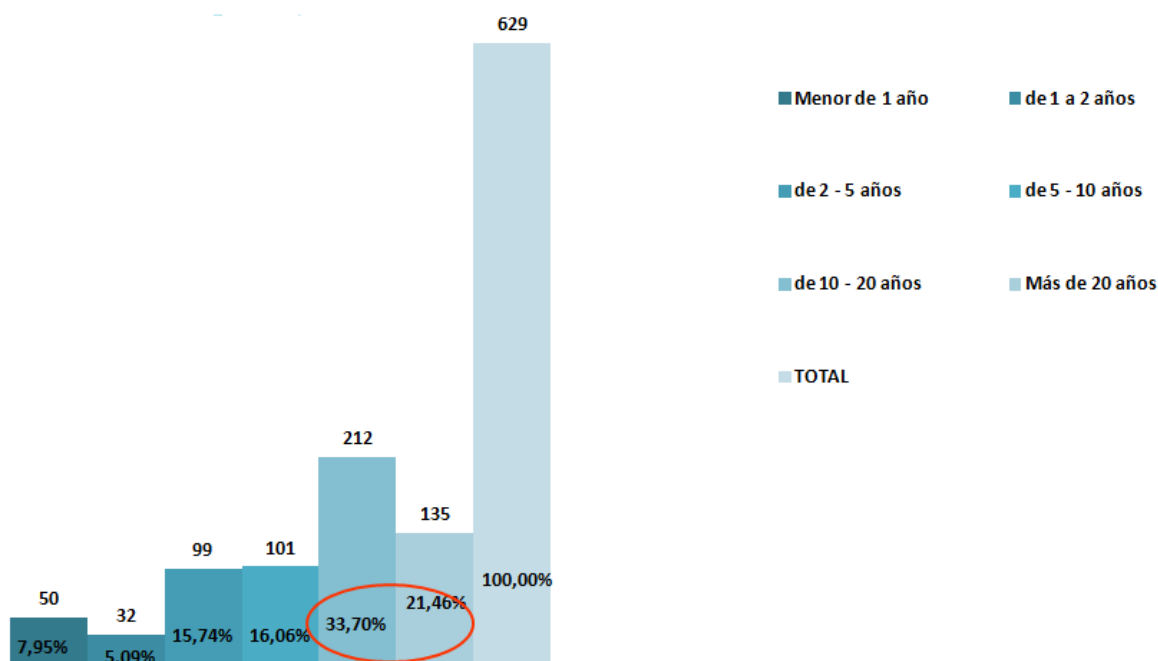
3.1.3 DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD MINISTERIO PROTECCIÓN SOCIAL

En noviembre del 2010 el extinto Ministerio de Protección Social de acuerdo con lo estipulado en la legislación colombiana realizó el diagnóstico de condiciones de salud con la empresa Unimsalud arrojando las siguientes cifras institucionales.

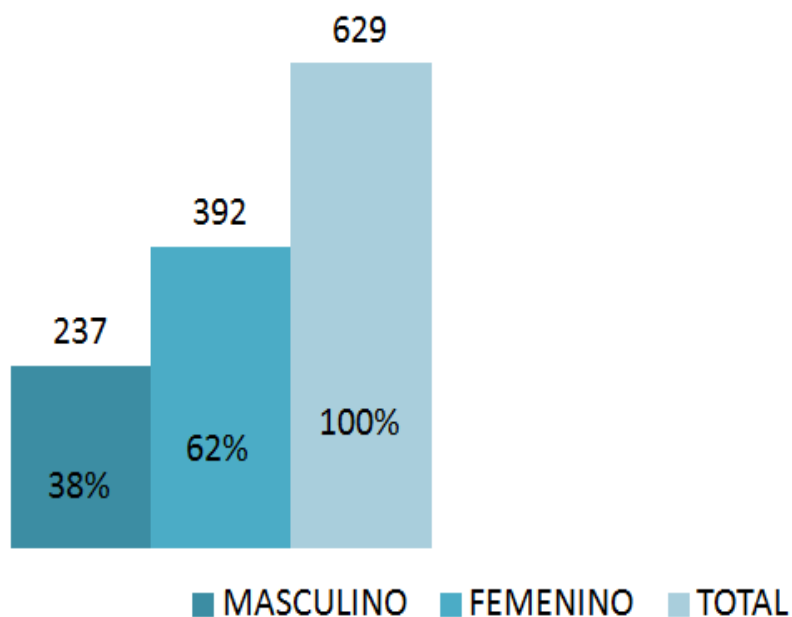
- Distribución Etérea



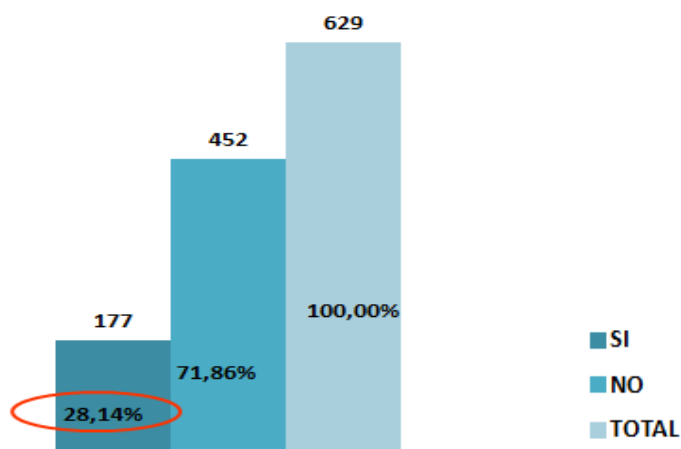
- Distribución según antigüedad en la edad



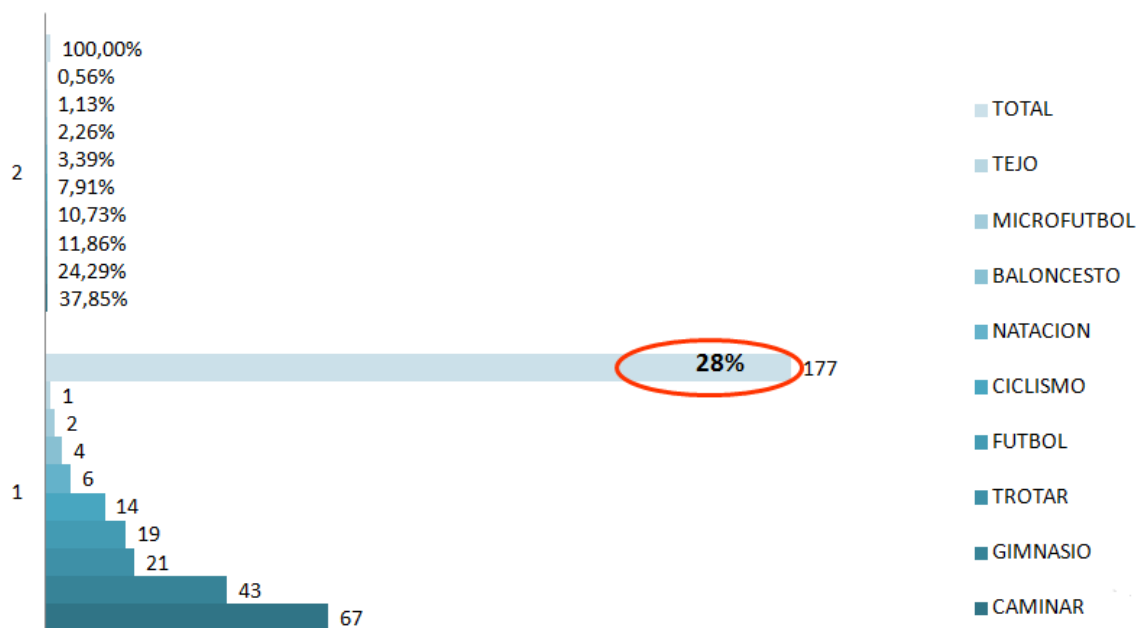
- Distribución según género



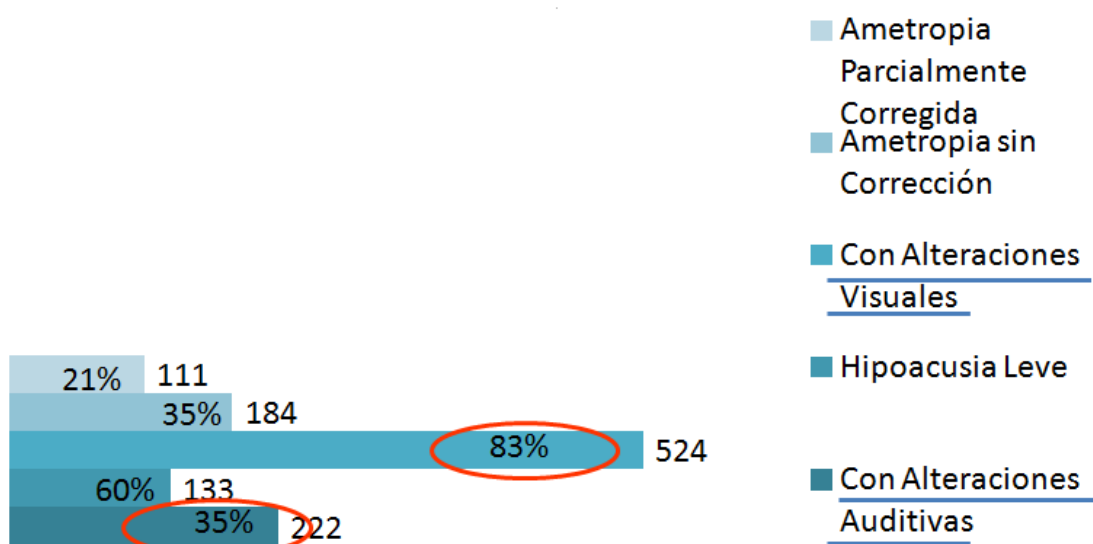
- Hábitos – Actividad Física

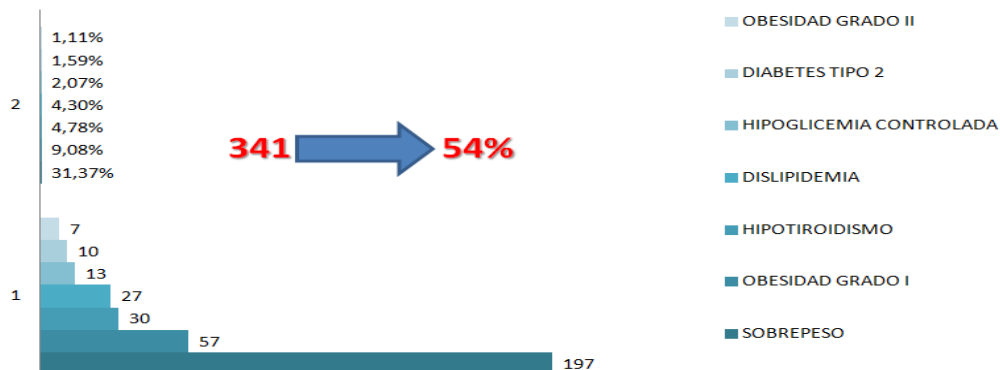


- Actividades Físicas Practicada



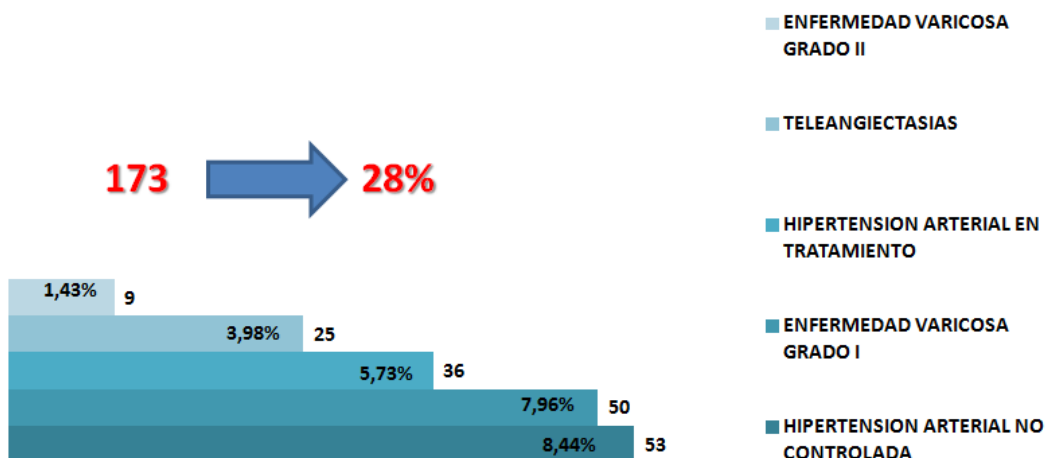
- Principales Hallazgos en Relación a la Audiometría y Optometría



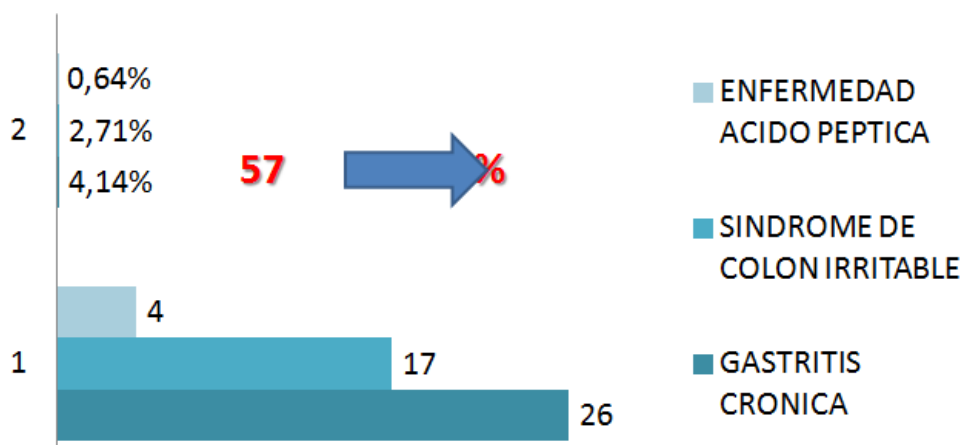


Principales Alteraciones Metabólicas

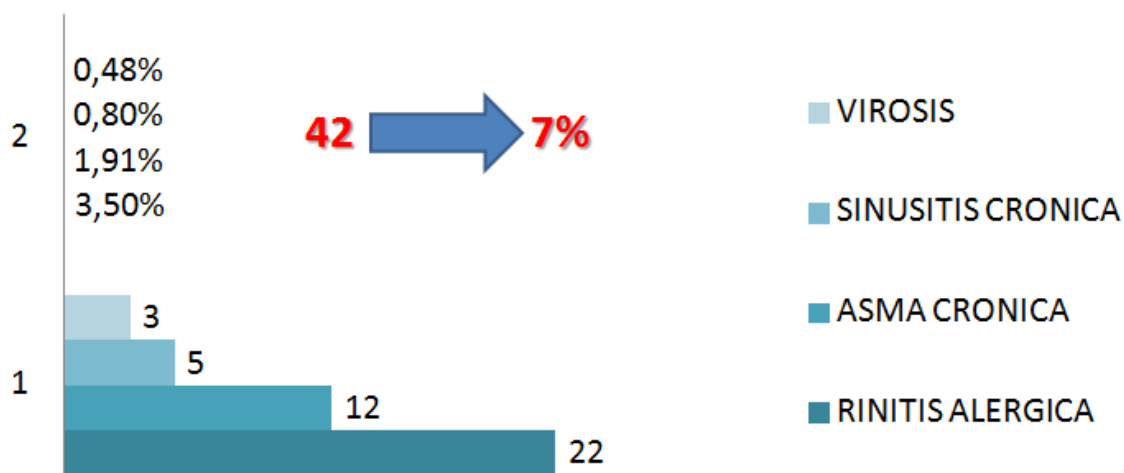
Principales Alteraciones Cardiovasculares



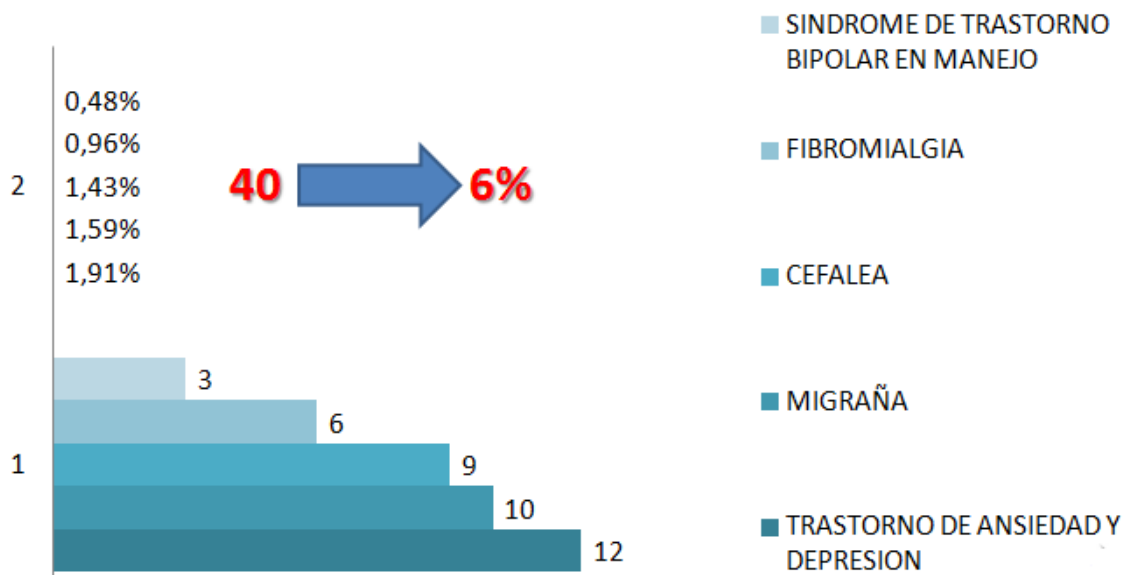
Principales Alteraciones Gastrointestinales



Principales Alteraciones Respiratorias

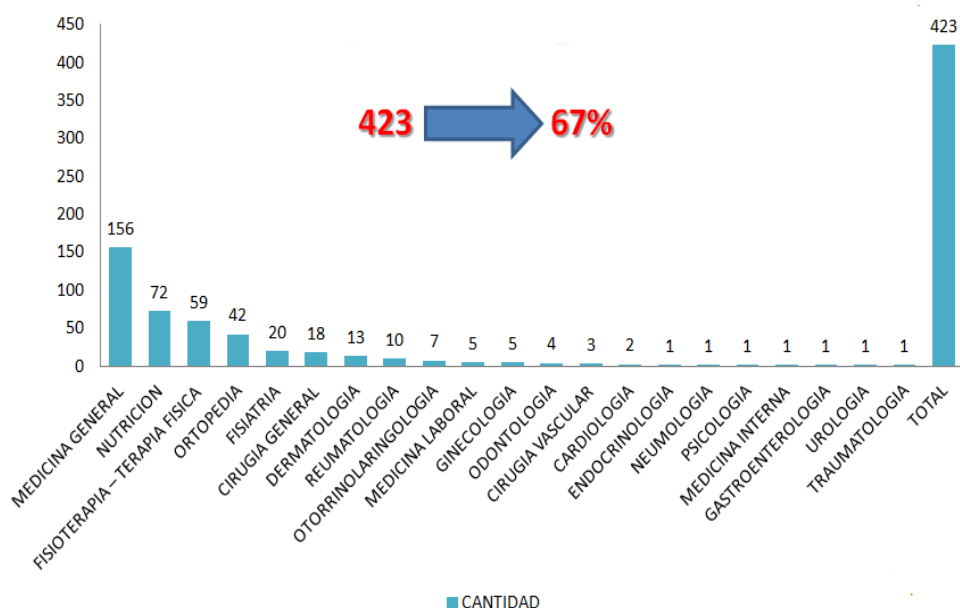


- Principales Alteraciones Neurológicas



- Remisiones Médicas

-



3.1.5 Diagnostico de Condiciones de Salud 2012 - Línea Base 2012

Durante el mes de mayo a julio del 2012 con el apoyo de la OPS en el 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 se desarrolló la línea base para desarrollar el diagnóstico de salud de la población de los servidores públicos, desarrollando las siguientes actividades

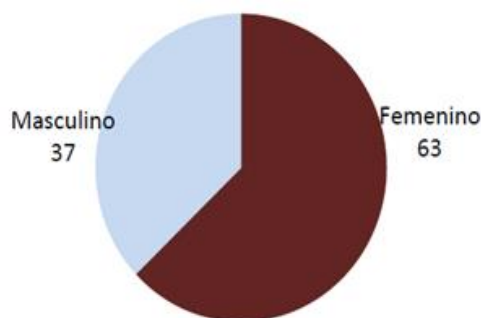
- Realización muestra laboratorio: Perfil Lipidio y glicemia
- Toma de tensión arterial en reposo
- Índice de Masa Corporal
- Índice de Masa Grasa
- Antropometría
- Flexibilidad
- Fuerza
- Caminata de 6 minutos
- Encuesta

Se logró con la participación de 803 servidores públicos

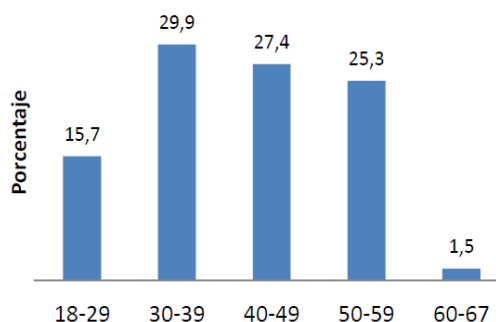
A continuación, se darán a conocer los resultados generales del diagnostico

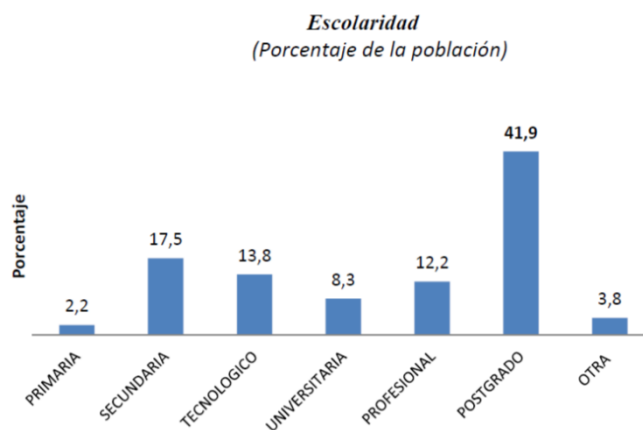
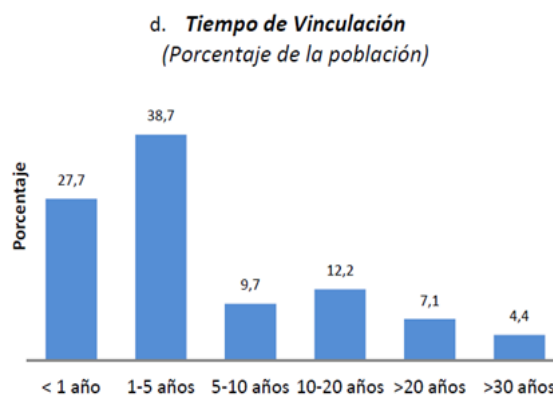
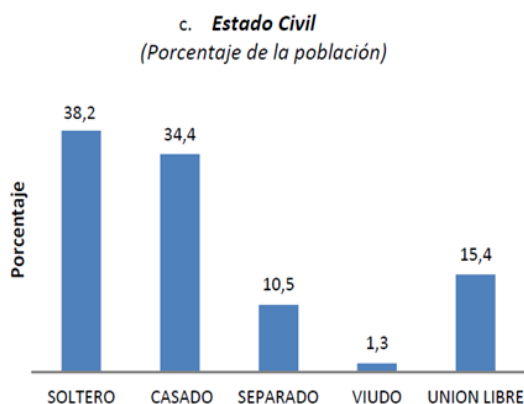
- Socio Demográfica

a. **Distribución por Género**
(Porcentaje de la población)



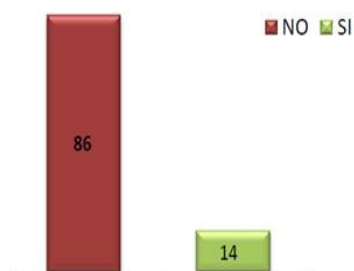
b. **Distribución por Edad**
(Porcentaje de la población)



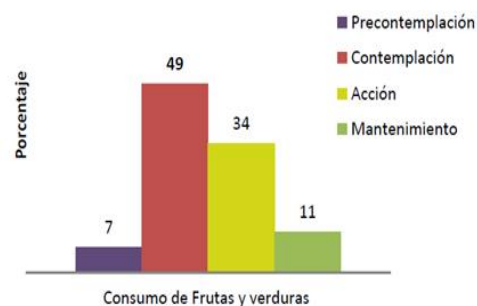


Hábitos – Nutrición

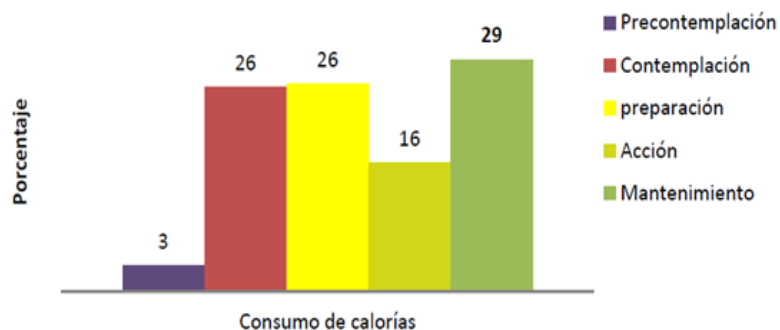
a. Consumo de Frutas y Verduras (≥5 porciones/día)
(Porcentaje de la población que cumple o no la recomendación)



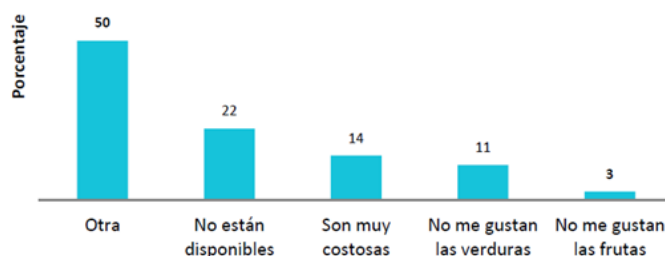
b. Estadio de Cambio Comportamental- Frutas y Verduras
(Porcentaje de la población por estadio de cambio)



c. *Estadio de Cambio Comportamental- Sobrepeso y Consumo de calorías*
(Porcentaje de la población por estadio de cambio)

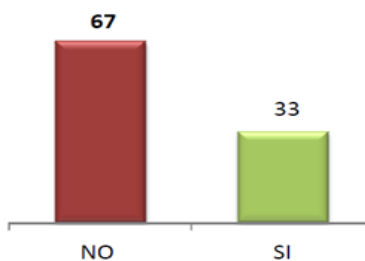


d. *Barreras para el Consumo de Frutas y Verduras*
(Porcentaje de la población)

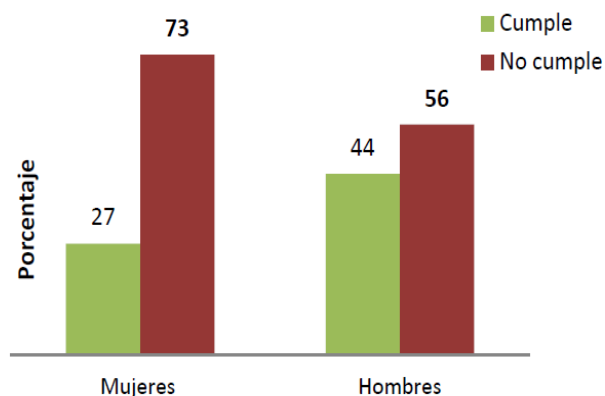


- Hábitos – Actividad Física

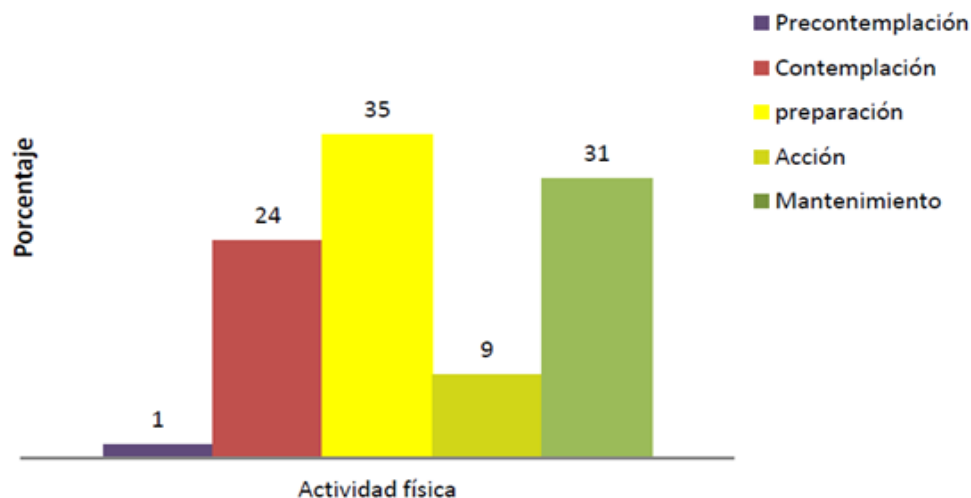
a. *Cumplimiento de Recomendación de Actividad Física (AF) 150 minutos de AF Moderada o 75 de Vigorosa a la Semana*
(Porcentaje de la población que cumple o no la recomendación)



a. **Cumplimiento de Recomendación de Actividad Física (AF) 150 minutos de AF Moderada o 75 de Vigorosa a la Semana**
(Porcentaje de la población que cumple o no la recomendación)



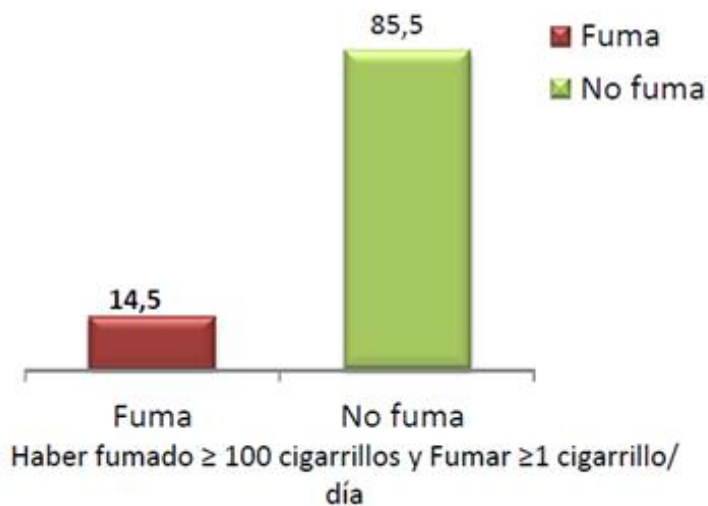
b. **Estadio de Cambio Comportamental- Realización de Actividad Física**
(Porcentaje de la población)



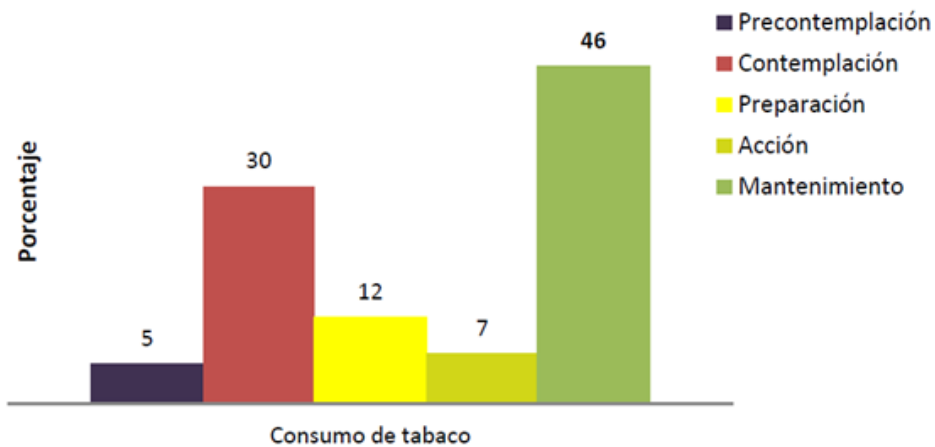
- Hábitos-consumo de Tabaco y Alcohol



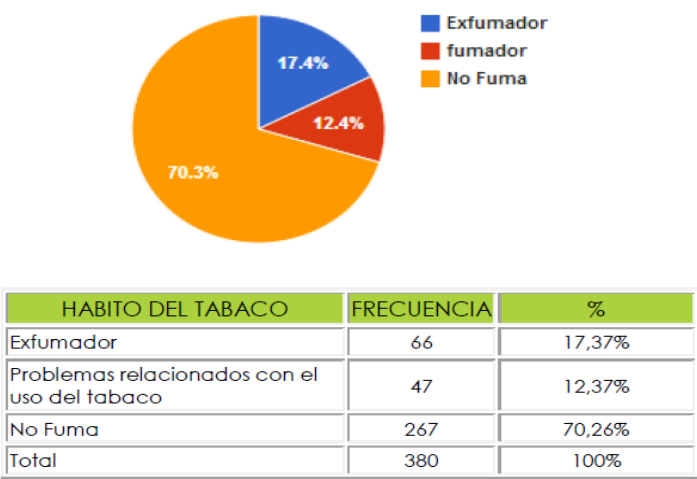
a. **Consumo de Tabaco**
(Porcentaje de la población)



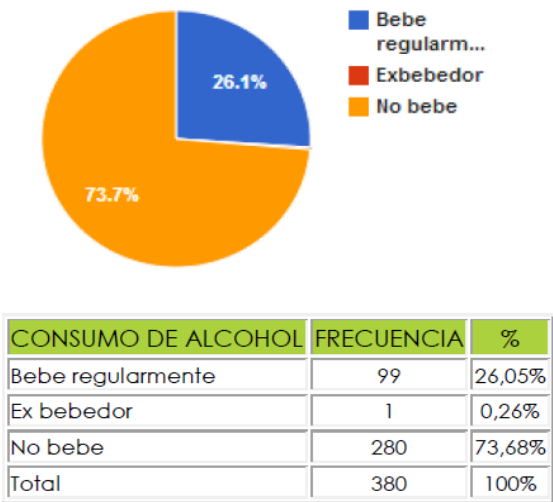
b. **Estadio de Cambio Comportamental- Consumo de tabaco**
(Porcentaje de la población)



DESCRIPCIÓN DE LA POBLACION SEGÚN HÁBITO DEL TABAQUISMO.



DESCRIPCION DE LA POBLACIÓN SEGÚN EL HÁBITO DE CONSUMO DE BEBIDAS ALCOHOLICAS

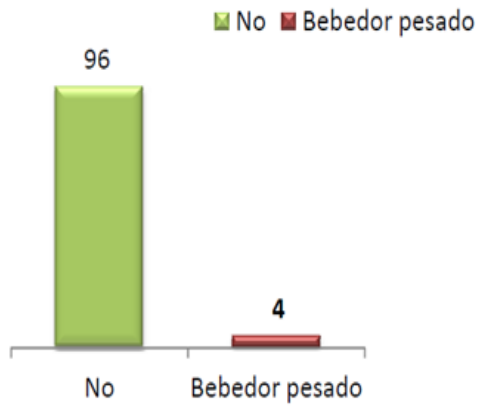




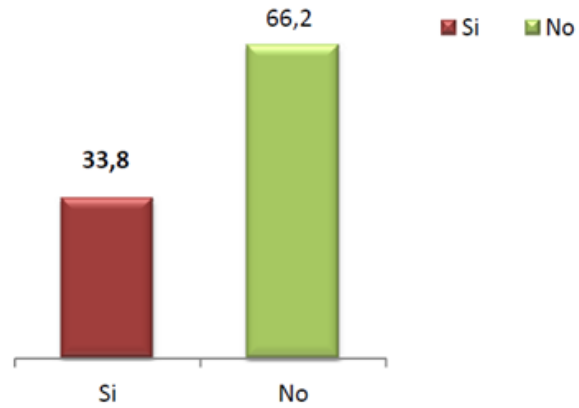
La salud
es de todos

Minsalud

c. **Bebedor pesado**
(Porcentaje de la población)

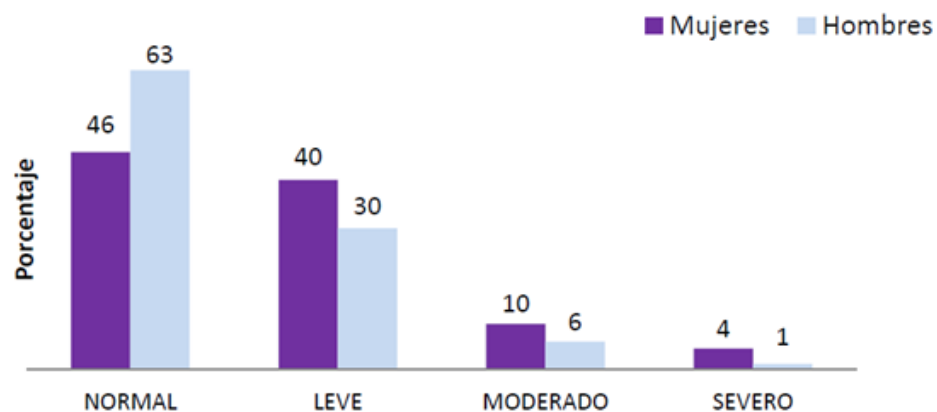


d. **Bebedor Compulsivo**
(Porcentaje de la población)



-Hábitos – Salud Mental

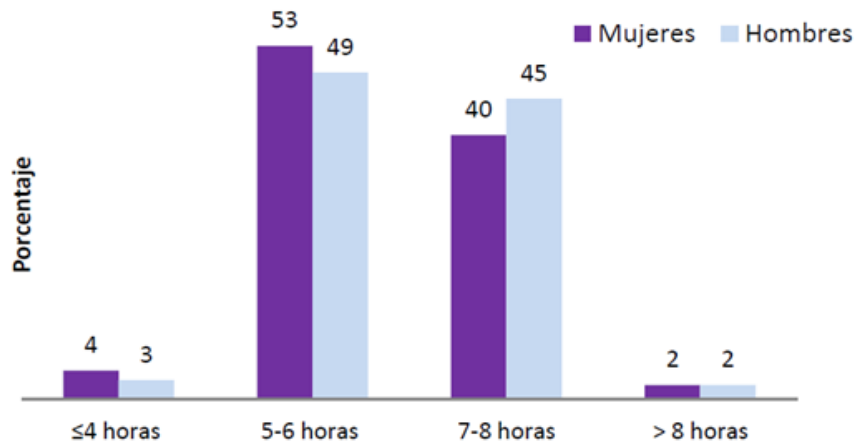
a. **Riesgo de Ansiedad y Depresión**
(Porcentaje de la población)



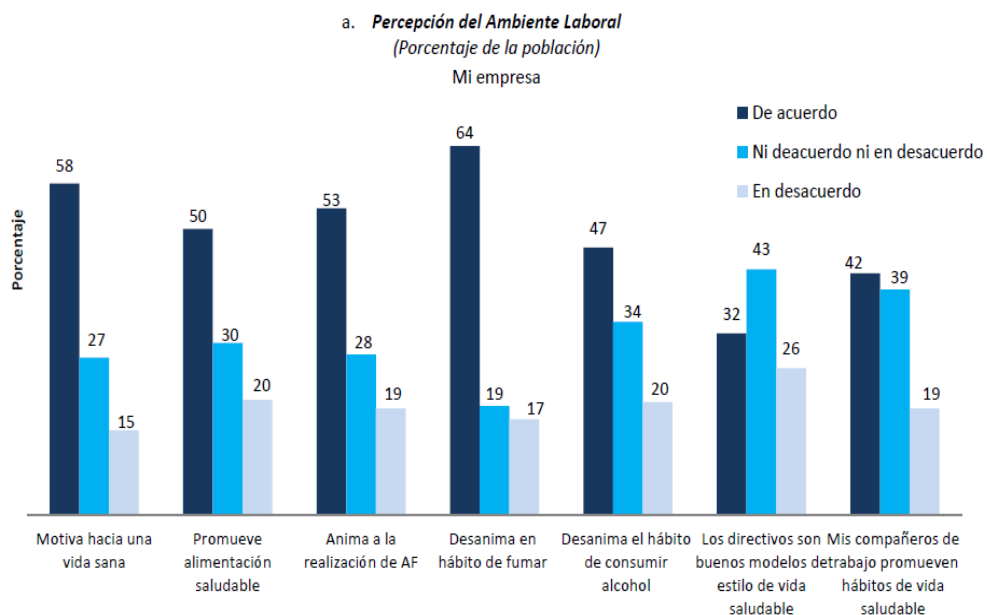
Carrera 13 N° 32 - 76 - Código Postal 110311, Bogotá D.C.

Teléfono: (57 - 1) 3305000 - Línea gratuita: 018000960020 - fax: (57-1) 3305050 - www.minsalud.gov.co

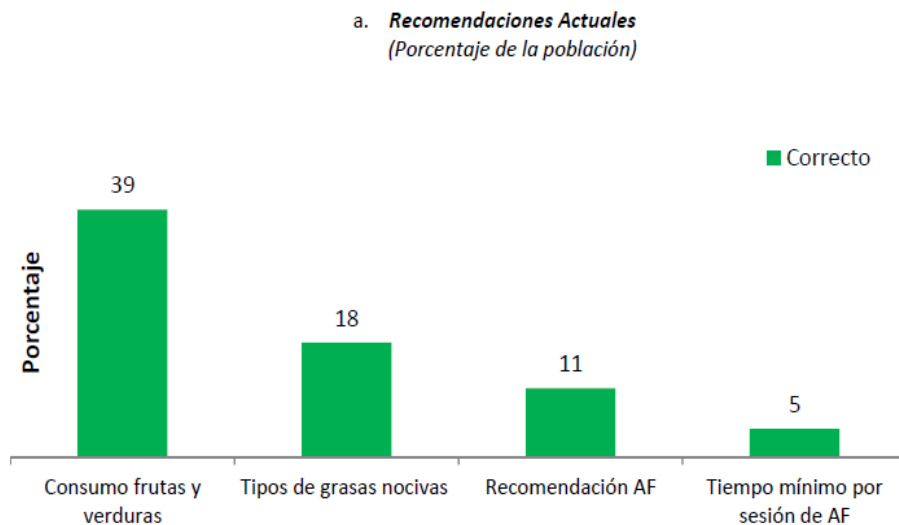
b. *Horas de Sueño*
(Porcentaje de la población)



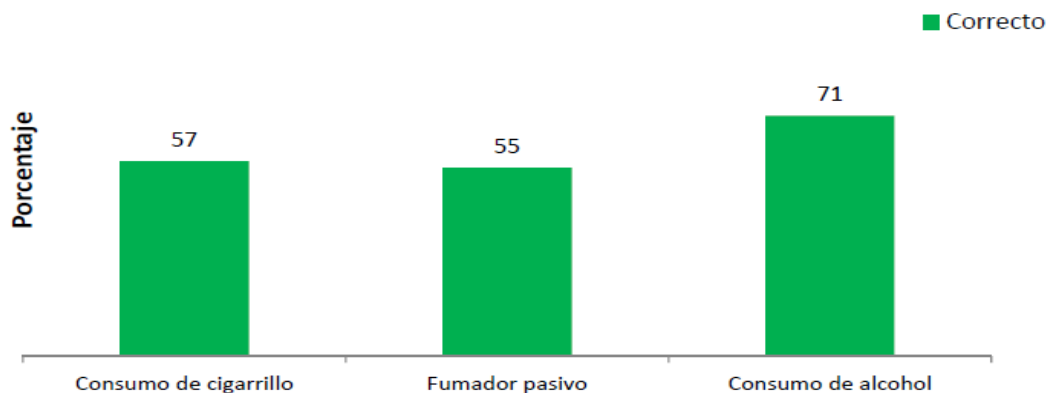
-Ambiente Laboral



-Hábitos Conocimientos

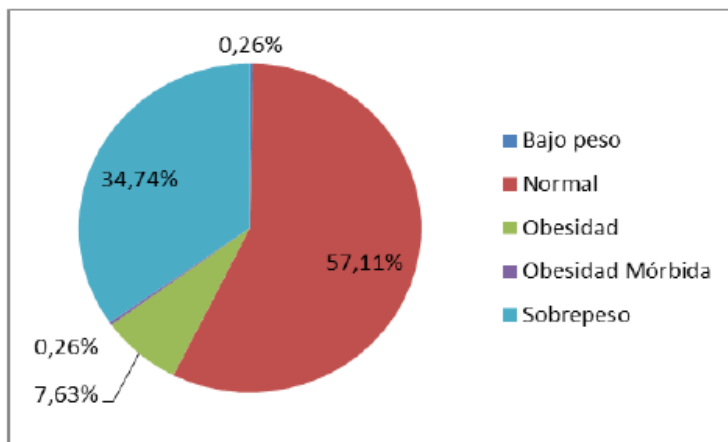


b. *Efectos Nocivos del Consumo de Tabaco y Alcohol*
(Porcentaje de la población)



-Mediciones fisiológicas – Bioquímicas

DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN SEGÚN SU ESTADO NUTRICIONAL (IMC)

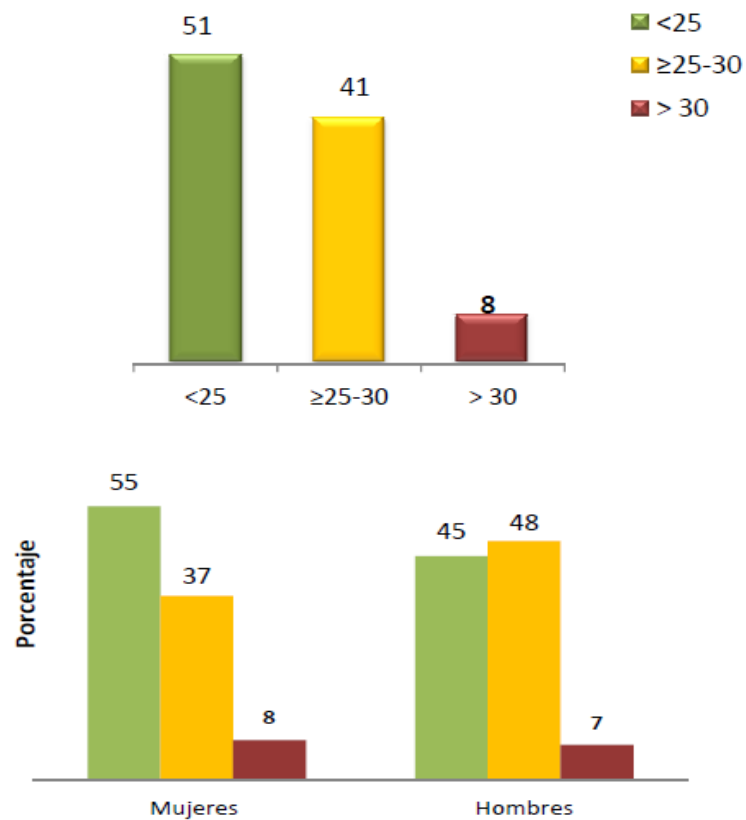




ESTADO	FRECUENCIA	%
Bajo peso	1	0,26%
Normal	217	57,11%
Obesidad	29	7,63%
Obesidad Mórbida	1	0,26%
Sobrepeso	132	34,74%
Total	380	100,00%

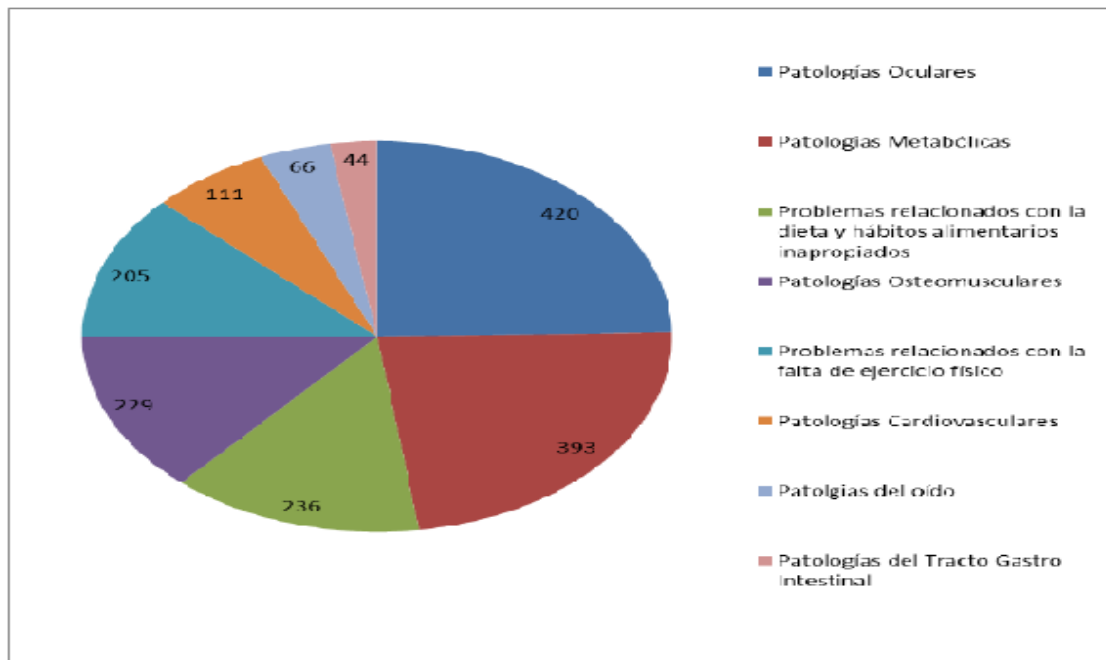
ESTADO	FRECUENCIA	%
Normal	218	57,37%
Anormal	162	42,63%
Total	380	100,00%

c. *Índice de Masa Corporal*
(Porcentaje de la población)





PATOLOGIAS PREVALENTES EN LA POBLACIÓN



	DIAGNÓSTICO	FRECUENCIA
1	Patologías Oculares	420
2	Patologías Metabólicas	393
3	Problemas relacionados con la dieta y hábitos alimentarios inapropiados	236
4	Patologías osteomusculares	229
5	Problemas relacionados con la falta de ejercicio físico	205
6	Trastornos cardiovasculares	111
7	Alteraciones del perfil lipídico	190
8	Patologías del Oído	66
9	Patologías Tracto Gastrointestinales	44

3.2 POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO

Política de Talento Humano.

El Ministerio de Salud y Protección Social a través de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, de la Secretaría General en cumplimiento de la normativa constitucional y legal y en el marco de los lineamientos establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en forma participativa, diseña y ejecuta 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.

4. ESTRATEGIAS DEL PROGRAMA

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.

Objetivo del programa de talento humano “Entorno Laboral Saludable”

- 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...).



La salud
es de todos

Minsalud

- Estrategias del programa de talento humano “Entorno Laboral Saludable”



- 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 Incentivos
 - Comité de Teletrabajo.
 - Comité de Selección Convenio Minsalud-Icetex.
 - Organizaciones sindicales.

Carrera 13 N° 32 - 76 - Código Postal 110311, Bogotá D.C.

Teléfono: (57 - 1) 3305000 - Línea gratuita: 018000960020 - fax: (57-1) 3305050 - www.minsalud.gov.co

- Apoyo Institucional al Programa





La salud
es de todos

Minsalud



TEATRO MAYOR

JULIO MARIO SANTO DOMINGO



BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE



TEATRO
TL
LIBRE



FUNDACIÓN
TEATRO NACIONAL



primerafila
SU ENTRADA AL ENTRETENIMIENTO



IDÉALO
PEZ



INGENIERIA Y
ESPECIALIDADES
SAS



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



Carrera 13 N° 32 - 76 - Código Postal 110311, Bogotá D.C.

Teléfono: (57 - 1) 3305000 - Línea gratuita: 018000960020 - fax: (57-1) 3305050 - www.minsalud.gov.co





4.1 ESTRATEGIA: HÁBITOS SALUDABLES



4.1.1 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

1. Acondicionamiento físico y clases grupales
2. Alimentación saludable
3. Día de la escalera
4. Actividades deportivas (torneos, campeonatos, entre otros)
5. Clases de música y danza
6. Carreras Atléticas
7. Talleres de alimentación saludable
8. Eventos Artísticos y Culturales
9. Semana de Estilo de Hábitos Saludables
10. Y demás, según las necesidades de la entidad





La salud
es de todos

Minsalud



4.1.2 Marco Normativo

El Plan de Bienestar Social del Ministerio de Salud y Protección Social se encuentra dentro del “Programa Entorno Laboral Saludable” que 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 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 1227 de 2005, 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

Carrera 13 N° 32 - 76 - Código Postal 110311, Bogotá D.C.

Teléfono: (57 - 1) 3305000 - Línea gratuita: 018000960020 - fax: (57-1) 3305050 - www.minsalud.gov.co



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.

El artículo 52 de la Constitución Política de Colombia de 1991 reglamenta que *“El ejercicio del deporte, sus manifestaciones recreativas, competitivas y autóctonas tienen como función la formación integral de las personas, preservar y desarrollar una mejor salud en el ser humano. El deporte y la recreación, forman parte de la educación y constituyen gasto público social. Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre. El Estado fomentará estas actividades e inspeccionará, vigilará y controlará las organizaciones deportivas y recreativas cuya estructura y propiedad deberán ser democráticas”*

El Plan Decenal de Salud Pública 2012-2021 que busca "lograr la equidad en salud y el desarrollo humano" de todos los colombianos y colombianas mediante ocho dimensiones prioritarias y dos transversales, que representan aquellos aspectos fundamentales que por su magnitud o importancia se deben intervenir, preservar o mejorar, para garantizar la salud y el bienestar de todos los colombianos, sin distinción de género, etnia, ciclo de vida, nivel socioeconómico o cualquier otra situación diferencial. En su dimensión VIDA SALUDABLE Y CONDICIONES NO TRANSMISIBLES y su componente Modos Condiciones y estilos de vida saludables que tiene como objetivos:

- b) Desarrollar acciones sectoriales e intersectoriales que garanticen infraestructuras, bienes y servicios saludables de manera diferencial e incluyente.*
- c) Crear condiciones para el desarrollo de aptitudes personales y sociales que permita ejercer un mayor control sobre su propia salud y sobre el medio ambiente, de tal forma que opte por decisiones informadas que propicie su salud.*
- d) Desarrollar acciones encaminadas al fortalecimiento de la movilización, construcción de alianzas y desarrollo de redes de apoyo para el empoderamiento y corresponsabilidad social por una cultura que promueva y proteja la salud.*

La Ley General de la Cultura, Ley 397 de 1997, señala diferentes alternativas para promover la práctica de la actividad física, en la medida que múltiples expresiones culturales están basadas en el movimiento

4.1.3 Diagnóstico:

En la estrategia de hábitos saludables del programa “Entorno Laboral Saludable” se consultaron varias fuentes donde se tomó como soporte de sustentabilidad los siguientes documentos e informes de diagnóstico:

- Diagnóstico de Condiciones de Salud acumulado y actualizado (2011-2013)
- Resultados Diagnósticos de la Línea de Base 2012. Ministerio de Salud y Protección Social.
- Propuestas presentadas por los Comités del Ministerio de Salud y Protección Social:
 - Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST
 - Comité de Convivencia Laboral CCL
 - Comisión de Personal
- Propuestas presentadas por las organizaciones sindicales.
- Evaluación de la Ejecución del Programa “Entorno Laboral Saludable” años 2012-2013.

- Comentarios, opiniones y sugerencias de los destinatarios (correos)
- Respuestas a las diferentes encuestas de actividades después de los eventos (incluye correos electrónicos).
- Directiva Presidencial 0006 de 2014
- Presupuesto asignado para la vigencia 2020

4.1.4 Metas:

La Subdirección de Gestión de Talento Humano para el desarrollo de la estrategia de Hábitos Saludables, se programan las actividades relacionadas en el plan de trabajo y cronograma en el cual se establecen las fechas a desarrollar en la vigencia 2020.

La participación de las actividades es voluntaria para las personas que laboran en el Ministerio, dando cumplimiento a los requerimientos establecidos para cada una de ellas.

4.1.5 Métodos de Evaluación

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

4.1.6 Actividades programadas para el año 2020:

- Clase de Rumba con el apoyo de Compensar y Recreovía (Salón de clases grupales) – A partir del lunes 3 de febrero de 2020
- Acondicionamiento Físico - Actividad realizada por el entrenador físico. (Gimnasio) – A partir del viernes 24 de enero de 2020
- Clases Grupales - Actividad realizada por el entrenador físico. (Salón de clases grupales) – A partir del lunes 3 de febrero de 2020
- Clases de música y danza (Un día al mes – 1 hora y 30) – A partir del mes de marzo de 2020
- Día de la Escalera (22 de abril – 1er semestre)
- Juegos de integración de la función pública (de acuerdo al calendario de la Función Pública)
- Día del desafío de la actividad física (15 de mayo)
- Día mundial de la actividad física (17 de mayo)
- Carreras atléticas (de acuerdo a la programación)
- Caravana Minsalud (Día sin carro – 6 de febrero)
- Placita saludable – a partir del 28 de febrero de 2020 (1 vez al mes)
- Semana de estilos de vida saludable (del 21 al 25 de septiembre de 2020)
- Torneo de bolos (26 de septiembre – 3 de octubre de 2020)
- Carrera Atlético Recreativa (28 de noviembre de 2020)
- Otras actividades relacionadas con la estrategia.

Para las diferentes actividades de esta estrategia se requiere diligenciar y presentar los siguientes formatos:



La salud
es de todos

Minsalud

- Consentimiento Informado y Ficha de Antecedentes Médicos. (Ver anexo 2 y 3)
- Certificado de afiliación a la ARL
- Certificado de afiliación a la EPS
- Certificación médica indicando que es apto para la realización de actividad física.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES – ZONA SALUDABLE

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
Acondicionamiento Físico 7:00 am a 9:00 am 12:00 m a 1:30 pm 4:00 pm a 6:00 pm	Acondicionamiento Físico 7:00 am a 9:00 am 12:00 m a 1:30 pm 4:00 pm a 6:00 pm	Acondicionamiento Físico 7:00 am a 9:00 am 12:00 m a 1:30 pm 4:00 pm a 6:00 pm	Acondicionamiento Físico 7:00 am a 9:00 am 12:00 m a 1:30 pm 4:00 pm a 6:00 pm	Acondicionamiento Físico 7:00 am a 9:00 am 12:00 m a 1:30 pm 4:00 pm a 6:00 pm
Clases Grupales Yoga 12:00 m a 1:00 pm Rumba Compensar 5:00 pm a 6:00 pm	Clases Grupales Cardio Hiit 7:00 am a 8:00 am Taller de danza folclórica (1 vez cada 15 días) 12:00 m a 1:00 pm Cardio Hiit 5:00 pm a 6:00 pm	Clases Grupales Circuit Training 7:00 am a 8:00 am Yoga 12:00 m a 1:00 pm Circuit Training 5:00 pm a 6:00 pm	Clases Grupales Cx Works - Abdomen 7:00 am a 8:00 am 12:00 m a 1:00 pm Cx Works - Abdomen 5:00 pm a 6:00 pm	Clases Grupales Pilates (1 vez cada 15 días) 12:00 m a 1:00 pm

LUNES (una clase al mes) Clase de Música 12:00 m a 1:30 pm	JUEVES (una clase al mes) Clase de Danza 5:00 pm a 6:30 pm
---	---

Carrera 13 N° 32 - 76 - Código Postal 110311, Bogotá D.C.

Teléfono: (57 - 1) 3305000 - Línea gratuita: 018000960020 - fax: (57-1) 3305050 - www.minsalud.gov.co



La salud
es de todos

Minsalud

4.1.7 Indicadores:

Formula del Indicador:

de actividades ejecutadas anualmente en la Estrategia Hábitos Saludables / # total de actividades programadas anualmente en la Estrategia Hábitos Saludables

Participantes de la actividad que le ha servido para mejorar el clima organizacional y convivencia con las personas que laboran en el Ministerio / total participantes.

La Subdirección de Gestión de Talento Humano para el cumplimiento del indicador de la estrategia de Hábitos Saludables, programa las actividades que se ejecutan de acuerdo al cronograma en la vigencia 2018.

4.2 ESTRATEGIA: EL MINISTERIO EN FAMILIA



4.2.1. Objetivo:

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



Carrera 13 N° 32 - 76 - Código Postal 110311, Bogotá D.C.

Teléfono: (57 - 1) 3305000 - Línea gratuita: 018000960020 - fax: (57-1) 3305050 - www.minsalud.gov.co



La salud
es de todos

Minsalud



ACTIVIDADES

1. Día del Ministerio en Familia
2. Vacaciones recreativas y Semana de Receso Escolar (infantiles y adolescentes)
3. Cursos y talleres
4. Campañas informativas (Feria de vivienda entre otros)
5. Recorrido Navideño
6. Caminatas en familia
7. Día del Niño
8. Actividades para niños de 0 a 5 años
9. Expofamilia
10. Exponavidad.
11. Y demás, según las necesidades de la Entidad

Carrera 13 N° 32 - 76 - Código Postal 110311, Bogotá D.C.

Teléfono: (57 - 1) 3305000 - Línea gratuita: 018000960020 - fax: (57-1) 3305050 - www.minsalud.gov.co

4.2.2 Marco Normativo:

El Plan de Bienestar Social del Ministerio de Salud y Protección Social se encuentra dentro del “Programa Entorno Laboral Saludable”, en el Decreto 1227 de 2005 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.

4.2.3 Diagnóstico:

En la estrategia de Ministerio en Familia del programa “Entorno Laboral Saludable” se consultaron varias fuentes donde se tomó como soporte de sustentabilidad los siguientes documentos e informes de diagnóstico:

- Propuestas presentadas por los Comités del Ministerio de Salud y Protección Social:
 - Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST
 - Comité de Convivencia Laboral CCL
 - Comisión de Personal
- Propuestas presentadas por las organizaciones sindicales.
- Evaluación de la Ejecución del Programa “Entorno Laboral Saludable” años 2012-2013.
- Comentarios, opiniones y sugerencias de los destinatarios (correos)
- Respuestas a las diferentes encuestas de actividades después de los eventos (incluye correos electrónicos).
- Directiva Presidencial 0006 de 2014
- Presupuesto asignado para la vigencia 2020

4.2.4 Metas:

La Subdirección de Gestión de Talento Humano para el desarrollo de la estrategia de Ministerio en Familia, se programan las actividades relacionadas en el plan de trabajo y cronograma en el cual se establecen las fechas a desarrollar en la vigencia 2020.

La participación de las actividades es voluntaria para las personas que laboran en el Ministerio, dando cumplimiento a los requerimientos establecidos para cada una de ellas.

4.2.5 Métodos de Evaluación

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

4.2.6 Actividades programadas para el año 2020:

- ExpoFamilia (27 y 28 de mayo)
- ExpoNavidad (25 y 26 de noviembre)
- Feria Servicios Caja de Compensación Familiar Compensar (18 de marzo y 16 de septiembre)
- Vacaciones recreativas infantiles y de adolescentes (del 23 al 26 de junio / del 5 al 9 de octubre)
- Día del Ministerio en Familia (16 o 30 de mayo / 24 de octubre)
- Actividad para niños de 0 a 5 años (29 de agosto)
- Día del niño (19 de abril)
- Recorrido navideño (13 de diciembre)
- Termas en familia (1 de agosto)

4.2.7 Indicadores:

Formula del Indicador:

de actividades ejecutadas anualmente en la Estrategia el Ministerio en Familia / # total de actividades programadas anualmente en la Estrategia el Ministerio en Familia

Participantes de la actividad que le ha servido para mejorar el clima organizacional y convivencia con las personas que laboran en el Ministerio / total participantes.

La Subdirección de Gestión de Talento Humano para el cumplimiento del indicador de la Estrategia el Ministerio en Familia, programa las actividades que se ejecutan de acuerdo al cronograma en la vigencia 2017.

4.3 ESTRATEGIA: GESTIÓN, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS



4.3.1 Objetivo:

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

ACTIVIDADES

1. Conocimiento de nuestros deberes y derechos (cartilla digital)
2. Apropriación de nuestros valores (código de ética y valores – documento digital)



3. Concertación de objetivos, suscripción de acuerdos de gestión y proceso de evaluación del desempeño.
4. Sistema de Estímulos e Incentivos: Encargos, Reconocimiento a la antigüedad; exaltación a los mejores servidores públicos, turnos de semana santa, navidad y año nuevo, día de cumpleaños, beneficios educativos (convenio ICETEX),
5. Programa de orientación al retiro de pre pensionado.
6. Celebración de Fechas especiales: Día de la Secretaria; del Conductor, Día del Servidor Público, Cumpleaños del Ministerio.
7. Y demás, según las necesidades de la Entidad



4.3.2 Marco Normativo:

- Ley 909 de 2004
- Decreto 1227 de 2005
- Decreto 4968 de 2007
- Circular 005 de 2012

4.3.3 Diagnóstico:

En la estrategia de Gestión, Incentivos, estímulos y reconocimientos del programa “Entorno Laboral Saludable” se consultaron varias fuentes donde se tomó como soporte de sustentabilidad los siguientes documentos e informes de diagnóstico:

- Propuestas presentadas por los Comités del Ministerio de Salud y Protección Social:
 - Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - Comité de Convivencia Laboral CCL
 - Comisión de Personal
- Propuestas presentadas por las organizaciones sindicales.
- Evaluación de la Ejecución del Programa “Entorno Laboral Saludable” años 2012-2013.
- Comentarios, opiniones y sugerencias de los destinatarios (correos)
- Respuestas a las diferentes encuestas de actividades después de los eventos (incluye correos electrónicos).
- Directiva Presidencial 0006 de 2014
- Presupuesto asignado para la vigencia 2018
- La expedición de los Decretos 4107 y 4111 de noviembre de 2011, por medio de los cuales se establecieron las funciones y estructura del MPS, se crearon los empleos que las dependencias requerían para garantizar la adecuada prestación de sus servicios. De acuerdo con esto y ante la vacancia de empleos de Libre Nombramiento y Remoción y de Carrera Administrativa, se hizo necesaria su provisión a través de encargos y nombramientos.

Para la provisión de los empleos de carrera administrativa se realizaron las siguientes actividades:

1. Elaboración de procedimiento interno acorde con lo señalado por la Circular 005 de 2005, por parte de la Subdirección de Gestión del Talento Humano, el cual fue dado a conocer a todo el personal de la entidad a través del correo institucional.
2. Publicación de vacantes definitivas.
3. Consolidación de la información relativa a la calificación de servicios del último año en firme, y los estudios adelantados por todos los servidores públicos de carrera de éste Ministerio.
4. Estudio de verificación de requisitos para lo cual se hizo necesario revisar las historias laborales de todos los servidores públicos de carrera administrativa.
5. Elaboración y publicación de fichas por empleo, con la información relativa al(los) empleo(s) a proveer en el que se indica fecha de fijación y desfijación.



6. Elaboración y envío de las solicitudes de autorización a la CNSC para proveer los empleos, de conformidad con el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, Decretos 1227 de 2005, 4968 de 2007 y la Circular 005 de 2012 de la CNSC.
7. Elaboración y publicación de actos administrativos de nombramiento en encargo para los empleos autorizados.
8. Proceso de posesión.
9. Una vez verificados los empleos para los cuales no se encontró servidor público de carrera administrativa que cumpliera los requisitos para ser encargados, se procedió a revisar hojas de vida para la provisión de dichos cargos mediante nombramiento provisional.
10. Atención de reclamaciones presentadas frente a las publicaciones efectuadas, dentro de los términos de Ley.
11. Se efectuaron nombramientos en período de prueba de acuerdo con las listas de elegibles remitidas por la CNSC, agotando el procedimiento establecido en la norma.

Para los empleos de libre nombramiento y remoción se procedió así:

Se ejerció la facultad potestativa de conformidad con lo establecido en el Decreto 4567 del 1 de diciembre de 2011. Para el cumplimiento de esta actividad, oportunamente se envió al Departamento Administrativo de la Función Pública el Análisis de las hojas de vida para su provisión con los soportes que pueden ser verificados en las historias laborales de los respectivos servidores.

En la intranet del Ministerio se pueden verificar las publicaciones efectuadas para la provisión de empleos en encargo y en provisionalidad, las cuales se han comunicado oportunamente a través de correo interno a todos los servidores públicos del Ministerio.

4.3.4 Pre-Pensionados:

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.

a. 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.

b. 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)
- Normatividad
- Regímenes Especiales (generalidades)
- Preguntas
- Programa de orientación al retiro laboral
- Juegos de orientación al retiro
- Atención personalizada

4.3.5 Incentivos:

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
- 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

Reconocimiento a la antigüedad laboral:

Se entiende por reconocimiento a la antigüedad laboral la exaltación orientada a elevar los niveles de pertenencia de los servidores públicos del Ministerio de Salud y Protección Social.

Objetivo:

Exaltar a los servidores públicos del Ministerio de Salud y Protección Social que han prestado honrosamente sus servicios a la entidad por un número determinado de años.

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 plata
- Treinta (30) años escudo de oro
- Más de treinta años escudo de oro

Reconocimiento mejores servidores públicos:

En la vigencia 2019 se realizará el reconocimiento del periodo evaluado entre el 1 de febrero de 2018 a 31 de enero de 2019, se reconoce al nivel 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.

4.3.6 Métodos de Evaluación

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

4.3.7 Metas:

La Subdirección de Gestión de Talento Humano para el desarrollo de la estrategia de Gestión, Incentivos, Estímulos y Reconocimientos, se programan las actividades relacionadas en el plan de trabajo y cronograma en el cual se establecen las fechas a desarrollar en la vigencia 2020.

La participación de las actividades es voluntaria para las personas que laboran en el Ministerio, dando cumplimiento a los requerimientos establecidos para cada una de ellas.

4.3.8 Actividades programadas para el año 2020:

- Día de la Secretaria (24 de abril de 2020)
- Día de la Madre (8 de mayo de 2020)
- Día del Padre (12 de junio de 2020)
- Día del Servidor Público (26 de junio de 2020)
- Día del Conductor (10 de julio de 2020)
- Reconocimiento a la Antigüedad y Mejores servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción (6 de noviembre de 2020)
- Programa Orientación al Retiro (febrero – marzo – mayo – agosto – noviembre)
- Novena de Navidad (16 y 17 de diciembre)
- Actividad Gerentes Públicos (10 de junio)
- Actividad Servidores Pensionados (20 de agosto)
- Proceso de Encargos (Empleos en Vacancia Definitiva y Temporal)
- Comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción y/o de período.
- Adjudicación de créditos condonables a través del convenio ICETEX para los servidores públicos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción con evaluación sobresaliente y cumplimiento de requisitos
- Otras actividades relacionadas con la estrategia

4.3.9 Indicadores:

Formula del Indicador:

Número de solicitudes atendidas oportunamente/Número de solicitudes recibidas en el tiempo programado)
*100



La salud
es de todos

Minsalud

4.4 PLANETA SALUDABLE



4.4.1 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

1. Semana ambiental Minsalud.
2. Teletrabajo
3. Semana de la Sostenibilidad Ciclo 7
4. Caminatas Ecológicas
5. Caravana Minsalud - Día sin carro
6. Semillero ambiental
7. Contenedores punto azul- ahorro agua y energía.
8. Promoción Uso de Bicicleta en el Día de No Carro según programación de la Alcaldía de Bogotá



Carrera 13 N° 32 - 76 - Código Postal 110311, Bogotá D.C.

Teléfono: (57 - 1) 3305000 - Línea gratuita: 018000960020 - fax: (57-1) 3305050 - www.minsalud.gov.co



4.4.2 Marco Normativo

- Sistema de Video Conferencias (Circular 19 30/03/2016)
- Política Cero Papel en la Administración Pública
- Horarios Flexibles Minsalud (Res. 3217 23/08/2013)
- Cierre de las instalaciones del Ministerio a las 6:00 pm y apertura a las 6:00 am (suspensión servicio de energía, telefonía externa y ascensores) (Circular 04 del 26/01/2017)
- Teletrabajo (Marco Jurídico, Ley 1221 de 2008, institucionalizada por la Res. 0196 de 01 febrero de 2016)
- Uso de la Bicicleta
- Impacto ambiental en las actividades y eventos del programa entorno laboral saludable
- Uso de medios electrónicos para publicar invitaciones, campañas, etc.
- Implementación de inscripciones virtuales a las actividades.

4.4.3 Diagnóstico

En la estrategia Planeta Saludable del programa “Entorno Laboral Saludable” se consultaron varias fuentes donde se tomó como soporte de sustentabilidad los siguientes documentos e informes de diagnóstico:

- Propuestas presentadas por los Comités del Ministerio de Salud y Protección Social, Sugerencias por Grupos, Subdirecciones y otros:
 - Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - Comisión de Personal
 - Grupo de Administración de Apoyo Logístico
 - Seguridad y Salud en el Trabajo (S.G.T.H.)
 - Subdirección de Salud Ambiental
 - Ministerio del Medio Ambiente
- Propuestas presentadas por las organizaciones sindicales.
- Evaluación de la Ejecución del Programa “Entorno Laboral Saludable” años 2012-2013.
- Comentarios, opiniones y sugerencias de los destinatarios (correos)
- Respuestas a las diferentes encuestas de actividades después de los eventos (incluye correos electrónicos).
- Informe de Gestión de la Subdirección de Gestión de Talento Humano de enero a diciembre de 2016
- Directiva Presidencial 0006 de 2014. (Austeridad)
- Presupuesto asignado para la vigencia 2020

4.4.4 Metas

La Subdirección de Gestión de Talento Humano para el desarrollo de la estrategia Planeta Saludable, programan actividades relacionadas en el plan de trabajo y cronograma, en el cual se establecen las fechas a desarrollar en la vigencia 2020.

La participación de las actividades es voluntaria para las personas que laboran en el Ministerio, dando cumplimiento a los requerimientos establecidos para cada una de ellas.

4.4.5 Métodos de la Evaluación

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

4.4.6 Actividades Programadas para el año 2020:

- Semana de la Sostenibilidad (Del 18 al 25 de abril)
- Teletrabajo.
- Caminatas Ecológicas (25 de julio y 12 de septiembre)
- Promoción Uso de Bicicleta en el Día de No Carro según programación de la Alcaldía de Bogotá (6 de febrero)
- Concurso de disfraces con materiales reciclados (30 de octubre)
- Otras actividades relacionadas con la estrategia

4.4.7 Teletrabajo:

- Definición

El Teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo

- Objetivo

Mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos que presentan enfermedades de alto costo y madres cabeza de familia que padecen de familiar en primer grado de consanguinidad con cuidado especial, mediante el Teletrabajo.

- Marco Normativo

- Ley 1221 de 2008 “Por el cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”
- Decreto 0884 de 2012 “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones”
- Resolución 2886 de 2012 “Por la cual se definen las entidades que harán parte de la red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”

- Aspectos a tener en cuenta

- Infraestructura de Telecomunicaciones
- Acceso a equipos

- Aplicaciones y contenidos
- Capacitación
- Incentivos
- Igualdad
- Respeto al derecho a la intimidad: días y horarios, definir responsabilidades, medidas de seguridad informática
- Manual de Funciones
- Inspección por salud ocupacional – Condiciones

4.4.8 Indicadores

Formula del Indicador:

de actividades ejecutadas anualmente en la Estrategia Planeta Saludable / # total de actividades programadas anualmente en la Estrategia Planeta Saludable.

Participantes de la actividad que le ha servido para mejorar el clima organizacional y convivencia con las personas que laboran en el Ministerio / total participantes.

La Subdirección de Gestión de Talento Humano para el cumplimiento del indicador de la Estrategia Planeta Saludable, programa las actividades que se ejecutan de acuerdo al cronograma en la vigencia 2017.

5. EVALUACIÓN

La Subdirección de Gestión de Talento Humano realiza la evaluación y el seguimiento de las diferentes actividades que hacen parte del Programa del Ministerio de Salud y Protección Social. Esta evaluación se realiza a través de la encuesta de actividades (Ver anexo 1), formatos de evaluación del desempeño (Anexo 4) o grupos focales a los asistentes, con el objeto de identificar el nivel de satisfacción alcanzado, las fortalezas de la misma y las acciones correctivas que deben adelantarse para próximas actividades.

El resultado del informe de evaluación y seguimiento sirve de insumo para la mejora del “Programa Entorno Laboral Saludable”.

6. PLAN DE TRABAJO Y CRONOGRAMA DE LAS ESTRATEGIAS:

HÁBITOS SALUDABLES

- Clase de Rumba con el apoyo de Compensar y Recreovía (Salón de clases grupales)
- Acondicionamiento Físico - Actividad realizada por el entrenador físico. (Gimnasio)
- Clases Grupales - Actividad realizada por el entrenador físico.
- Clases de música y danza (Un día al mes – 1 hora y 30) – Profesores externos
- Día de la Escalera (22 de abril – 1er semestre)
- Juegos de integración de la función pública (de acuerdo al calendario de la Función Pública)
- Día del desafío de la actividad física
- Día mundial de la actividad física
- Carreras atléticas (de acuerdo a la programación)
- Caravana Minsalud
- Placita saludable
- Semana de estilos de vida saludable
- Torneo de bolos
- Carrera Atlético Recreativa

*Cronograma condicionado a la fecha de inicio de las actividades contractuales pactadas.

MINISTERIO EN FAMILIA

- Día del Ministerio en Familia
- Vacaciones recreativas y Semana de Receso Escolar (infantiles y adolescentes)
- Cursos y talleres
- Campañas informativas (Feria de vivienda entre otros)
- Recorrido Navideño
- Caminatas en familia
- Día del Niño
- Actividades para niños de 0 a 5 años
- Expofamilia
- Exponavidad.

*Cronograma condicionado a la fecha de inicio de las actividades contractuales pactadas.

GESTIÓN, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTO

- Día de la Secretaria.
- Día de la Madre.
- Día del Padre.
- Día del Servidor Público.
- Día del Conductor.

- Juegos Orientación al Retiro
- Reconocimiento a la Antigüedad y Mejores servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.
- Programa Orientación al Retiro (Módulo I: Procedimientos y tramites)
- Programa Orientación al Retiro (Módulo II: Planeación Financiera)
- Programa Orientación al Retiro (Módulo III: Charla de Emprendimiento)
- Programa Orientación al Retiro (Módulo IV: Felicidad)
- Entrega de Cupcakes cumpleaños
- Proceso de Encargos (Empleos en Vacancia Definitiva y Temporal).
- Servidores Públicos del Ministerio que disfrutaron de día de cumpleaños y allegaron el Formato Único de Novedades.
- Servidores Públicos del Ministerio que disfrutaron de los turnos de descanso programados con ocasión de la Semana Santa, Navidad, Fin de Año y Año Nuevo.
- Comisión para desempeñar un empleo de libre nombramiento y remoción y/o de período.
- Gestionar, coordinar, apoyar y ejecutar el procedimiento para Teletrabajo de los servidores públicos.
- Adjudicación de créditos condonables a través del convenio ICETEX para los servidores públicos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción con evaluación sobresaliente y cumplimiento de requisitos

*Cronograma condicionado a la fecha de inicio de las actividades contractuales pactadas.

PLANETA SALUDABLE

- Caravana Minsalud - Día Sin carro
- Caminatas Ecológicas
- Semana por la Sostenibilidad Iberoamérica - Ciclo 7
- Concurso de Disfraces

*Cronograma condicionado a la fecha de inicio de las actividades contractuales pactadas.



ANEXO 1: ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE ACTIVIDADES POR ESTRATEGIA (EN PRUEBAS)

Aquí se pone la fecha en formato dd/mm/aaaa

PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código	GTHF09
Formato	Encuesta de Actividades	Versión	02
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			
ACTIVIDAD			
ESTRATEGIA			
OBJETIVO			
DEPENDENCIA			
NIVEL			
☐ Directivo (a) ☐ Asesor (a) ☐ Profesional ☐ Técnico (a) ☐ Asistencial ☐ Contratista ☐ Otro			

Check de nivel. Tengan en cuenta la nota sobre "otros"

De la lista desplegable se selecciona la actividad correspondiente, de manera tal que la estrategia y el objetivo se llenan automáticamente.

Lista desplegable con el listado de dependencias. No está a nivel de grupos de trabajo en algunos casos, sino oficinas, direcciones y subdirecciones

Instrucciones sobre los criterios de calificación. La propuesta es que sean afirmaciones más no preguntas.

A continuación presentamos las siguientes afirmaciones para que por favor las califique en una escala de 1 a 5, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

- 1 Totalmente en desacuerdo
- 2 Parcialmente en desacuerdo
- 3 Indiferente
- 4 Parcialmente de acuerdo
- 5 De acuerdo

OBSERVACIONES GENERALES		OBSERVACIONES ESPECÍFICAS	
ÍTEM	CALIFICACIÓN	ÍTEM	CALIFICACIÓN
A Comunicación del evento		A Esta actividad tiene concordancia con el objetivo de la estrategia "El Ministerio en Familia".	
B Puntualidad de los participantes		B Participar en estas actividades aporta a la unión familiar y a la generación de espacios para compartir con y entre familias	
C Tiempo definido para su desarrollo		C Las actividades en familia que desarrollan en el Ministerio generan un impacto en el desarrollo cotidiano de mi trabajo o labor.	
D Lugar de realización del evento		D Después de participar en la actividad, la relación con mis familiares se vio impactada de manera positiva.	
E		E Invitaría a compañeros de trabajo o familiares a participar de futuras actividades en el Ministerio con participación de la familia.	

Preguntas generales y aplicables a todas las estrategias. Con Ximena habíamos planteado otras preguntas pero no quedaron en esta versión. Por favor completar.

Afirmaciones específicas aplicables solamente a la estrategia. Esto sale automáticamente con la elección de la actividad a calificar

Estas celdas están programadas para que solo se puedan poner números entre 1 y 5.



La salud
es de todos

Minsalud

SUGERENCIAS	
GRACIAS POR SUS COMENTARIOS Y APORTES	Enviar Respuesta

Sugerencias libres para que la gente escriba cosas adicionales. Está la opción de limitar caracteres para que la gente no nos cuente la historia de su vida.

Botón para enviar respuesta por outlook. Esto se puede usar mientras se hace el desarrollo con comunicaciones.

Carrera 13 N° 32 - 76 - Código Postal 110311, Bogotá D.C.

Teléfono: (57 - 1) 3305000 - Línea gratuita: 018000960020 - fax: (57-1) 3305050 - www.minsalud.gov.co



ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO

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

Yo GUSTAVO ADOLFO CAICEDO VIVEROS identificado(a) con C.C 94472557 de BUGA VALLE, 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 (X)
- Zona Saludable : Acondicionamiento Físico ()
- Zona Saludable: Clases grupales ()
- Torneos/ Actividades deportivas () ¿Cuál? _____
- Actividades "Estrategia Ministerio en Familia" () ¿Cuál? _____
- Carreras Atléticoas ()
- 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: _____

ANEXO 3: FICHA DE ANTECEDENTES DE SALUD

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



La salud
es de todos

Minsalud

ANEXO 4: FORMATOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

CNSC Comisión Nacional del Servicio Civil (Estructura, Remuneración y Garantías)		COMISION NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN										MinSalud Ministerio de Salud y Protección Social		
INFORMACION GENERAL Y ACUERDO DE COMPROMISOS LABORALES		CÓDIGO: EDL - FT - 07										Versión: 4.0		
PROCESO: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL		FECHA EMISIÓN: Mayo 18 de 2011												
ENTIDAD		MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL												
PERÍODO DE EVALUACIÓN		DÍA	MES	AÑO	al	DÍA	MES	AÑO	FECHA DE DILIGENCIAMIENTO		DÍA	MES	AÑO	
EVALUACIÓN INICIAL		EVALUACIÓN POR AJUSTES												
INTERVINIENTES	IDENTIFICACIÓN	EVALUADO				EVALUADOR (Jefe Inmediato)				EVALUADOR (Funcionario de Libre Nombramiento y Remoción en caso de constituir Comisión Evaluadora)				
	Nombre Completo													
	Documento de Identidad													
	Nivel Jerárquico y Denominación del Empleo													
	Dependencia o Área Funcional													
PROPÓSITO PRINCIPAL DEL EMPLEO OBJETO DE LA EVALUACIÓN														
COMPROMISOS LABORALES														
Metas de la Dependencia a las cuales contribuye el empleo		Compromisos Laborales Pactados con sus Condiciones de Resultado				Evidencias o Soportes				Porcentaje de Cumplimiento Pactado (Entre 1% y 100%)		% de Avance durante el Semestre	% de Avance durante el Semestre	TOTAL
														0%
														0%
														0%
														0%
														0%
														0%
CANTIDAD DE COMPROMISOS LABORALES PACTADOS		0				TOTAL				0%		0%	0%	0%
FIRMA DEL EVALUADO		FIRMA DEL JEFE INMEDIATO				FIRMA DEL FUNCIONARIO DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN				Renuencia del Evaluado para firmar el formulario		NOMBRE DEL TESTIGO		FECHA (dd/mm/aa)
RECLAMACIÓN EN ÚNICA INSTANCIA ANTE LA COMISIÓN DE PERSONAL (Num 5.8 Art. 5 Acuerdo 137 de 2010)		DECISIÓN DE LA COMISIÓN DE PERSONAL				MOTIVACIÓN DE LA DECISIÓN								
Número de Radicado														
Fecha Reclamación (dd/mm/aa)														

HOJA 2- SISTEMA TIPO - EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL PERIODO ANUAL U ORDINARIA

Carrera 13 N° 32 - 76 - Código Postal 110311, Bogotá D.C.

Teléfono: (57 - 1) 3305000 - Línea gratuita: 018000960020 - fax: (57-1) 3305050 - www.minsalud.gov.co

ANEXO 5: CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES 2020

Estrategia: Hábitos Saludables

[illegible]

Estrategia: Gestión, incentivos, estímulos y reconocimiento

[illegible]

Estrategia: Planeta Saludable

[illegible]