Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2024

Doctora, Sandra Liliana Medina Jiménez
Subdirectora de Gestión del Talento Humano

Herson Parra Rojas
Coordinador Grupo de Bienestar y Desarrollo

Bladimir Yara Cartagena – Auxiliar Administrativo
Julian David Saavedra Rodriguez – 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 2023.

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 diagnostico 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".

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

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

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

El presente diagnóstico de necesidades del programa de Talento Humano es el resultado de la aplicación de la encuesta 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 2024

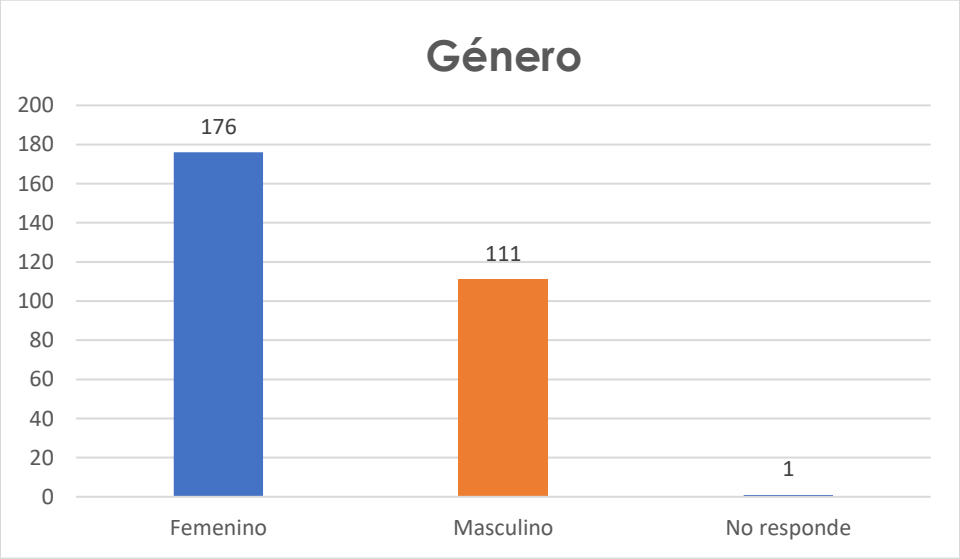
Metodología

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

Esta, se publicó a través de El Saludable y se aplicó entre octubre y noviembre de 2023. Se dirigió a servidores públicos y a contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión. 288 personas respondieron la encuesta.

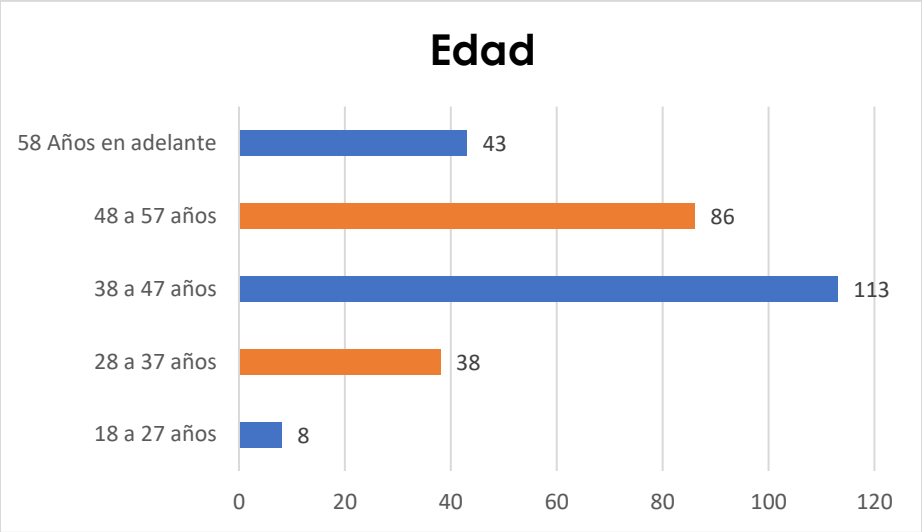
Caracterización de las personas que contestaron la encuesta:

GENERO:



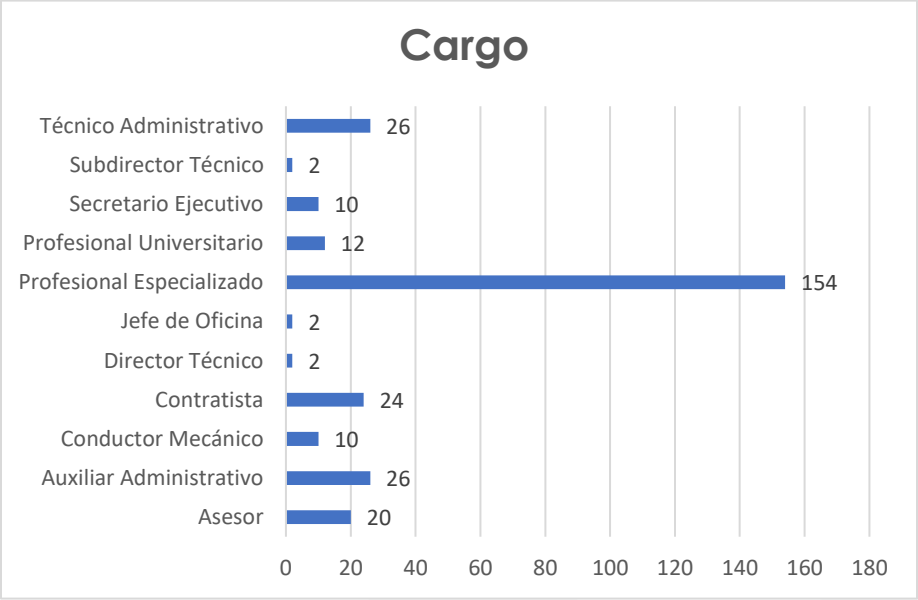
De las 288 personas que contestaron la encuesta el 61% fueron mujeres que equivalen a 176 y el 39% hombres que equivalen a 111, así como el 0% no responder que equivale a 1 persona.

EDAD:



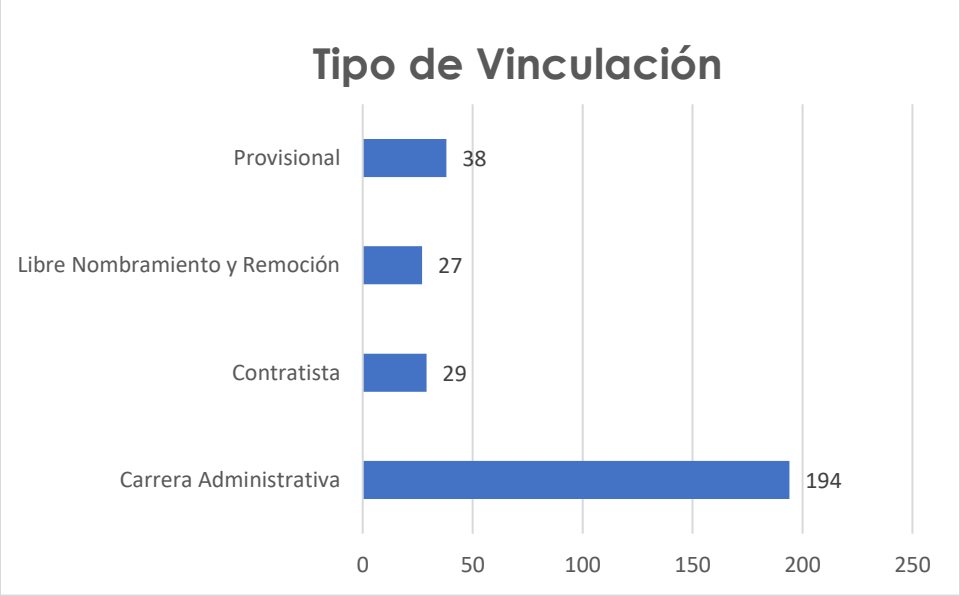
De las 288 personas que contestaron la encuesta el 3 % se encuentran en el rango de edad entre 18 a 27 años que equivalen a 8, el 13% se encuentran en el rango de edad entre 28 a 37 años que equivalen a 38, el 39% se encuentran en el rango de edad entre 38 a 47 años que equivale a 113, el 30% se encuentran en el rango de edad entre a 48 a 57 que equivalen a 26 y el 15% se encuentran en el rango de edad entre los 58 en adelante que equivalen a 43 personas.

CARGO:



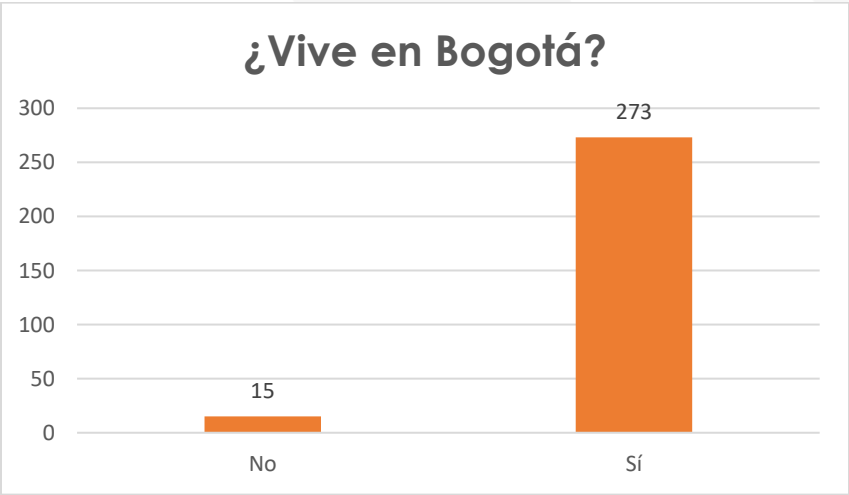
De las 288 personas que contestaron la encuesta el 7% ocupa el empleo de Asesor que equivale a 20 personas, el 9% Auxiliar Administrativo que representa a 26 personas, el 4 % ocupa el empleo de Conductor Mecánico que representa a 10 personas, el 8% Contratistas que representa a 24 personas, el 1% que ocupa el empleo de Director Técnico que representa a 2 personas, el 1% ocupa el empleo de Jefe de Oficina que representa a 2 personas, el 53% ocupa el empleo de Profesional Especializado que representa a 154 personas, el 4% son Profesionales Universitarios que representa a 12 personas, el 3% ocupan el cargo de Secretario Ejecutivo que representan a 10 personas, el 1% ocupa el empleo de Subdirector Técnico que equivale a 2 personas y el 9% ocupan el empleo de Técnico Administrativo que representa a un total de 26 personas.

TIPO DE VINCULACIÓN



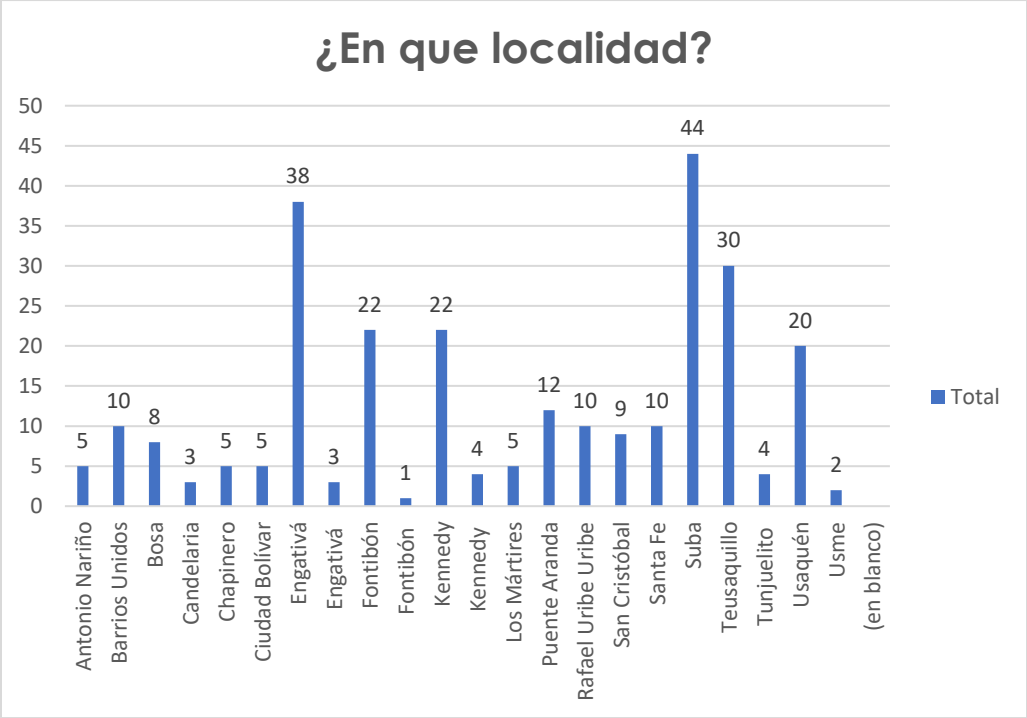
De las 288 personas encuestadas, se evidencia que para el tipo de vinculación un 67% son de carrera administrativos, el 10 % son Contratistas, el 10 % de Libre Nombramiento y Remoción y el 13 % se encuentran en Provisionalidad.

¿VIVE EN BOGOTÁ?



De las 288 personas encuestadas, el 95 % contestaron que viven en Bogotá por otro lado el 5% contestaron que viven fuera de Bogotá.

¿EN QUE LOCALIDAD VIVE?

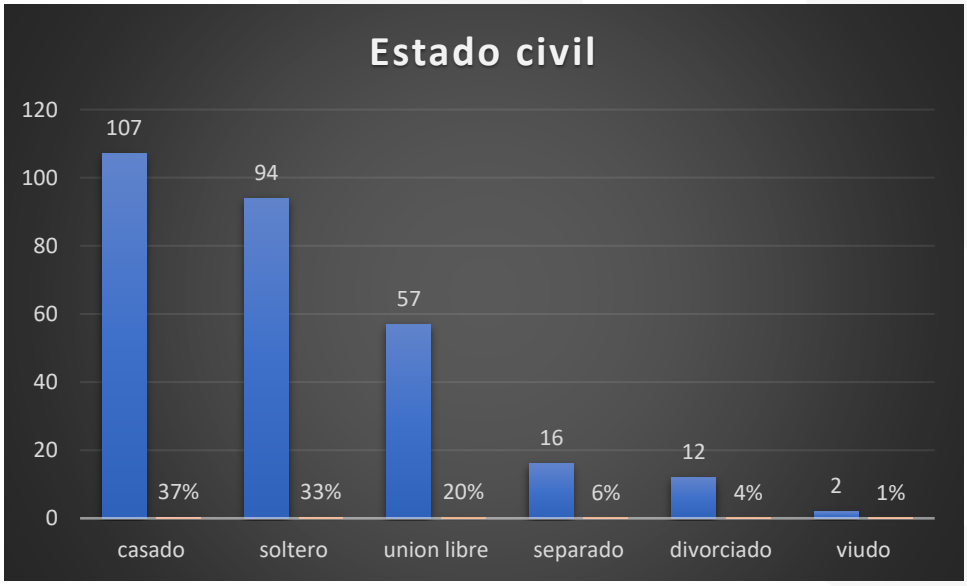


INDIQUE EN QUÉ CIUDAD O MUNICIPIO RESIDE

De acuerdo a los resultados se evidencia que, de 288 encuestas, 271 personas viven en Bogotá. Esto equivale al 94 % de los encuestados.

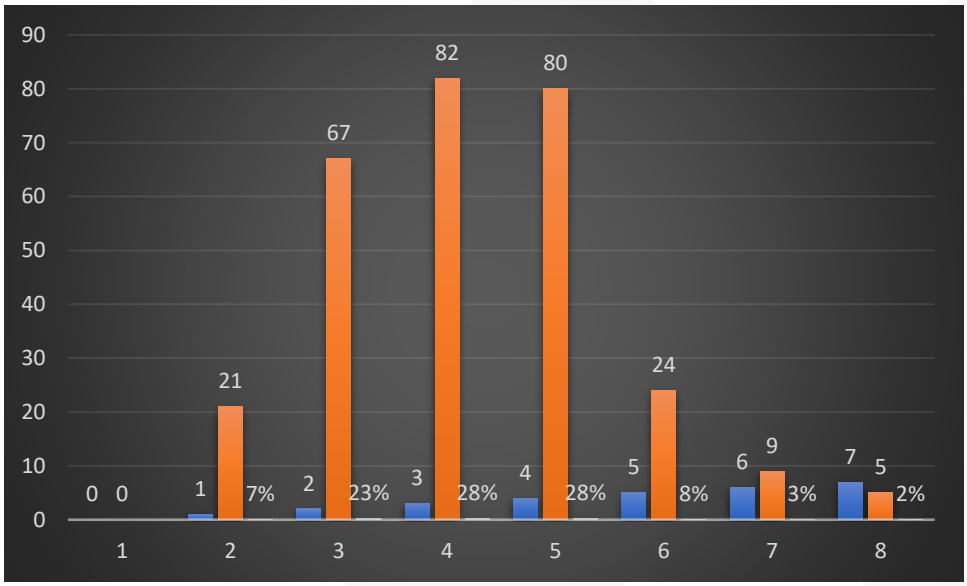
17 personas viven fuera de la ciudad. Equivalente a un 6 % de los encuestados.

ESTADO CIVIL



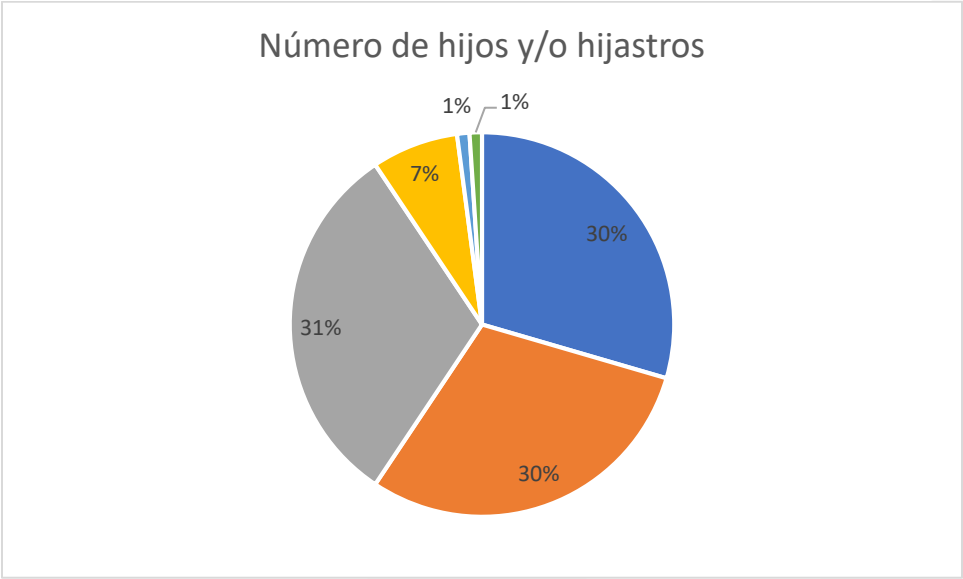
De acuerdo a los resultados evidenciamos que: de 288 encuestados 107 personas su estado civil es casado, equivalente a un 37% de los encuestados. Soltero, 94 personas, equivalente a 33% de los encuestados. Unión libre, 57 personas, equivalente a un 20% de los encuestados. Separado, 16 personas, equivalente a un 6% de los encuestados. Divorciado, 12 personas, equivalente a un 4% de los encuestados. Viudo, 2 personas, equivalente a un 1% de los encuestados.

NÚMERO DE PERSONAS QUE INTEGRAN SU GRUPO FAMILIAR, INCLUIDO USTED. TENGA EN CUENTA QUE GRUPO FAMILIAR ES: (SOLTERO – PADRES Y HERMANOS) (CASADO O UNIÓN LIBRE – HIJOS, CONYUGUE).



De acuerdo a los resultados evidenciamos lo siguiente: de 288 encuestados, 82 personas contestaron que su grupo familiar esta conformado por 3 personas, esto equivale al 28% de los encuestados. 80 personas contestaron que su grupo familiar esta conformado por 4 personas, esto equivale al 28% de los encuestados. 24 personas contestaron que su grupo familiar es de 5 personas, Correspondiente al 8% de los encuestados. 9 personas contestaron que su grupo familiar es de 6 personas equivalente al 3 % de los encuestados. 5 personas contestaron que su grupo familiar es de 7 personas, equivalente al 2 %de los encuestados. 21 personas contestaron que su grupo familiar es de 1 persona. Equivale al 7 % de los encuestados. 67 personas contestaron que su grupo familiar es de 2 personas, corresponde al 23 % de los encuestados.

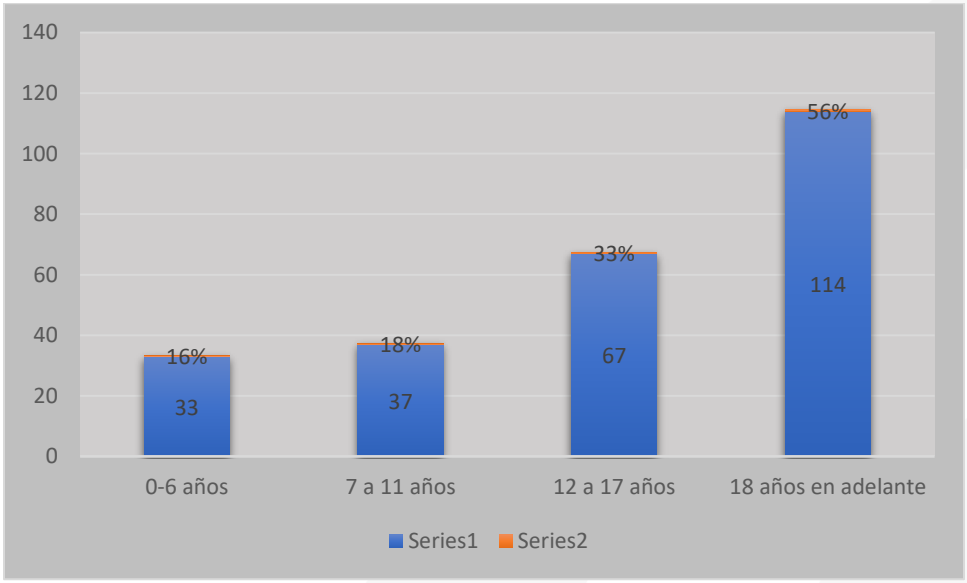
NÚMERO DE HIJOS Y/O HIJASTROS



De acuerdo a los resultados evidenciamos lo siguiente:

De 288 encuestados, 85 personas contestaron que no tienen hijos. Esto equivale al 30 % de los encuestados. 86 personas contestaron que tienen 1 hijo/hija, equivalente al 30 % de los encuestados. 90 personas contestaron que tiene 2 hijos, equivalente al 31 % de los encuestados. 21 personas contestaron que tiene 3 hijos, equivalente al 7 % de los encuestados. 3 personas contestaron que tienen 4 hijos correspondiente al 1 % de los encuestados. 3 personas contestaron que tienen 5 hijos, correspondiente al 1 % de los encuestados.

RANGO DE EDADES DE SUS HIJOS



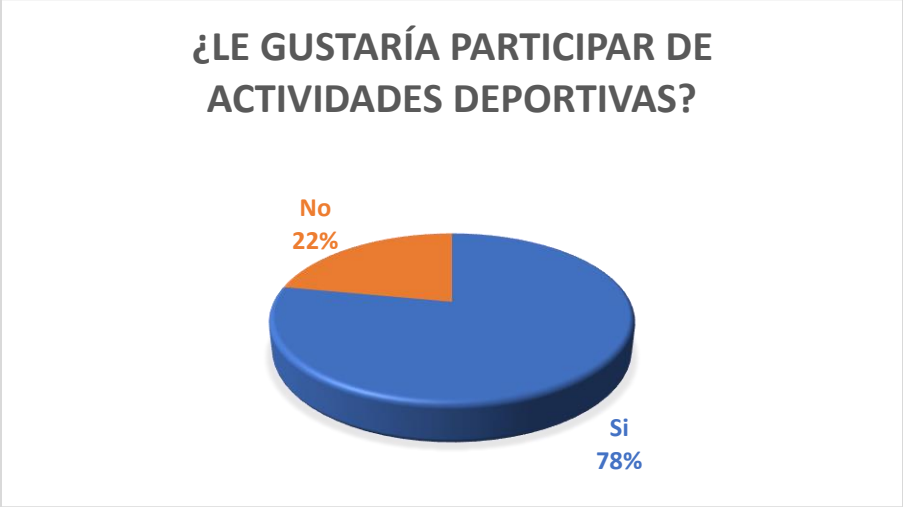
En esta etapa observamos que 251 personas contestaron la encuesta. El resultado es el siguiente:

33 personas contestaron rango de edad de sus hijos entre 0- 6 años, equivalente a 16 % de los encuestados. 37 personas contestaron rango de edad de sus hijos entre 7-11 años, esto equivale al 18 % de los encuestados. 67 personas contestaron rango de edad de sus hijos entre 12 – 17 años, esto equivale al 33 % de los encuestados. 114 personas contestaron rango de edad de sus hijos de 18 años en adelante, equivalente al 56 % de los encuestados.

¿CONOCE LAS ACTIVIDADES DE LA ESTRATEGIA HÁBITOS SALUDABLES, GESTIÓN DE INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS, PLANETA SALUDABLE Y MINISTERIO EN FAMILIA, QUE INTEGRAN EL PROGRAMA DE TALENTO HUMANO - ELSS?

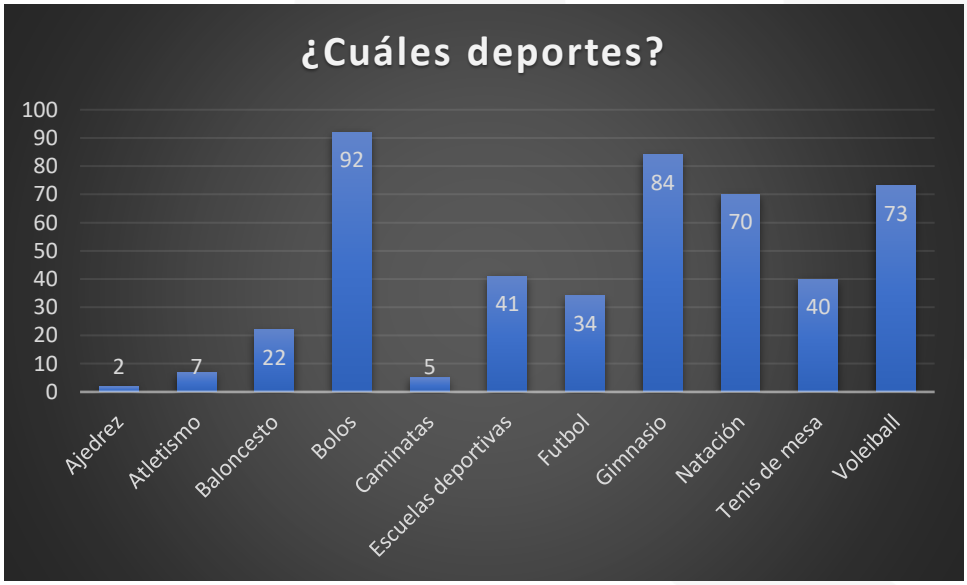
De los 288 encuestados se evidencia que el 86 % que equivale a 248 personas de la población de Servidores Públicos y Contratistas del Ministerio de Salud y Protección Social, conoce las actividades de las Estrategias Hábitos Saludables, Gestión de Incentivos, Estímulos y Reconocimientos, Planeta Saludable y Ministerio en Familia, el 14 % con 40 personas mencionan no conocer las actividades.

¿LE GUSTARÍA PARTICIPAR DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS?



Frente a la pregunta ¿Le gustaría participar de actividades deportivas? Se evidencia que el 78 % equivalente a 163 personas, les interesa y les gustaría participar en actividades deportivas, y un 22 % equivalente a 44 personas no le interesan los deportes.

¿CUÁLES DEPORTES?

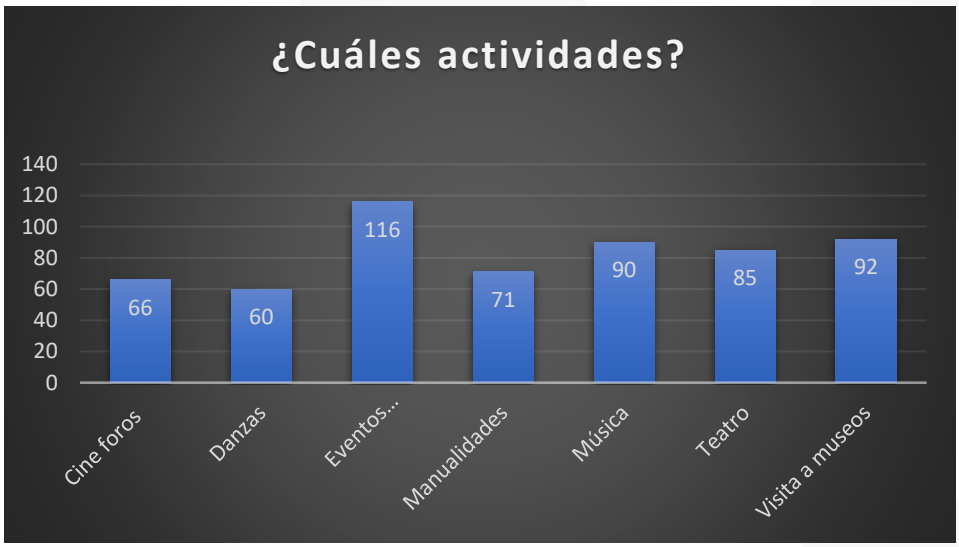


Según el análisis de nuestra encuesta los intereses deportivos de los servidores públicos y contratistas frente a temas deportivos está dividido, podemos ver que las actividades de mayor agrado son: Bolos con 92 personas, gimnasio con 84 personas, también les interesa de natación y voleibol, 40personas afirman que les gusta el tenis de mesa.

¿LE GUSTARÍA PARTICIPAR DE ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y/O CULTURALES?

Frente a la pregunta ¿le gustaría participar de actividades artísticas y/o culturales? de los 290 encuestados se evidencia que el 72 % que equivale a 208 personas de la población de Servidores Públicos y Contratistas del Ministerio de Salud y Protección Social, les gustaría participar de las actividades, por otro lado, el 14 % con 82 personas mencionan no tener interés en participar.

¿CUÁLES ACTIVIDADES?

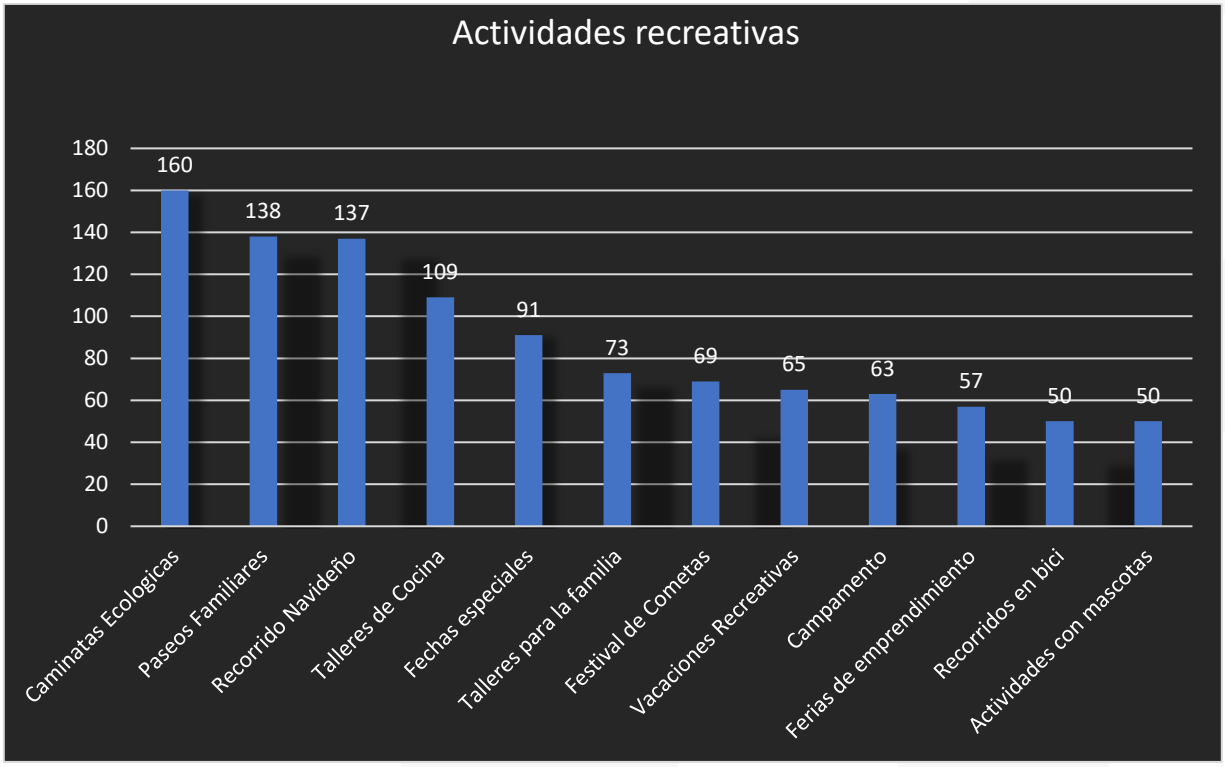


Según el análisis de nuestra encuesta los intereses en actividades artísticas y/o culturales de los servidores públicos y contratistas sé observa que las actividades de mayor agrado son: Eventos gastronómicos con 116 personas, visitas a museos con 92 personas, música, teatro y danza con un aproximado de 80 personas, también les interesan el cine foros y las manualidades.

¿LE GUSTARÍA PARTICIPAR DE ACTIVIDADES RECREATIVAS Y/O VACACIONALES?

Al 82% de la población encuestada le gustaría participar se las actividades recreativas y/o recreacionales, con relación al 12% que expresa no tener interés de participar de las actividades recreativas y/o recreacionales.

ACTIVIDADES RECREATIVAS.



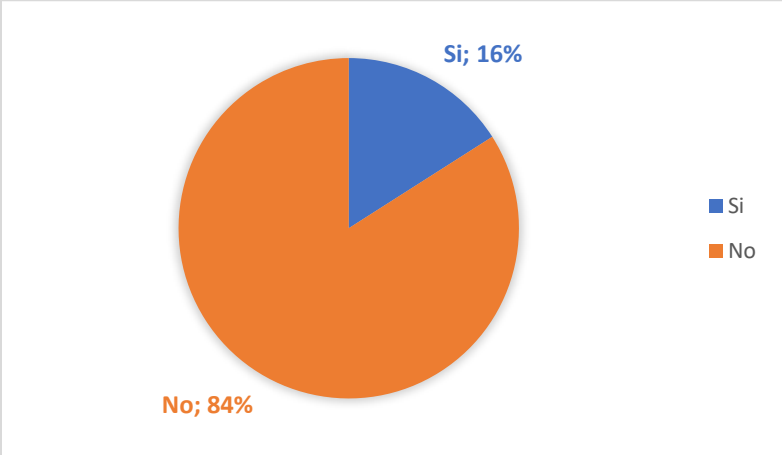
De acuerdo a los resultados arrojados el interés de las personas en cuanto al tema recreativo el interés dominante son las caminatas ecológicas con 160 personas, con grado de importancia le sigue paseos familiares y recorrido navideño, con un promedio de 138 personas, lo cual nos indica un margen entre 65% y 55%, las personas están interesadas en estas actividades.

Con categorías similares de afinidad a realizar actividades encontramos: talleres de cocina con 109 personas, fechas especiales con 91 Personas, festival de cometas con 69 personas, vacaciones recreativas con 65 Personas, campamentos con 63 personas y con un menor porcentaje de interés están las actividades de ferias de emprendimiento con 57 personas y recorridos en bicicleta con 50 personas.

RAZONES PARA PARTICIPAR EN LAS ACTIVIDADES.

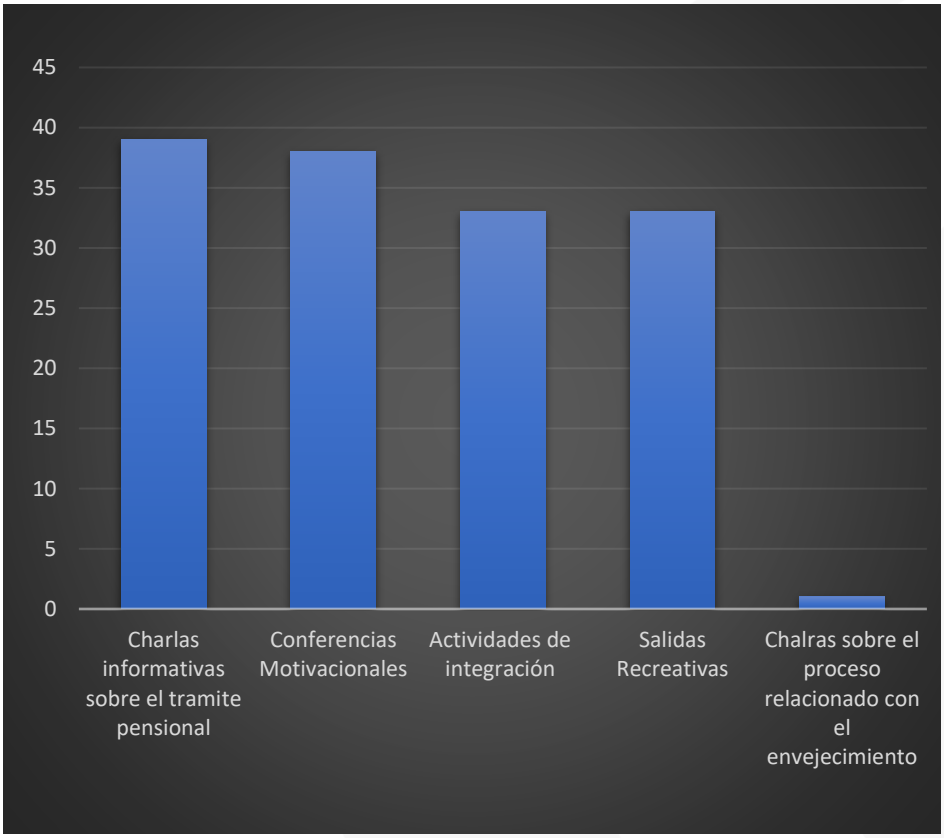
De las respuestas obtenidas se evidencia una fuerte motivación por Relajarse y/o salir de la rutina en la entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones. 159 personas equivalen al 55 %. 38 personas el 13% piensan en Participar en actividades que propicien el aprendizaje. En el tema de Ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo. 35 personas el 12% están interesadas en este motivo. 28 personas el 10% las motiva a participar el bienestar propio, mientras el 10% restante son 28 personas están motivadas en Socializar y conocer otras personas de la entidad.

¿USTED SE ENCUENTRA EN STATUS PENSIONADO O PRE PENSIONADO?



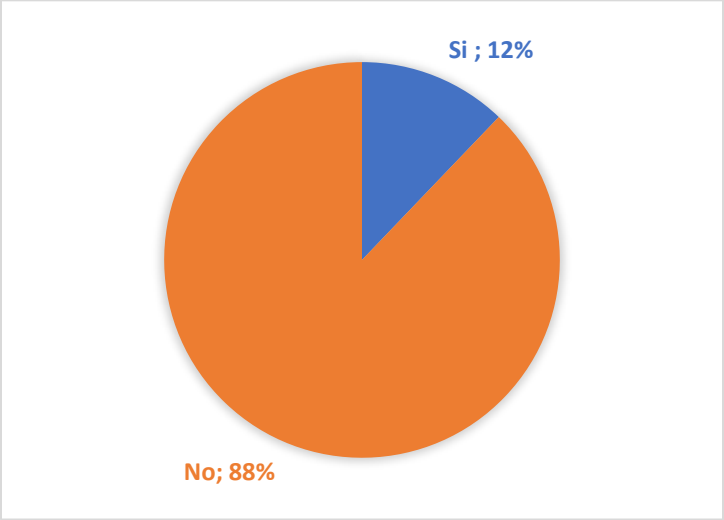
En la etapa de pre pensionados se encuentran 46 personas el 16%, por lo tanto, el 84% 242 personas se encuentran en otra etapa.

¿QUÉ TIPO DE ACTIVIDADES SUGIERE PARA EL DESARROLLO DEL PROGRAMA DE ORIENTACIÓN AL RETIRO?



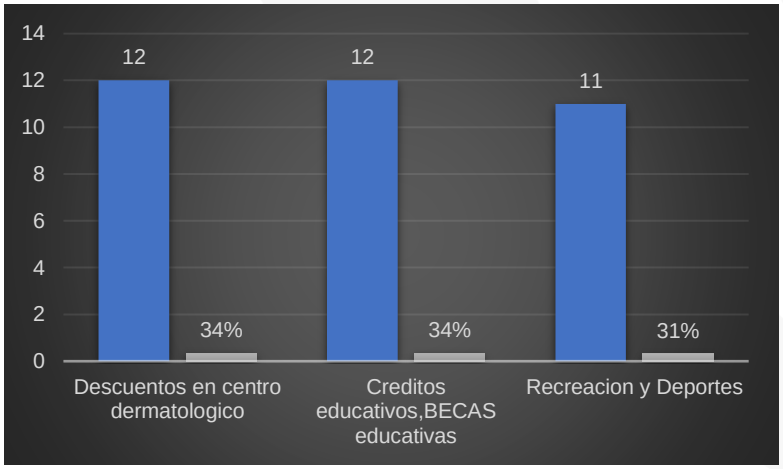
Teniendo en cuanta las 46 personas en la etapa pre pensionados se evidencia, el 85% les interesa charlas informativas sobre el tramite pensional y conferencias motivacionales, mencionando esos temas como referencia. También, están interesados en actividades de integración y salidas recreativas las cuales son un representan un 70% de interés en estas actividades, por último, el 2% de interés se basa en charlas relacionadas al proceso de envejecimiento.

¿SE HA BENEFICIADO DE LOS CONVENIOS DEL PROGRAMA SERVIMOS PROMOCIONADOS EN EL MINISTERIO? DESCUENTOS EN: CENTRO DERMATOLÓGICO FEDERICO LLERAS, BECAS, RECREACIÓN, CULTURA, DEPORTE)



Sobre los beneficios de los convenios del programa servimos promocionados por el ministerio, se evidencia la tendencia no se han favorecido, con un porcentaje de 88 % equivalente a 253 personas, de igual manera 35 personas el 12 % se han favorecido de estos convenios.

CONVENIOS UTILIZADOS POR LAS PERSONAS.



Analizando la tendencia de los beneficios se encuentra una media ente el 30% y 35 %, lo cual equivale a 12 personas accediendo a los beneficios de becas educativas, servicios del centro dermatológico y actividades de recreación y deporte.

QUÉ OTRA SUGERENCIA TIENE EN MATERIA DE BIENESTAR PARA MEJORAR LA GESTIÓN.

- Acceso a mayor información sobre actividades deportivas y recreativas
- Actividades con la familia
- Actividades culturales
- Actividades de fortalecimiento de relaciones intrapersonales, trabajo en equipo e integración entre los servidores del ministerio.
- Actividades dirigidas al manejo del estrés, asesorías nutricionales, máquinas expendedoras que fomenten habito del consumo de alimentos saludables, atención de medicina laboral. Psicología en minsalud permanente.
- Actividades para ayudar a preservar el medio ambiente
- Actividades para los teletrabajadores.
- Al planear las actividades tener en cuenta las condiciones de accesibilidad para las personas con discapacidad
- Ampliar actividades desde inicio del año
- Ampliar Convenios de becas y educación tener en cuenta el desarrollo de estudios en el exterior
- Ampliar los cupos para poder participar.
- Bono navideño
- Caminatas en familia
- Capacitaciones dinámicas en empatía, comunicación y trabajo en equipo. Donde participen todos los empleados (as)
- Cena navideña en la que pueda participar la familia
- Cine
- Clases de cocina virtuales para los fines de semana, planes en familia
- Clases de musica (piano)
- Clases de yoga y meditación
- Clasificar mejor las actividades en las cuales pueden participar o no los contratistas.
- Contar nuevamente con los servicios de apoyo psicosocial
- Convenio con cine Colombia y algún parqueadero cercano
- Convenios con centros especializados de spa y masajes.
- Convenios con centros recreativos diferentes a la caja de compensación
- Distribuir las actividades durante todo el año
- Ferias de emprendimiento

- Difusión de los programas de bienestar al interior de la entidad. Informar sobre horarios y espacios para no entorpecer las obligaciones laborales
- Juegos y campeonatos internos en la institución
- Programas virtuales.
- Realizar convenios con gimnasios externos
- Turismo
- Talleres grupales.
- Tener en cuenta al contratista
- Trabajo hibrido obligatorio
- Transporte mejorando movilidad
- Vigilancia y acciones concretas sobre el ambiente laboral, no solo charlas a los funcionarios y directivos
- Visita a museos

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
- ✓ Brigada de Emergencias.
- ✓ Comités y Subcomités de Gestión
- ✓ Comité de Teletrabajo.
- ✓ Comité de Selección Convenio Minsalud-Icetex.
- ✓ Organizaciones sindicales.

PLAN DE TRABAJO 2024

(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 al finalizarlas se valorará el impacto para el beneficiario (a) participante, y de forma integral como proceso de Bienestar se valorará cuanti-cualitativamente, así:

Indicador de Impacto:

Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Impacto	Mide los cambios resultantes en el bienestar de la población objetivo de la intervención como consecuencia (directa o indirecta) de la entrega de los productos. Mide los efectos (directos e indirectos) generados por los productos sobre la población directamente afectada. (Fuente DNP)	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

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

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

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

ACTIVIDADES ESTRATEGIA: HÁBITOS SALUDABLES

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

ACTIVIDADES ESTRATEGIA: EL MINISTERIO EN FAMILIA

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
MINISTERIO EN FAMILIA	Actividades y/o vacaciones recreativas para niños y adolescentes
	Asesoría de Servicios Caja de Compensación Familiar
	Asesoría de Servicios FNA
	Biblioteca Viajera y Club de Lectura
	Talleres de Bienestar para la Familia
	Día de la Madre
	Día de la Mujer
	Día del Hombre
	Día del Niño
	Día del Padre
	Emprendimiento Familiar y Navideño Minsalud
	Encuentros para la Vida
	Día de la Familia
	Programa de Vivienda
	Mes de la Persona Mayor
	Novena Navideña
	Recorrido Navideño

ACTIVIDADES ESTRATEGIA: GESTIÓN, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
GESTIÓN, INCENTIVOS ESTIMULOS Y RECONOCIMEINTOS (GIER)	-Actividades Artísticas, Arte y Artesanía.
	Actividad de integración en Halloween
	Día de la secretaria
	Día del Conductor
	Día del Servidor Público
	Cumpleaños servidores públicos
	Incentivo a Gerentes Públicos
	Programa Orientación al Retiro (Pre-pensionados y Status de pensionados)
	Reconocimiento a la Antigüedad y Mejores servidores públicos
	Responsabilidad Social
	Actividad Cultura y clima Organizacional (Actividad Adaptación Laboral, Actividad Cambio organizacional, Actividad Trabajo en equipo).
	Turnos de Descanso
	Encargos
	Reconocimiento en fechas especiales del año y/o día según profesiones.
	Día para recreación por antigüedad quinquenio

PLAN DE INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2024

(Complemento de la Estrategia GIER)

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

Reconocimiento a la antigüedad laboral:

El Ministerio de Salud y Protección Social, otorga a los servidores públicos de la entidad un reconocimiento a quienes han cumplido cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20),

veinticinco (25), treinta (30) y más de treinta (30) años de servicio de manera continua o el acumulado de varios períodos, con la entrega de reconocimientos de antigüedad mediante acto público.

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

Reconocimiento mejores servidores públicos:

En la vigencia 2024 se efectuará el reconocimiento del periodo evaluado anual del periodo anterior, y se reconoce a los servidores pertenecientes a los niveles asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo.

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

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

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

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

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

Incentivos Brigada Minsalud:

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

Incentivo Programa Biciusuarios:

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

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

Incentivo de turnos de descanso en fechas especiales:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.2.5.5.51 del Decreto 1083 de 2015, como parte de los incentivos del Programa de Talento Humano "Entorno Laboral Saludable Sostenible", los servidores públicos del Ministerio de Salud y Protección Social podrán compensar tiempo laboral con el fin de acceder a turnos de descanso en Semana Santa, Navidad, Fin de Año y/o Año Nuevo.

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

Incentivo de educación formal:

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

Reconocimientos a Equipos de Trabajo:

Según las actividades que se establezcan para determinar cuales son los equipos de Trabajo que se destaquen, recibirán incentivos por sus contribuciones.

Reconocimientos premio a la Innovación Institucional:

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

Incentivo 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.

ACTIVIDADES ESTRATEGIA PLANETA SALUDABLE

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
PLANETA SALUDABLE	Programa de Biciusuarios
	Caminatas Ecológicas y/o Campamento Ecológico
	Actividades de apoyo al Sistema de Gestión Ambiental

CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Las actividades determinadas en el presente Plan de Bienestar e Incentivos coadyuvan de forma transversal en la generación de condiciones favorables para un Clima Laboral Saludable y una Cultura Organizacional arraigada en el desarrollo positivo de las persona y procesos.

Adicional, por aparte se aplicará la medición del Clima Laboral e identificación de la Cultura organizacional, con acciones de intervención que complementan estos componentes de Clima y Cultura.

Con aprecio,

Grupo de Bienestar y Desarrollo