



Plan Institucional de Bienestar e Incentivos 2026

Doctor, Cristhian Ricardo Abello Zapata
Subdirector de Gestión del Talento Humano (E)

Herson Parra Rojas
Coordinador Grupo de Bienestar y Desarrollo

Bladimir Yara Cartagena – Auxiliar Administrativo
Camilo Andrés Jimenez – Auxiliar Administrativo
Cristian Camilo Orjuela Morales – Contratista
Lida Yohana Moreno Reyes - Contratista



INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

Para la presente vigencia, el programa se diseñó teniendo en cuenta las necesidades identificadas en la encuesta aplicada en los meses de octubre y noviembre de 2025.

MARCO CONCEPTUAL

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

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

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

a. ... "La concepción del bienestar social al interior de las entidades públicas es un problema de tipo cultural, cuyo cambio requiere estrategias que afecten la mentalidad colectiva de las áreas, entidades y sectores de la administración. Dentro de este cambio cultural es urgente crear

conciencia en los servidores públicos de sus carencias y potencialidades, así como de la importancia de identificar satisfactores auténticos para evitar conductas auto engañosas que los alienen en lugar de liberarlos. " (Cartilla "Sistema de Estímulos: Lineamientos de Política", 2007)

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

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

MARCO NORMATIVO

La Ley 1952 de 2019, en los numerales 4 y 5 del artículo 37, dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.



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

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

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

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

El Decreto 1083 de 2015, también reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y preceptúa que las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan con aspectos vacacionales, artísticos y culturales de



promoción y prevención de la salud y de la capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.

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

a. Protección y Servicios Sociales, a través de los siguientes programas:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

b. Calidad de Vida Laboral, a través de los programas de:

- Medición del clima laboral.
- Evaluación de la adaptación al cambio.
- Preparación de los prepensionados para el retiro del servicio.
- Identificación e intervención de la cultura organizacional.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo.
- Programas de incentivos.

Con relación a los incentivos el artículo 2.2.10.2 del Título 10 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 señala: "PARÁGRAFO 1. Los



programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto".

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

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

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

El presente diagnóstico de necesidades del programa de Talento Humano es el resultado de la aplicación de la encuesta diagnóstica de necesidades del programa Entorno Laboral Saludable Sostenible cuyo objeto es identificar las necesidades y expectativas de las estrategias de; Ministerio en familia, hábitos saludables, planeta saludable, gestión de incentivos estímulos y reconocimientos, formación y capacitación y seguridad y salud en el trabajo y el componente de integridad como parte de insumo para la construcción del Plan de Bienestar e Incentivos 2026.

METODOLOGÍA

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

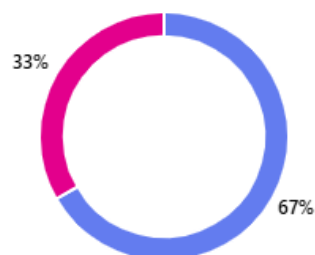
Esta, se publicó a través de El Saludable y se aplicó en los meses de octubre y noviembre de 2025. 114 personas respondieron la encuesta.

Caracterización de las personas que contestaron la encuesta:

Genero:

Género

● Femenino	76
● Masculino	38
● No responde	0

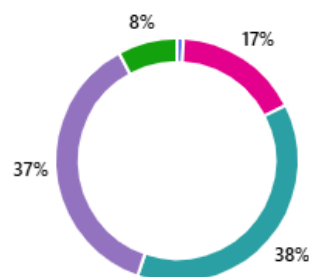


De las 114 personas que contestaron la encuesta el 76% fueron mujeres que equivalen a 76, lo que representa más de dos tercios de la población encuestada y el 38% hombres que equivalen a 38, lo que implica que un poco menos de un tercio de los encuestados son hombres.

Edad:

Edad

● 18 a 27 años	1
● 28 a 37 años	19
● 38 a 47 años	43
● 48 a 57 años	42
● 58 Años en adelante	9



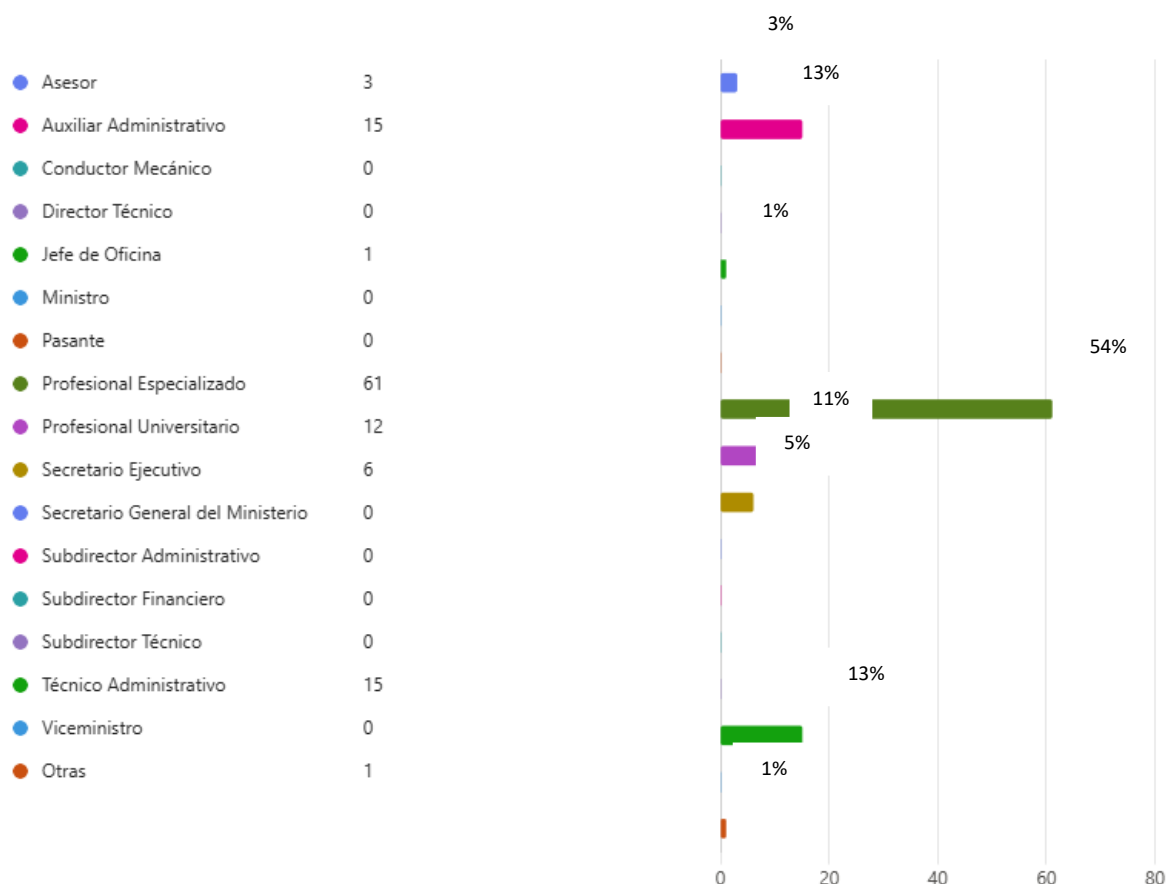
El gráfico muestra cómo se distribuyen los 114 encuestados en cinco rangos de edad. Los resultados son los siguientes:

- 18 a 27 años: 1 persona (1%)
- 28 a 37 años: 19 personas (17%)
- 38 a 47 años: 43 personas (38%)
- 48 a 57 años: 42 personas (37%)
- 58 años en adelante: 9 personas (8%)

La distribución por edad muestra una población mayoritariamente compuesta por personas entre 38 y 57 años, quienes representan la base principal de la población evaluada. Los grupos jóvenes (18–37 años) y los de mayor edad (58+) tienen una participación mucho menor.

Cargo:

Cargo



El gráfico muestra una amplia variedad de cargos, con una participación muy desigual entre ellos. Estos son los resultados principales:

Cargos con mayor participación

- Profesional Especializado: 61 personas
- Auxiliar Administrativo: 15 personas
- Técnico Administrativo: 15 personas
- Profesional Universitario: 12 personas
- Secretario Ejecutivo: 6 personas

Cargos con participación mínima

- Asesor: 3 personas
- Jefe de Oficina: 1 persona
- Otras: 1 persona

Cargos sin representación (0 personas)

Estos cargos no tuvieron participación en la encuesta:

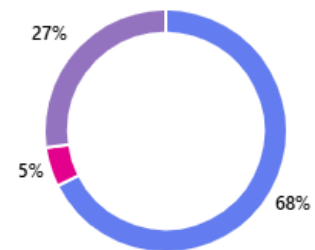
- Conductor Mecánico
- Director Técnico
- Ministro
- Pasante
- Secretario General del Ministerio
- Subdirector Administrativo
- Subdirector Financiero
- Subdirector Técnico
- Viceministro

La encuesta estuvo compuesta principalmente por cargos profesionales especializados, quienes representan más del 50% de la muestra. Los cargos administrativos tuvieron una participación relevante, mientras que los cargos directivos prácticamente no aparecen en la encuesta.

Tipo De Vinculación

Tipo de Vinculación

● Carrera Administrativa	77
● Libre Nombramiento y Remoción	6
● Pasante	0
● Provisional	31



De las 114 personas que realizaron la encuesta, se evidencia que para el tipo de vinculación un 68% son de carrera administrativa, el 5 % de Libre Nombramiento y Remoción y el 27 % se encuentran en Provisionalidad.

¿Vive En Bogotá?

¿Vive en Bogotá?

● Sí	106
● No	8

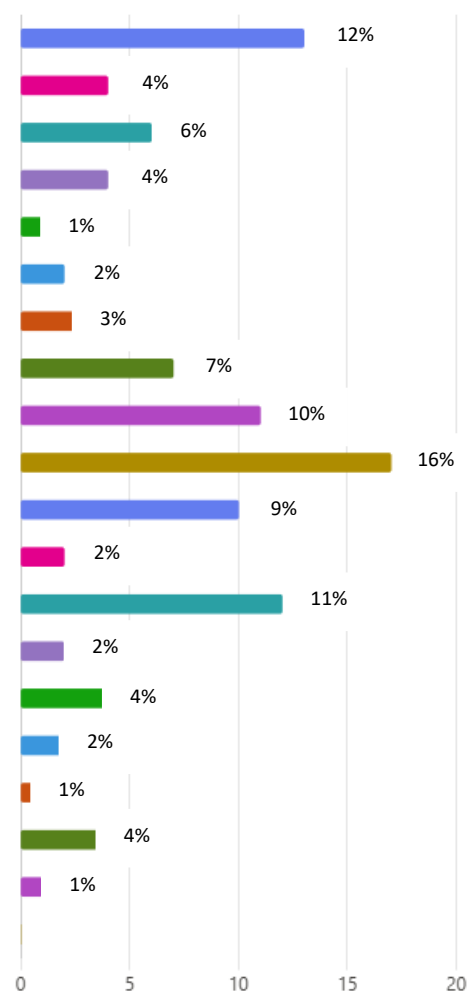


De las 114 personas encuestadas, el 93 % de los encuestados contestaron que viven en Bogotá, por otro lado el 7% contestaron que viven fuera de Bogotá.

¿En Qué Localidad Vive?

¿En qué localidad?

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



De acuerdo a los resultados se evidencia que, de 114 encuestas, 106 personas viven en Bogotá. Esto equivale al 93 % de los encuestados.

8 personas viven fuera de la ciudad. Equivalente a un 7 % de los encuestados.

Indique En Qué Ciudad O Municipio Reside

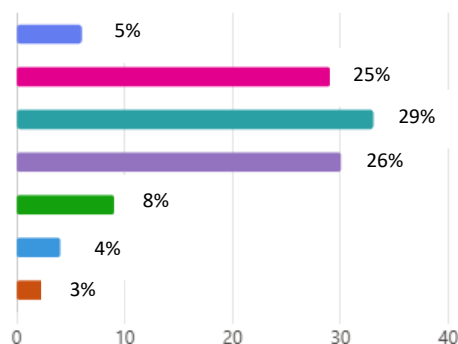
- Chía- Cundinamarca
- Bello (Antioquia)
- Mosquera
- Gachancipá
- SOACHA
- Soacha Ciudad Verde

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

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

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

1	6
2	29
3	33
4	30
5	9
6	4
7	3



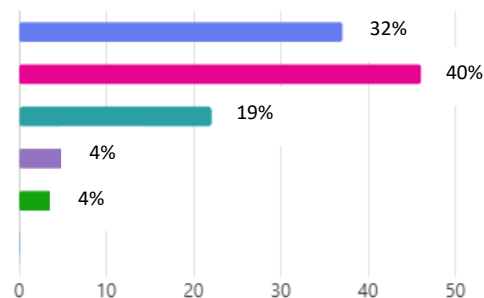
De acuerdo a los resultados evidenciamos lo siguiente: de 114 encuestados, 6 personas contestaron que su grupo familiar está

conformado por 1 persona, esto equivale al 6% de los encuestados. 29 personas contestaron que su grupo familiar está conformado por 2 personas, esto equivale al 25% de los encuestados. 33 personas contestaron que su grupo familiar es de 3 personas, Correspondiente al 29% de los encuestados. 30 personas contestaron que su grupo familiar es de 4 personas equivalente al 26 % de los encuestados. 9 personas contestaron que su grupo familiar es de 5 personas, equivalente al 8% de los encuestados. 4 personas contestaron que su grupo familiar es de 6 personas. Equivale al 4 % de los encuestados y 3 personas contestaron que su grupo familiar es de 7 personas, corresponde al 3 % de los encuestados.

Estado Civil

Estado Civil

● Soltero (a)	37
● Casado (a)	46
● Unión libre	22
● Separado (a)	5
● Divorciado (a)	4
● Viudo (a)	0

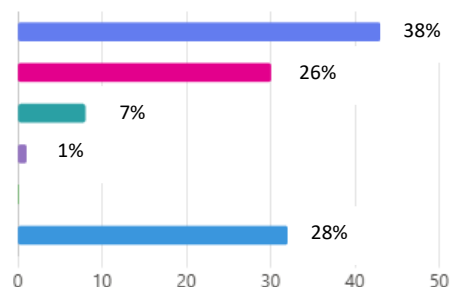


De acuerdo a los resultados evidenciamos que: Con 46 personas, quienes están casados representan el grupo más numeroso, abarcando aproximadamente el 40% de los encuestados. Esto sugiere que una gran parte de la población cuenta con una estructura familiar consolidada, Los solteros suman 37 personas (cerca del 32%), siendo el segundo grupo más grande. Esto indica una presencia importante de personas sin vínculo matrimonial activo, Las personas en unión libre representan 22 encuestados (alrededor del 19%), lo cual también refleja una forma de convivencia común dentro de la muestra, Separados: 5 personas Divorciados: 4 personas. En conjunto no superan el 8% del total, indicando que estos estados civiles son menos frecuentes en la población encuestada.

Número de hijos y/o hijastros

Número de hijos y/o hijastros

1	43
2	30
3	8
4	1
5	0
N/A	32



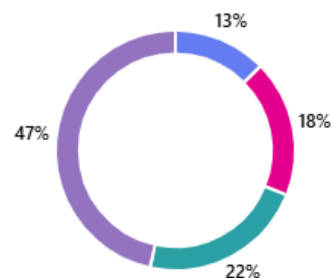
De acuerdo a los resultados evidenciamos lo siguiente:

De 114 encuestados, 43 personas contestaron que tienen 1 hijo/hija, equivalente al 38 % de los encuestados. 30 personas contestaron que tiene 2 hijos, equivalente al 26 % de los encuestados. 8 personas contestaron que tiene 3 hijos, equivalente al 7 % de los encuestados. 4 personas contestaron que tienen hijos correspondientes al 1 % de los encuestados. 32 personas contestaron que no tienen hijos. Esto equivale al 28 % de los encuestados

Rango de edades de sus hijos y/o hijastros.

Rango de edades de sus hijos y/o hijastros

De 0 a 6 años	13
De 7 a 11 años	19
De 12 a 17 años	23
18 años en adelante	48



En esta etapa observamos que 114 personas contestaron la encuesta y el resultado es el siguiente:

13 personas contestaron rango de edad de sus hijos entre 0- 6 años, equivalente a 13 % de los encuestados. 19 personas contestaron rango de edad de sus hijos entre 7-11 años, esto equivale al 18 % de los encuestados. 23 personas contestaron rango de edad de sus hijos entre 12 – 17 años, esto equivale al 22% de los encuestados. 48 personas contestaron rango de edad de sus hijos de 18 años en adelante, equivalente al 47 % de los encuestados.

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

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

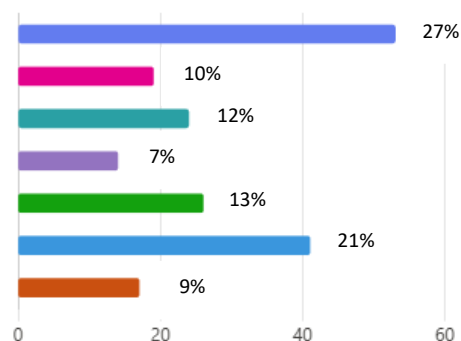


Frente a la pregunta ¿Le gustaría participar de actividades y/o torneos deportivos que se realizan al interior de la entidad Se evidencia que El 75% de los encuestados (85 personas) expresó que sí le gustaría participar en actividades o torneos deportivos internos. Esto evidencia un alto nivel de motivación, disposición y potencial de participación en iniciativas de bienestar físico y recreación. El 25% (29 personas) indicó que no desea participar. Esto puede deberse a: Falta de tiempo, referencias personales, condiciones de salud, desinterés por actividades deportivas.

Seleccione cuáles

Seleccione cuales

● Bolos	53
● Tenis de mesa	19
● Natacion	24
● Rana	14
● Bolirana	26
● Gimnasio	41
● Otras	17



Según el análisis de nuestra encuesta los intereses deportivos de los 114 servidores públicos y contratistas frente a temas deportivos está dividido, podemos ver que las actividades de mayor agrado son: Bolos con 53 personas equivale al 27% de los encuestados, gimnasio con 41 personas equivale al 21% de los encuestados. Estos resultados evidencian que más de la mitad de la población está interesada en estas actividades, también les importa natación, rana, boli rana, tenis de mesa y otros como baloncesto, futbol, voleibol, con un promedio del 11.6 % de personas encuestadas afirman que les gustan estas actividades.

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

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

● Sí 51
● No 63

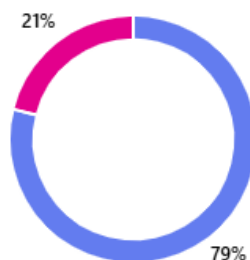


Analizando los datos de esta pregunta 114 de los encuestados, los cuales representan el 55 % no tienen la intención de participar y representar al Ministerio en ninguna justa deportiva en los juegos de función pública. 51 de los encuestados, los cuales representan el 45% tienen la intención de participar en las diferentes disciplinas deportivas de los juegos de la función pública en el 2025.

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

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

● Sí 90
● No 24



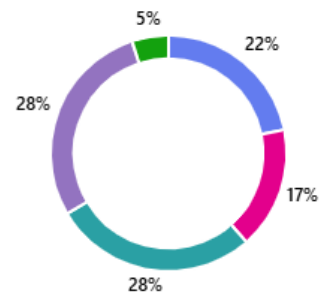
Referente a la pregunta de actividades artísticas y culturales de los 114 encuestados se evidencia que el 79 % que equivale a 90 personas de la población de Servidores Públicos y Contratistas del Ministerio de Salud y Protección Social,

les gustaría participar de las actividades, por otro lado, el 21 % con 24 personas mencionan no tener interés en participar.

Si su respuesta es sí, seleccione cuales:

Si su respuesta es sí, seleccione cuales:

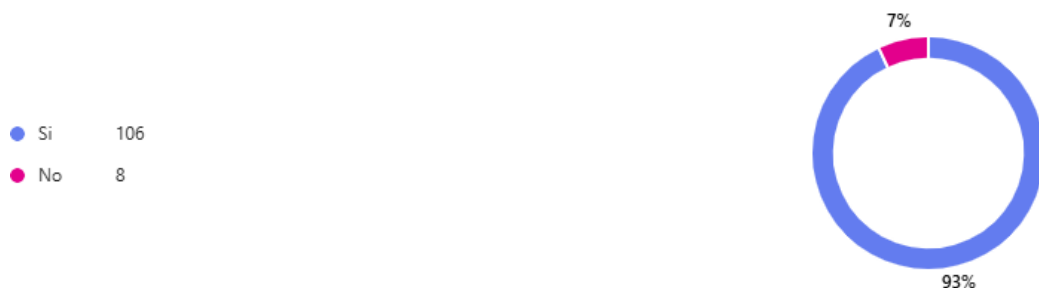
● Cine foros	39
● Danzas	30
● Visita a museos	50
● Taller de artes y/o manualidades	51
● Otras	9



Según el análisis de nuestra encuesta los intereses en actividades artísticas y/o culturales de los servidores públicos y contratistas se observa que las actividades de mayor agrado son: Visitas a museos con 50 personas representan el 28 %, tienen la intención de visitas a museos, con 51 personas el 28% están interesadas en participar en talleres de artes y manualidades, 39 personas el 22% están interesadas en participar en cine foros, 30 personas el 17% están interesadas en participar en danza, 9 personas el 5 % están interesadas en participar en otro tipo de actividades.

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

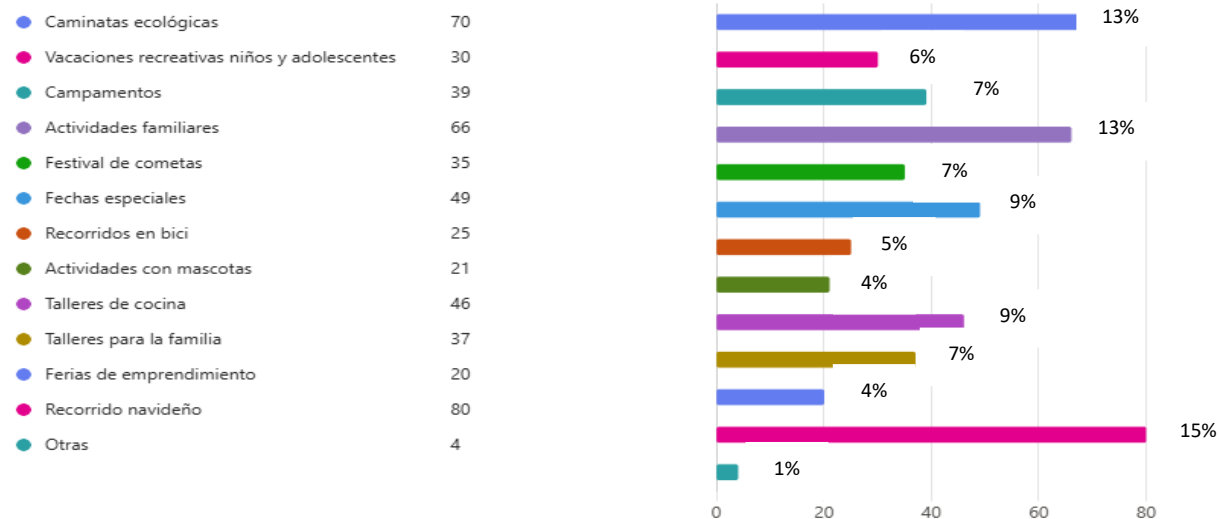
¿Le gustaría participar de actividades recreativas y/o vacacionales?



Según el análisis de nuestra encuesta se evidencia que 106 contestaron que sí están interesadas en participar de actividades recreativas y/ o culturales. Esto equivale al 93% de los encuestados que contestaron esta pregunta. 8 personas contestaron que no están interesados en participar de estas actividades. Esto equivale al 7% de las personas encuestadas.

Si su respuesta es sí, seleccione cuales:

. Si su respuesta es sí, seleccione cuales:



De acuerdo al grafico que antecede se evidencia lo siguiente:

De las 114 personas encuestadas, 70 dijeron estar interesadas en participar en caminatas ecológicas. Esto equivale al 13% de los encuestados.

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

39 personas contestaron que les gustaría participar en campamentos, esto equivale al 7% de los encuestados.

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

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

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

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

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

46 personas contestaron que les gustaría participar en actividades como talleres de cocina. Esto equivale al 9% de os encuestados.

Ferias de emprendimiento, 58 respuestas, 5%

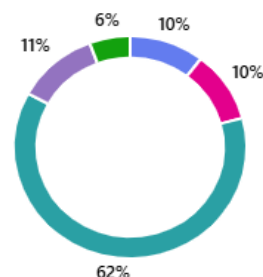
80 personas contestaron que les gustaría participar en actividades como recorrido navideño. Esto equivale al 15% de los encuestados.

Otras actividades, 4 respuestas. Equivale al 1% de los encuestados.

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

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

● Ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo.	11
● Participar en actividades que propicien el aprendizaje.	11
● Relajarse y/o salir de la rutina en la entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones.	66
● Buscar el bienestar propio.	12
● Socializar y conocer otras personas de la entidad.	6



Teniendo en cuenta lo respondido por la totalidad de encuestados, se obtiene.

Ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo. 11 respuestas. Equivale al 10% de los encuestados.

Participar en actividades que propicien el aprendizaje. 11 respuestas, equivale 10% de los encuestados.

Relajarse y/o salir de la rutina en la entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones. 66 respuestas, Equivale al 62% de los encuestados.

Buscar el bienestar propio. 12 respuestas. Equivale al 11% de los encuestados.

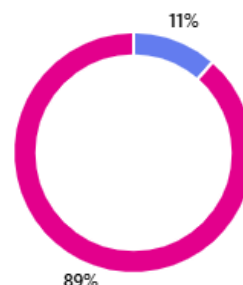
Socializar y conocer otras personas de la entidad. 6 respuestas. Equivale al 6% de los encuestados

¿Usted se encuentra en status pensionado o pre pensionado?

¿Usted se encuentra en status pensionado o pre pensionado?

● Sí 13

● No 101



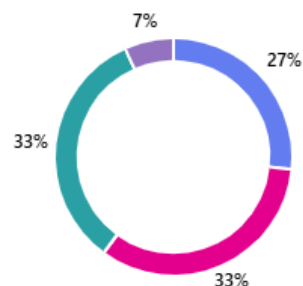
De los 114 encuestados, 13 respuestas dijeron estar en estatus de pre pensionado. Esto equivale al 11% de los encuestados.

Por otra parte, 101 personas encuestadas dijeron no estar en ese estatus. Esto equivale al 89% de los encuestados.

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

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

● Charlas informativas sobre el trámite pensional	8
● Conferencias Motivacionales	10
● Actividad de integración /Salida Recreativa	10
● Otras	2



De acuerdo a la gráfica podemos observar lo siguiente, Charlas informativas sobre el trámite pensional, 8 respuestas, esto equivale al 27%. De los encuestados.

Conferencias Motivacionales, 10 respuestas, que equivale al 33% de los encuestados.

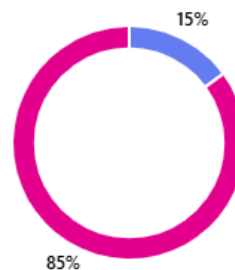
Actividad de integración /Salida Recreativa, 10 respuestas, esto equivale al 33% de los encuestados.

Otras, 2 respuestas, equivale al 7% de los encuestados.

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

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

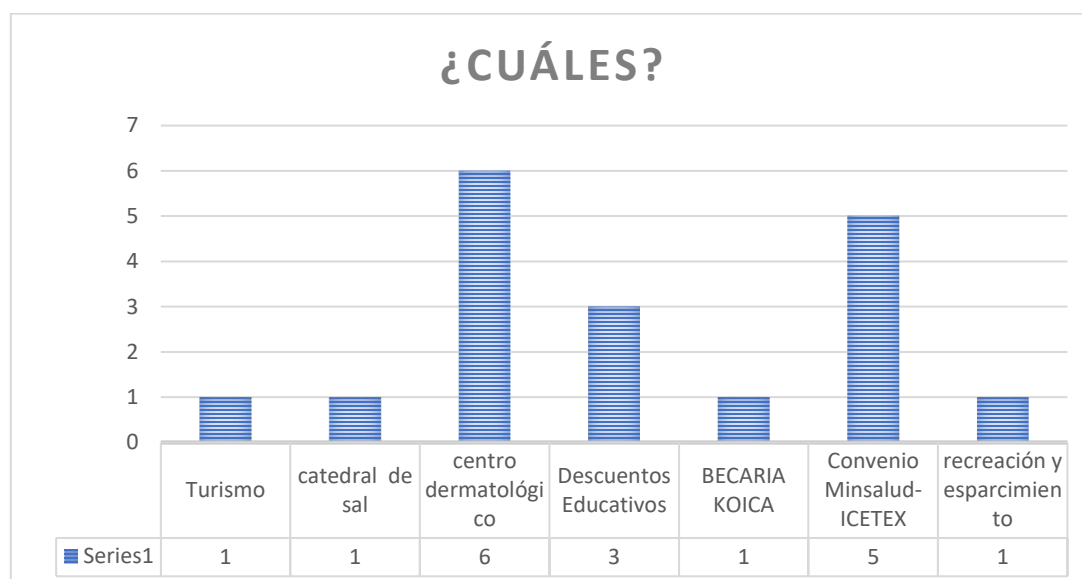
● Si	17
● No	97



En la gráfica anterior podemos evidenciar que 170 personas contestaron que sí se han beneficiado de los programas promocionados en el Ministerio. Esto equivale al 15% de los encuestados.

De otra parte, 97 personas contestaron que no se han beneficiado de estos programas. Equivale al 85 % de los encuestados.

¿Cuáles?



De acuerdo a la tabulación realizada se evidencia que 6 personas contestaron que se han beneficiado en el centro dermatológico Federico Lleras Acosta. Recreación y deporte obtuvimos 1 respuestas. Con relación a las becas, obtuvimos 1 respuesta. Catedral de sal, obtuvimos 1 respuesta. Convenio Icetex Minsalud, obtuvimos 5 respuestas. En cuanto a Becaria koica, obtuvimos un total de 1 respuesta.

¿Si usted fuera el encargado de crear los programas de bienestar e incentivos, ¿Qué programa propondría en que usted participaría?:

- Mindfulness y Meditación: Implementar clases o talleres de mindfulness para ayudar a las personas a gestionar el estrés y la ansiedad.
- Me gustaría que volvieran a formar el coro del ministerio, actualmente no hay actividades musicales.
- Jornadas de relajación -espacios de 15 o 20 minutos antes de iniciar la jornada laboral para iniciar actividades concentrado y ser productivo
- Repetiría actividades como la del 2017, realizar estantes que promuevan conocer qué hacen las dependencias del ministerio de forma divertida, como interactuar entre áreas, que permitan conocer temas importantes de forma didáctica y creativa. Sobre todo, para incorporar conocimientos a personas nuevas de forma agradable y que vean los logros de cada dependencia, con premios y detalles económicos como de comida.
- un premio por manejo adecuado de respuestas en control Doc, para todo el equipo de dos o tres direcciones, que implique una salida de compartir todos los funcionarios y contratistas.
- Programa de recicla bota o regala
- un programa llamado actívale, en cual se realice actividades físicas de diferente índole
- Un club de lectura y un club de escritura.
- -Clases semanales de yoga, pilates o entrenamiento funcional (presenciales o virtuales)
- Día de Mascotas o Pet Day
- convenio con teatros, convenio con gimnasio fuera del Ministerio para cuando se trabaje en casa.
- Fortalecer actividades de cuidado emocional. salud mental.

¿En caso que usted nunca participe en los programas o actividades de bienestar e incentivos, infórmenos que programa podríamos crear y en el que usted sí participaría?

-
- Al inicio, ofrecería una breve evaluación personal (puede ser anónima o no) para que cada persona pueda identificar qué área de su bienestar necesita más atención. Esto incluye: mental, físico, emocional y social.

- un espacio de preparación mental de 15 o 20 minutos para iniciar labores con productividad
- Encuentros de diálogos sobre salud mental que conlleve a la ayuda de busca de soluciones colectivas conscientes.
- Creo que falta para más participación que sean más actividades con la familia, a las caminatas por ejemplo podrían ir esposos hijos, y los q no tienen hermanos y padres.
- Un club de lectura y un club de escritura.
- Club de lectura, prestamos de libros, foros de cine, talleres de pintura o manualidades.
- Exploración en artes, música, canto, o dones especiales.
- Asistencia a obras de teatro.

Menciona una mejora que consideres prioritaria para el próximo año

- Campeonato de tenis 2 veces al año
- Caminatas ecológicas más frecuentes, actividades en diferentes horarios
- Los stands de ventas, no rotan, no incluyen oferta nueva.
- las actividades deberían ser divulgadas con claridad, es decir una caminata con fecha y sitio para que solo quienes estén interesados se inscriban y no que después de inscribirse unos días antes del evento como no les gusta el sitio se decidan e informen no ir. Si bien es cierto todos los funcionarios pueden ir a todas las actividades, si el número de inscritos supera los cupos debería darse prioridad a quienes en el último año no han participado o lo han hecho en menor proporción que otros para no desmotivar.
- que las vacaciones recreativas de los niños sean de 1 semana completa o 2. Pero no por días.
- que se utilicen todos los canales de difusión internos, carteleras, correos, fondos de pantalla y otros canales de difusión considerados por la dependencia
- Tener en cuenta a los funcionarios que tienen teletrabajo de manera tal que las fechas acordadas para las diferentes actividades, concuerden con los días que los trabajadores van al MSPS
- Continuar con los cines foros y seguir las actividades que brindan.
- Vacaciones recreativas toda una semana, bono en el cumpleaños, descuentos en caja de compensación.
- se sugiere realizar la programación semestral y que se den a conocer las actividades al inicio de cada semestre para poder organizar la participación, en mi caso me gusta participar en la mayoría de las

actividades, pero a veces se cruzan con programación de otras actividades personales o programación de vacaciones.

- fomentar juegos internos en diferentes deportes
- Un poco más de antelación para programar las actividades
- Mejorar la actividad de las personas que cumplen años, al igual que la despedida anual
- Ampliación de las vacaciones recreativas para los niños y niñas.
- Torneos deportivos semestrales
- El día de la familia se mas incluyente (adulto mayor, personas en situación de discapacidad)
- Mejor organización en la logística de los eventos. No realizar cambios inesperados en las programaciones ya comunicadas. Propender que las actividades sean interesantes para los servidores no siempre las mismas.

PROGRAMA DE TALENTO HUMANO “ENTORNO LABORAL SALUDABLE SOSTENIBLE”

POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO

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

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

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- e. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

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

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

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



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

PLAN DE TRABAJO 2026

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

Estrategias que se enmarcan en Bienestar e Incentivos en la entidad

Estrategia Hábitos saludables

Estrategia Ministerio en Familia

Estrategia de Gestión, incentivos, estímulos y reconocimientos

Estrategia Planeta Saludable

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

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

Indicador de Impacto:

Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Impacto	<p>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.</p> <p>Mide los efectos (directos e indirectos) generados por los productos sobre la población directamente afectada.</p> <p>(Fuente DNP)</p>	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 baile
	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 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 (Tenis de mesa, Bolos, Natación, rana, ajedrez y/o bolirana)

	Talleres de relajación, meditación, stretching y/o yoga
	Grupos de danzas

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
	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 de pareja para la Vida
	Día de la Familia
	Programa de Vivienda
	Mes de la Persona Mayor
	Novena Navideña
	Actividad 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 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
	Cine foros y/o visitas a museos

ACTIVIDADES ESTRATEGIA PLANETA SALUDABLE

ESTRATEGIA	ACTIVIDAD DE LA ESTRATEGIA
PLANETA SALUDABLE	Programa de Biciusuarios
	Caminatas Ecológicas y/o Campamento Ecológico
	Campaña o talleres ambientales (Charlas virtuales, reciclación, entre otras)



PLAN DE INCENTIVOS PARA LA VIGENCIA 2026

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

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

Reconocimiento a la antigüedad laboral:

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

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

Reconocimiento mejores servidores públicos (Labor meritoria):

En la vigencia 2026 se efectuará el reconocimiento del periodo evaluado anual del periodo anterior, y se reconoce a los servidores pertenecientes a los niveles asistencial, técnico, profesional, asesor y directivo.

Encargos y Comisiones de servicio:

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



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

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

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

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

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

Incentivos Brigada Minsalud:

La brigada es beneficiaria de incentivos, tendiendo la posibilidad de exonerarse de compensar tiempo para el disfrute de turnos de descanso



en Semana Santa y Navidad, Fin de Año y Año Nuevo y reconocimiento público en el evento que se defina.

Incentivo Programa Biciusuarios:

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

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

Entrega de chaqueta de seguridad y kit de luces, según lineamiento divulgado.

Incentivo de turnos de descanso en fechas especiales:

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

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

Incentivo de educación formal:



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

Reconocimientos a Equipos de Trabajo:

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

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

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

CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

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

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



Con aprecio,

Subdirección de Gestión del Talento Humano
Grupo de Bienestar y Desarrollo

