



La salud
es de todos

Minsalud

Plan Institucional de bienestar e incentivos Vigencia 2021 Subdirección de Gestión del Talento Humano

Equipo de trabajo: Rosa Liliana Muskus Cuervo
Ivonne Ximena Suárez Becerra
Fernando Antonio Bermúdez Manzanares

Bogotá D.C., Enero 28 de 2021
Versión 1



Contenido	
INTRODUCCIÓN.....	4
1. MARCO CONCEPTUAL.....	5
2. MARCO NORMATIVO.....	6
3. DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD A NIVEL MUNDIAL.....	8
4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DEL PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE SOSTENIBLE – ÁREA BIENESTAR E INCENTIVOS.....	10
Metodología.....	10
5. PROGRAMA DE TALENTO HUMANO “ENTORNO LABORAL SALUDABLE SOSTENIBLE”.....	15
5.1 POLÍTICA DEL TALENTO HUMANO.....	15
5.2 ESTRATEGIAS DEL PROGRAMA “Entorno Laboral Saludable Sostenible”.....	16
5.2.1 ESTRATEGIA: HÁBITOS SALUDABLES.....	17
Objetivo.....	17
Actividades.....	17
Métodos de Evaluación.....	17
Indicador.....	18
5.2.2 ESTRATEGIA: EL MINISTERIO EN FAMILIA.....	18
Objetivo.....	18
Actividades.....	18
Métodos de Evaluación.....	19
Indicador.....	19
5.2.3 ESTRATEGIA: GESTIÓN, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS.....	19
Objetivo.....	19
Actividades.....	20
Métodos de Evaluación.....	20
Indicador.....	21
5.2.4. ESTRATEGIA PLANETA SALUDABLE.....	24
Objetivo.....	24
Actividades.....	24
Métodos de Evaluación.....	24
Indicador.....	24



Alianzas y colaboración.....	26
ANEXO 1: ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE ACTIVIDADES POR ESTRATEGIA	27
ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	28
ANEXO 3: FICHA DE ANTECEDENTES DE SALUD	29



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.

Se adopta como marco la política de “Un Ministerio Saludable”, siendo este el camino a seguir para la construcción del Programa “Entorno Laboral Saludable Sostenible” para la vigencia del 2021.

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 fiscal, dicho programa se diseñó teniendo en cuenta la evaluación de la ejecución del programa “Entorno Laboral Saludable Sostenible”, vigencia 2020, 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. La planeación estratégica es un proceso que tiene por objetivo fijar el curso concreto de acción que debe seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos, en el mediano y largo plazo. De este ejercicio se establece la estrategia, la secuencia de acciones y las determinaciones de tiempo y recursos necesarios para su ejecución.



1. 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.



2. 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"*.

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 se encuentra el de desarrollar el programa "Organizaciones Saludables" dentro del marco "Hacia un Ministerio Saludable", en el 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 desarrollado por la Escuela de Alto Gobierno de la Universidad de los Andes.

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 se indica a continuación:

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. DIAGNÓSTICO DE CONDICIONES DE SALUD A NIVEL MUNDIAL

Es importante conocer las principales causas de la defunción en el mundo, para ayudar a mejorar su forma de vivir, tener una medición y control de este tema ayuda a determinar la eficacia de los sistemas de salud y a dirigir los recursos hacia donde más se necesitan, por ejemplo, en los sectores de transporte, alimentación, agricultura, medio ambiente y por supuesto salud.

En 2019, la Organización Mundial de la Salud enumeró las 10 causas principales de defunción representaron el 55% de los 55,4 millones de muertes que se produjeron en todo el mundo.

Las causas de defunción pueden agruparse en tres categorías: enfermedades transmisibles (enfermedades infecciosas y parasitarias y afecciones maternas, perinatales y nutricionales), enfermedades no transmisibles (crónicas) y lesiones. (OMS, 2020)

La mayor causa de defunción del mundo es la cardiopatía isquémica, responsable del 16% del total de muertes en el mundo. Desde el año 2000, el mayor aumento de muertes corresponde a esta enfermedad, que ha pasado de más de 2 millones de defunciones en 2000 a 8,9 millones en 2019. El accidente cerebrovascular y la enfermedad pulmonar obstructiva crónica son la segunda y tercera causas de defunción, que representan aproximadamente el 11% y el 6% del total de muertes, respectivamente. Las infecciones de las vías respiratorias inferiores siguen siendo la enfermedad transmisible más mortal del mundo, situándose como la cuarta causa de defunción. No obstante, el número de defunciones ha disminuido considerablemente: en 2019 se cobraron 2,6 millones de vidas, 460.000 menos que en 2000. Las afecciones neonatales ocupan el quinto



lugar. Sin embargo, las defunciones por afecciones neonatales son una de las categorías en que más ha disminuido el número de muertes en cifras absolutas en los dos últimos decenios: esas afecciones se cobraron la vida de dos millones de recién nacidos y niños pequeños en 2019, es decir, 1,2 millones menos que en 2000. Las muertes por enfermedades no transmisibles están aumentando. El número de fallecimientos por cáncer de tráquea, bronquios y pulmón ha aumentado de 1,2 millones a 1,8 millones y ahora ocupa el sexto lugar entre las causas principales de defunción. (OMS, 2020)

En 2019, la enfermedad de Alzheimer y otras formas de demencia se situaron como la séptima causa de defunción. Afectan de forma desproporcionada a las mujeres. El 65% de las muertes por Alzheimer y otras formas de demencia en el mundo corresponde a mujeres.

Uno de los mayores descensos en el número de muertes es el de las enfermedades diarreicas, que han pasado de 2,6 millones de muertes en 2000 a 1,5 millones en 2019 en todo el mundo.

La diabetes ha pasado a ser una de las 10 causas principales de defunción, tras un importante aumento porcentual del 70% desde 2000. La diabetes también es responsable del mayor aumento de muertes de varones entre las 10 causas principales, con un incremento del 80% desde 2000.

Por lo anterior la mayor causa de muertes en el mundo son las enfermedades que se relacionan con el corazón y el cerebro, y según reporte del Instituto Nacional de Salud, a corte 28 de septiembre de 2020, de las 25.641 personas fallecidas por coronavirus el 28,1% tenía comorbilidades de hipertensión arterial (5.465) e insuficiencia cardíaca (1.752). (OMS, 2020)

En el boletín de prensa N° 722 del Ministerio de Salud y Protección Social se recomienda cómo prevenir estas enfermedades, así:

1. Alimentación saludable y actividad física

Consumir alimentos frescos y variados, que incluyan en cada una de las comidas frutas enteras y verduras. Reducir el consumo de "alimentos de paquete", comidas rápidas y bebidas azucaradas gaseosas o no. De igual manera, bajar el consumo de sal y alimentos embutidos, enlatados y grasas de origen animal como la manteca. Realizar actividad física de forma regular, relacionada con el movimiento corporal que se hace en las actividades cotidianas y/o recreativas. Incluir otras actividades físicas deportivas que sumen al menos 150 minutos a la semana. No importa la intensidad, su práctica genera impacto positivo sobre la salud, el bienestar y la calidad de vida.

2. Consumo de tabaco y bebidas alcohólicas

Evitar el consumo de tabaco y sus derivados, así como la exposición al humo de estos productos. Eliminar la ingesta en exceso de bebidas alcohólicas, ya que puede debilitar el músculo cardíaco, causar complicaciones de salud e incluso la muerte. Nunca es muy tarde para dejar de fumar o beber alcohol; ambos contienen sustancias adictivas y perjudiciales para la salud que producen aumento de la frecuencia cardíaca y de la presión arterial, entre otros efectos cardíacos y cerebrovasculares.



3. Control del estrés, hipertensión y diabetes

Aprender a manejar los problemas, así como controlar la presión arterial y los niveles de azúcar en sangre, mejoran la salud en general y la del corazón.

4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DEL PROGRAMA ENTORNO LABORAL SALUDABLE SOSTENIBLE – ÁREA 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 2021.

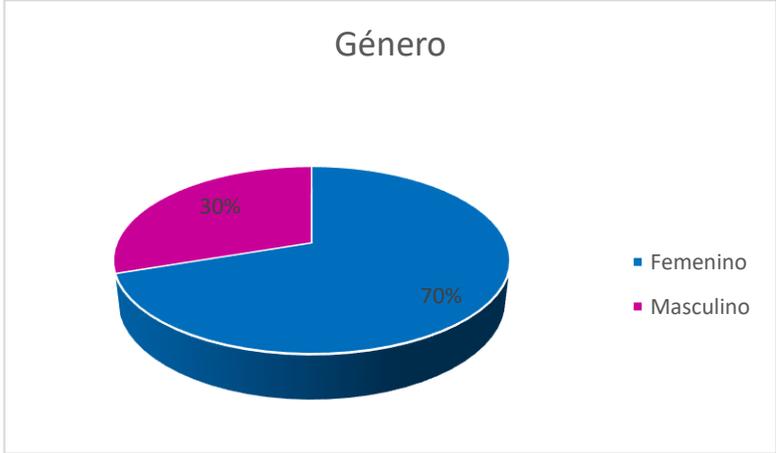
Metodología

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; adicionalmente, incorporó el componente de integridad y se incluyó una pregunta acerca de la preferencia de tener transporte o no en la entidad. El instrumento consta de 55 preguntas en su totalidad, 11 de ellas fueron de selección múltiple, 11 abiertas y 33 de escalas de valoración.

La encuesta se publicó a través de El Saludable y se aplicó desde el 06 de noviembre hasta el 04 de diciembre de 2020. Se dirigió a servidores públicos y a contratistas de prestación de servicios y apoyo a la gestión. Fue contestada por 338 personas.

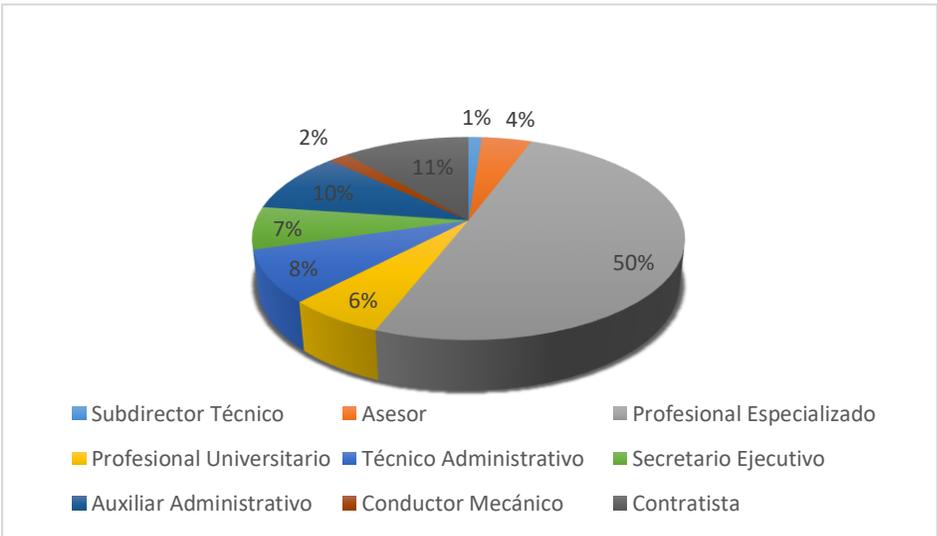
Caracterización de las personas que contestaron la encuesta.

Género:



De las 338 personas que contestaron la encuesta el 70% fueron mujeres que equivalen a 237 y el 30% hombres que equivalen a 101.

Cargo:

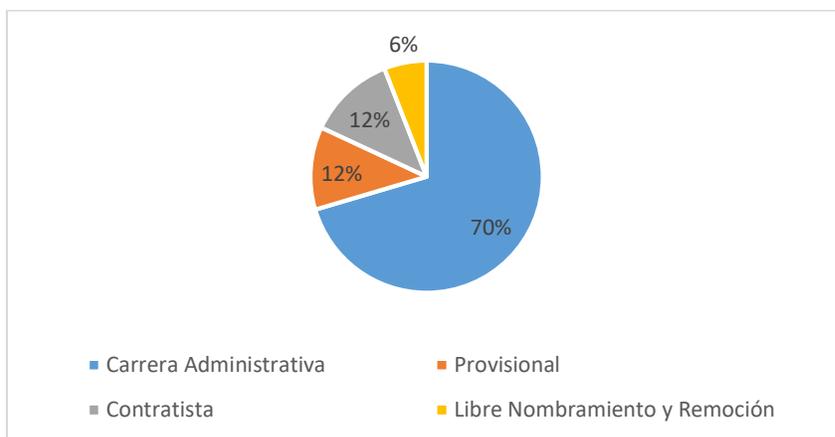


*La cantidad de contratistas varió, respecto a la gráfica anterior, porque algunos contratistas seleccionaron otro tipo de cago diferente



De las 338 personas que contestaron la encuesta el 50% ocupa el empleo de Profesional Especializado que equivale a 169, el 11% es contratista de prestación de servicios y de apoyo a la gestión que representa 38 personas, el 10% ocupa el empleo de Auxiliar Administrativo que representa 34 personas, el 8% ocupa el empleo de Técnico Administrativo que representa 28 personas, el 7% ocupa el empleo de Secretario Ejecutivo que representa 24 personas, el 6% ocupa el empleo de Profesional Universitario representa 20 personas, el 4% ocupa el empleo de Asesor que representa 14 personas, el 2% ocupa el empleo de Conductor Mecánico que representa 7 personas y 1% ocupa el empleo de Subdirector Técnico que equivale a 4 personas.

Tipo de vinculación:

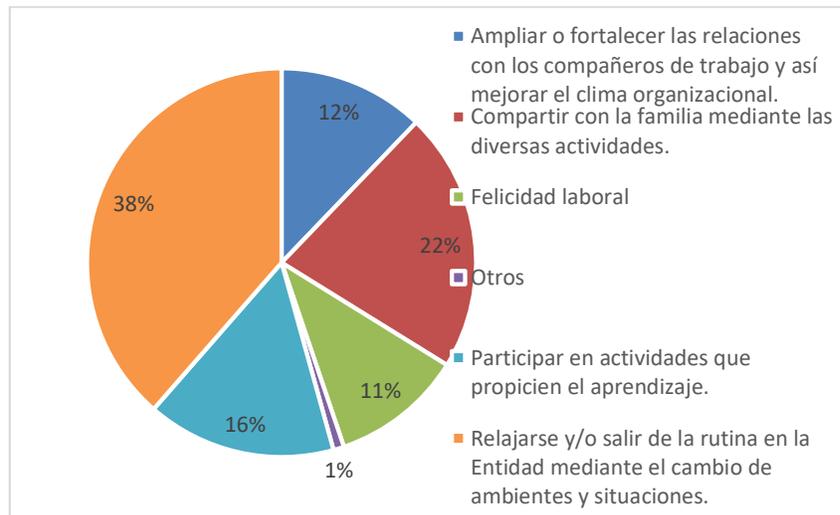


De las 338 personas que contestaron la encuesta se evidencia que el 70% se encuentra vinculado al Ministerio en carrera administrativa lo que representa 237 personas, el 12% se encuentra vinculado en provisionalidad que equivale a 40 personas; también, en este porcentaje, encontramos a contratistas de prestación de servicio y apoyo a la gestión y, finalmente, el 6% contestaron los servidores de libre nombramiento y remoción que representa 20 personas.

Análisis de resultados

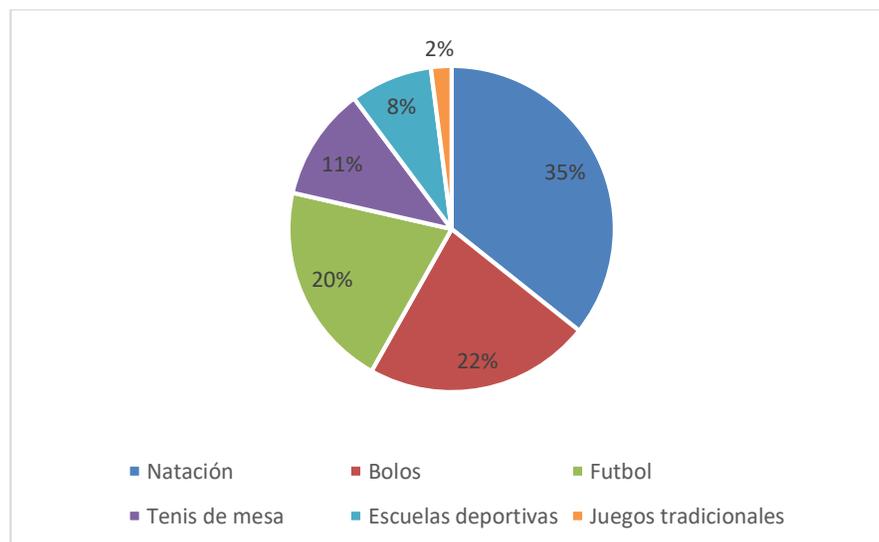
Estrategias de hábitos saludables, Ministerio en familia, gestión de incentivos estímulos y reconocimientos y Planeta saludable.

Las 338 personas que respondieron la encuesta desean participar en las actividades de bienestar por las siguientes razones:



El 38 % expresó que lo realiza para relajarse y/o salir de la rutina en la entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones equivale a 128 personas; 22 % expresó que participa para compartir con la familia en diferentes actividades equivale a 38 personas; el 16% expresó que desean participar en actividades que propicien el aprendizaje equivale a 34 personas, el 12% que representa 28 personas desea ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros, el 11 % que representa 24 personas indicaron estar interesados en la felicidad laboral y el 1% que equivale a 20 personas que contestó estar interesado en las actividades de bienestar por otras razones diferentes a las anteriores.

Las actividades deportivas más llamativas por los servidores del Ministerio son:

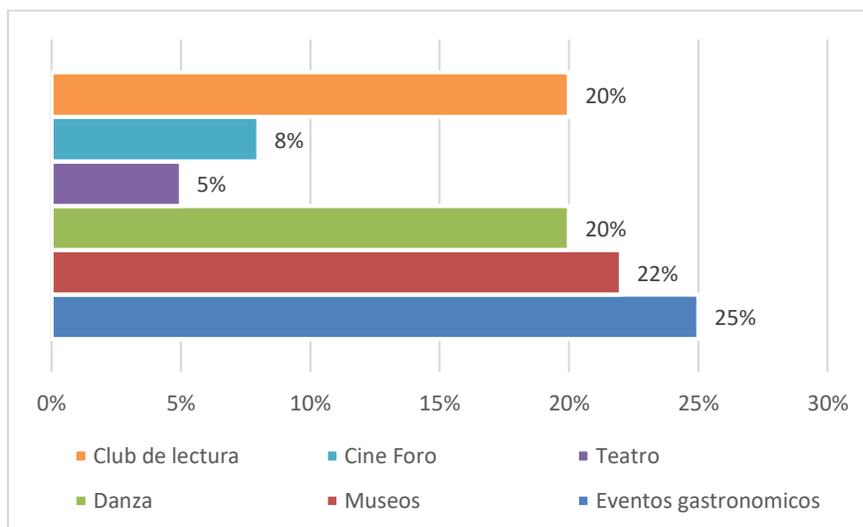




El 35 % de las personas están interesadas en natación lo cual equivale a 118 personas, el 22 % se encuentra interesado en bolos lo que representa 74 personas, 68 personas están interesadas en fútbol que equivale al 20%, el 11 % le gusta tenis de mesa que equivale a 37 personas, el 8% está interesado en las escuelas deportivas para sus hijos que equivale a 27 personas, el 2% le gustan los juegos tradicionales y el 2 % restante les gusta el gimnasio.

Además de las anteriores actividades, mencionaron otras como ciclismo, zumba, rugby, actividades al aire libre y buceo.

Las personas manifestaron estar interesadas en fortalecer el componente artístico y cultural, desde la estrategia de bienestar e incentivos, así:



El 25% de las personas manifestó interés en los eventos gastronómicos que equivale a 85 personas; el 22% en los museos que equivale a 74 personas; el 20 % manifestó interés en danza que equivale a 68 personas; el otro 20 % está interesado en un club de lectura que equivale a 68 personas, el 8 % le gustan los cine foros que representa 27 personas y el 5 % está interesado en el teatro que representa 17 personas. Los comentarios de otras actividades culturales sugirieron talleres de arte y/o manualidades, club de lectura, descuentos en compras de libros, entradas a cine, conciertos y obras musicales.

Los resultados de la encuesta de necesidades de bienestar e incentivos se tendrán en cuenta para la planificación de actividades en el plan de trabajo 2021.



5. PROGRAMA DE TALENTO HUMANO “ENTORNO LABORAL SALUDABLE SOSTENIBLE”

5.1 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 .



5.2 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.

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.

Objetivos del programa de talento humano “Entorno Laboral Saludable Sostenible”

- Proporcionar a todos los miembros de la fuerza de trabajo, condiciones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que protejan y promuevan la salud y la seguridad.
- Permitir a los jefes y trabajadores tener cada vez mayor control sobre su propia salud, mejorarla y ser más energéticos, positivos y felices.
- Diseñar e implementar políticas para normar la salud de los trabajadores.
- Proteger y promover la salud en el lugar de trabajo.
- Promover la implementación y el acceso a los servicios de salud ocupacional.
- Proporcionar y comunicar las evidencias de acción y práctica.
- Incorporar la salud de los trabajadores en otras políticas. (p.e: en la política de talento humano de un estado, de una entidad...).

Órganos colegiados de participación en el Ministerio de Salud y Protección Social en el programa

- Comisión de Personal Unificada.
- Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo Unificado COPASST
- Comité de Convivencia Laboral Unificado
- Brigada de Emergencias.
- Comités y Subcomités de Gestión
- Comité de Incentivos
- Comité de Teletrabajo.
- Comité de Selección Convenio Minsalud-Icetex.
- Organizaciones sindicales.



5.2.1 ESTRATEGIA: HÁBITOS SALUDABLES

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

Actividad	Fecha inicio	Fecha Final
Ciclos de aprendizaje de alimentación saludable	Febrero 2021	Noviembre 2021
Acondicionamiento físico	Febrero 2021	Noviembre 2021
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte al Ministerio	Febrero 2021	Noviembre 2021
Día sin carro	Febrero 2021	Febrero 2021
Deportes: torneos de integración	Abril 2021	Noviembre 2021

Para las diferentes actividades de esta estrategia se requiere diligenciar y presentar los siguientes formatos (Cuando sean de forma presencial):

- Consentimiento Informado y Ficha de Antecedentes Médicos. (Ver anexo 2 y 3)
- Certificado de afiliación a la ARL

Métodos de Evaluación

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



Indicador

El indicador para aplicar a bienestar e incentivos es de cobertura y se evalúa semestralmente, así:

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de las actividades realizadas.	Ejecución de actividades	Total acumulado de actividades ejecutadas en el periodo/total acumulado de actividades programadas en el periodo.

5.2.2 ESTRATEGIA: EL MINISTERIO EN FAMILIA

Objetivo

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

Actividades

Actividad	Fecha inicio	Fecha Final
Biblioteca viajera virtual y club de lectura	Abril 2021	Abril 2021
Día del niño	Abril 2021	Abril 2021
Actividad de 0 – 5 años	Abril 2021	Noviembre 2021
Día del Ministerio en Familia. (Primer y segundo semestre)	Mayo 2021	Octubre 2021
Vacaciones recreativas (Primer y segundo semestre)	Mayo 2021	Diciembre 2021
Ciclo de talleres para la familia	Mayo 2021	Noviembre 2021
Día de la madre	Mayo 2021	Mayo 2021
Ferías de servicios por la caja de compensación. (Primer y segundo semestre)	Mayo 2021	Septiembre 2021
Emprendimiento familiar Minsalud	Mayo 2021	Noviembre 2021
Celebración navideña en familia	Diciembre 2021	Diciembre 2021



Para las diferentes actividades de esta estrategia se requiere diligenciar y presentar los siguientes formatos (Cuando sean de forma presencial):

- Consentimiento Informado y Ficha de Antecedentes Médicos. (Ver anexo 2 y 3)
- Certificado de afiliación a la ARL

Métodos de Evaluación

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

Indicador

El indicador para aplicar a bienestar e incentivos es de cobertura y se evalúa semestralmente, así:

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de las actividades realizadas.	Ejecución de actividades	Total acumulado de actividades ejecutadas en el periodo/total acumulado de actividades programadas en el periodo.

5.2.3 ESTRATEGIA: GESTIÓN, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

Objetivo

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



Actividades

Actividad	Fecha inicio	Fecha Final
Día de cumpleaños	Enero 2021	Diciembre 2021
Teletrabajo	Enero 2021	Diciembre 2021
Horarios flexibles	Enero 2021	Diciembre 2021
Programa de Biciusuarios	Enero 2021	Diciembre 2021
Celebración de Fechas especiales.	Enero 2021	Diciembre 2021
*Apropiación de nuestros valores (código de integridad)	Febrero 2021	Diciembre 2021
*Intervenir el clima laboral y la cultura organizacional del Ministerio	Febrero 2021	Diciembre 2021
*Turnos de semana santa, navidad y año nuevo	Marzo 2021	Diciembre 2021
Programa orientación al retiro	Marzo 2021	Noviembre 2021
Día de la secretaria	Abril 2021	Abril 2021
Actividades club de pensionados	Abril 2021	Noviembre 2021
Actividad con gerentes públicos	Mayo 2021	Octubre 2021
*Encargos	Mayo 2021	Diciembre 2021
Día del padre	Junio 2021	Junio 2021
Día del conductor	Junio 2021	Junio 2021
Actividad reconocimiento a mejor equipo de trabajo	Agosto 2021	Noviembre 2021
Día del amor y amistad	Septiembre 2021	Septiembre 2021
Celebración Halloween	Octubre 2021	Octubre 2021
Reconocimiento tiempo de servicio y mejores servidores públicos.	Noviembre 2021	Noviembre 2021

*Las actividades de Apropiación de nuestros valores (código de integridad), Intervención en clima laboral y la cultura organizacional del Ministerio, turnos de semana santa, navidad y año nuevo, encargos, pertenecen a la estrategia de Formación y capacitación pero desde la estrategia de Gestión de incentivos, estímulos y reconocimientos apoyamos de forma unificada.

Para las diferentes actividades de esta estrategia se requiere diligenciar y presentar los siguientes formatos (Cuando sean de forma presencial):

- Consentimiento Informado y Ficha de Antecedentes Médicos. (Ver anexo 2 y 3)
- Certificado de afiliación a la ARL

Métodos de Evaluación

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



Indicador

El indicador para aplicar a bienestar e incentivos es de cobertura y se evalúa semestralmente, así:

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de las actividades realizadas.	Ejecución de actividades	Total acumulado de actividades ejecutadas en el periodo/total acumulado de actividades programadas en el periodo.

Programa de orientación al retiro:

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.

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.

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

Plan de Incentivos para la vigencia 2021:

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

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 2021 se efectuará el reconocimiento del periodo evaluado entre el 1 de febrero de 2020 a 31 de enero de 2021, y se reconoce a los empleados pertenecientes a los niveles 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.

Incentivos Grupo de Atención al Ciudadano

Objetivo: Desarrollar actividades focalizadas en los servidores del Grupo de Atención Ciudadano con el fin de reconocer, estimular e incentivar a labor desarrollada por los colaboradores de los diferentes niveles de atención con el fin de fortalecer la cultura de excelencia del servicio

- 1.- En el evento anual de reconocimiento a los servidores del Ministerio de la presente vigencia, se incluirá un espacio para reconocer y exaltar a quienes hagan parte del Grupo de Servicio al Ciudadano, en el marco de los incentivos para los servidores públicos por la gestión de excelencia en el servicio. Al Coordinador del Grupo se le hará entrega de un certificado con la exaltación correspondiente.
- 2.- A los integrantes del Grupo de Atención al Ciudadano se les dará prioridad en la inscripción a eventos y actividades programadas por las diferentes estrategias del Programa Entorno Laboral Saludable Sostenible.
- 3.- Se programarán mensualmente actividades o pausas ludo recreativas virtuales o presenciales a los integrantes del Grupo de Atención al Ciudadano.
- 4.- En el marco del sistema de vigilancia del riesgo psicosocial se programarán actividades de intervención para el Grupo de Atención al Ciudadano, con base en los resultados de la aplicación de la batería de diagnóstico aplicada entre septiembre y noviembre de 2020.

Este último punto estará a cargo del Grupo de Seguridad y Salud en el Trabajo (programación de actividades, reporte de avance, indicadores).



Incentivos Brigada Minsalud

En el evento anual de reconocimiento a los servidores del Ministerio de la presente vigencia, se incluirá un espacio para reconocer y exaltar a quienes hagan parte de la Brigada Minsalud. Al Coordinador del Grupo se le hará entrega de un certificado con la exaltación correspondiente.

5.2.4. ESTRATEGIA PLANETA SALUDABLE

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

Actividad	Fecha inicio	Fecha Final
Biciusuarios	Enero 2021	Diciembre 2021
Caminatas Ecológicas	Abril 2021	Noviembre 2021
Módulos de Reciclaje	Abril 2021	Noviembre 2021
Siembra de Árboles	Mayo 2021	Noviembre 2021
Semana Ambiental MinSalud	Septiembre 2021	Septiembre 2021

Para las diferentes actividades de esta estrategia se requiere diligenciar y presentar los siguientes formatos (Cuando sean de forma presencial):

- Consentimiento Informado y Ficha de Antecedentes Médicos. (Ver anexo 2 y 3)
- Certificado de afiliación a la ARL

Métodos de Evaluación

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

Indicador

El indicador para aplicar a bienestar e incentivos es de cobertura y se evalúa semestralmente, así:



Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Eficacia	Cobertura	Mide el porcentaje de ejecución de las actividades realizadas.	Ejecución de actividades	Total acumulado de actividades ejecutadas en el periodo/total acumulado de actividades programadas en el periodo.



La salud es de todos

Minsalud

Alianzas y colaboración

The collage features the following logos and images:

- TEATRO COLÓN BOGOTÁ**: Logo with a photograph of the theater's interior.
- TEATRO MAYOR**: Logo with the name **JULIO MARIO SANTO DOMINGO**.
- BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS**: Logo of the Mayor's Office, with the text **ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.** and **SECRETARÍA DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE**.
- TEATRO TL LIBRE**: Logo with stylized letters.
- SALA DE CONCIERTOS BIBLIOTECA LUIS ANGEL ARANGO**: Logo with a photograph of the concert hall.
- TEATRO JORGE ELIECER GAITAN**: Logo with a photograph of the theater.
- FUNDACIÓN TEATRO NACIONAL**: Logo with a red horse icon.
- TICKETEK.COM**: Logo with a star.
- Teatro Cafam de Bellas Artes**: Logo with a red background and white dots.
- IDEALO PEZ**: Logo with a red fish character.
- TEATRO COLSUBSIDIO**: Logo with a photograph of the theater.
- primerafila**: Logo with the tagline **SU ENTRADA AL ENTRETENIMIENTO**.
- Tuboleta.com**: Logo with a blue star.
- ALPINA FUNDACIÓN ALPINA**: Logo with a mountain and water.
- INGENIERIA Y ESPECIALIDADES SAS**: Logo with a green circular design.
- Centro de Memoria Histórica**: Logo with a stylized human figure.
- BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS**: Logo of the Mayor's Office, with the text **ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.** and **Instituto Distrital de Recreación y Deporte**.
- IDRD**: Logo of the Instituto Distrital de Recreación y Deporte.
- recofila**: Logo with the tagline **Reúne • Recolecta • Revive**.
- INSTITUTO NACIONAL DE DERMATOLOGÍA**: Logo with a dollar sign, with the text **Centro Dermatológico Federico Lleras Acosta** and **Empresa Social del Estado**.
- aprovvet**: Logo with a microscope, with the text **Asociación Nacional de Laboratorios de Productos Veterinarios**.
- CAR**: Logo with a blue leaf, with the text **Green Ambition. Responsabilidad de Todos**.
- MINAMBIENTE**: Logo of the Ministry of Environment.
- TODOS POR UN NUEVO PAÍS**: Logo with the tagline **PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN**.
- L-Û-MINA**: Logo with the tagline **BUENA IDEA USARLAS / MEJOR IDEA RECOLECTARLAS**.
- Jardín Botánico de Bogotá José Celestino Mutis**: Logo with a plant.
- ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.**: Logo with an eagle, with the text **SECRETARÍA DE AMBIENTE**.
- BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS**: Logo with the text **PARQUES NACIONALES NATURALES DE COLOMBIA** and a photograph of a bear.



ANEXO 1: ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE ACTIVIDADES POR ESTRATEGIA

 La salud es de todos Minsalud		PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			Código	GTHF09
		Formato	Encuesta de Actividades			Versión	1
<p>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:</p> <p>Fecha _____ Dependencia _____</p> <p>Marque X al nivel jerárquico de su cargo: Nivel: Directivo ___ Asesor(a) ___ Profesional ___ Técnico(a) ___ Asistencial ___ Contratista ___ Otro _____</p>							
ACTIVIDAD O EVENTO:							
Marque X según corresponda su opinión, de acuerdo a los siguientes parámetros:							
No.	ORGANIZACIÓN DEL EVENTO	Muy Bueno  4	Bueno  3	Regular  2	Deficiente  1	No Aplica 	
1	Puntualidad del proveedor						
2	Puntualidad de los participantes						
3	Tiempo definido para su desarrollo.						
4	Lugar de realización del evento.						
ALIMENTACIÓN							
No.							
1	Calidad.						
2	Servicio.						
APORTES DE LA ACTIVIDAD							
No.							
1	Esta actividad le aportó al mejoramiento de su estilo de vida saludable.						
2	La actividad le ha servido para mejorar el clima organizacional y convivencia con las personas que laboran en el Ministerio.						
3	Esta actividad le ha aportado al mejoramiento de sus relaciones interpersonales con las personas que laboran en la entidad y con su familia.						
SUGERENCIAS							
No.							
1	Mencione un aspecto que resalte de la actividad.						
2	Indique un aspecto por mejorar de la actividad.						
3	¿Qué otra actividad le gustaría que se realizara en el Programa Entorno Laboral Saludable?						
GRACIAS POR SUS COMENTARIOS Y APORTES							



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.C94472557 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? _____
- Camaras 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 exonoero 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

		PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código	GTHF23	
		Formato	Antecedentes de Salud	Versión	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 MEDICA						
GRUPO SANGUÍNEO		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.						