

# Plan de Bienestar e Incentivos 2026

INSTITUTO NACIONAL DE SALUD

## Coordinador

Hector Julio Cuadros Monsalve

## Secretaria General

Ingrit Lineth Vásquez Cely

## Elaborado por:

Grupo de Gestión del Talento Humano

## Revisado por:

Oficina Asesora de planeación  
(componente metodológico)

## Aprobado por:

Comité Institucional de Gestión y  
Desempeño NO XXXXXX u otra  
instancia que lo apruebe conforme a la  
normatividad aplicable

Fecha Realización:

©. Instituto Nacional de Salud. Bogotá, Colombia

Fecha de elaboración:

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia. La versión vigente reposa en la pagina web de la entidad-micrositio transparencia

Página - 1 - de 17

[www.ins.gov.co](http://www.ins.gov.co)



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia



Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá D.C. - Colombia



PBX: (601) 220 77 00 / exts. 1101 - 1214



[contactenos@ins.gov.co](mailto:contactenos@ins.gov.co)

## 1. INTRODUCCION

Las servidoras y servidores públicos son el activo más importante con el que cuentan los órganos, organismos y entidades públicas para desarrollar su misionalidad y los objetivos estratégicos institucionales con el fin de contribuir al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. Por eso, se elabora el Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2026 para contribuir a una mayor productividad, un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso y de esta manera prestar un mejor servicio a la ciudadanía, contribuyendo así a incrementar los niveles de confianza en el Estado. El Plan de Bienestar e incentivos busca ofrecer un espacio que permita a los servidores de la entidad liberar sus emociones, manejar el estrés y ansiedad originado por la carga laboral, incrementar su satisfacción y mejorar su calidad de vida.

De igual forma, se busca a través de las actividades del Plan, fomentar el desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos del INS, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud.

El Instituto Nacional de Salud se encuentra comprometido con el desarrollo de todos sus colaboradores y para la vigencia 2026 se implementará un plan de incentivos y bienestar enfocado en las necesidades propias de los funcionarios de acuerdo al momento en el que se encuentra el INS y dando cumplimiento a las Políticas Nacionales de la Administración del Talento Humano.

Así mismo, se busca fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía como al cliente interno.

Este año, se elaboró el Plan de Bienestar con base en el documento “Programa Nacional de Bienestar 2023-2026”, un instrumento técnico que proporciona lineamientos y recomendaciones a las entidades del orden nacional y territorial en la implementación de sus propios programas de bienestar.

## 2. MARCO NORMATIVO

- **Documento “Programa Nacional de Bienestar 2023-2026”**, es un documento que compila estrategias para mejorar las condiciones de la vida personal, familiar y laboral de todas las servidoras y los servidores públicos de los órganos, organismos y entidades públicas; así mismo, distintas alternativas que apunten a incrementar el bienestar, la felicidad y su identidad, con el fin de coadyuvar al crecimiento sostenible de las entidades públicas donde prestan sus servicios. Lo anterior, con el propósito de lograr la coherencia entre el enfoque institucional y el sentido humano de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que son el activo más importante con el que cuenta el Estado.

Este Programa orienta a las entidades del orden nacional y territorial para generar bienestar en sus colaboradores, incentivar la mejora de la productividad y la motivación, disminuir la rotación del talento humano, evitar la pérdida de memoria institucional, fortalecer la pasión por servir en lo público, esto redundará en un buen servicio que contribuye a aumentar la confianza del ciudadano. Para dar cumplimiento a este programa se definieron cinco (5) ejes mediante los cuales las entidades públicas del orden nacional y territorial desarrollarán las actividades de sus programas de bienestar, lo que impactará de forma positiva en la calidad de vida de los servidores públicos y en el desempeño de su rol diario.

A continuación, se mencionan estos 5 ejes:

- 1-Equilibrio Psicosocial
- 2-Salud Mental
- 3-Diversidad e Inclusión
- 4-Transformación Digital
- 5-Identidad y Vocación por el servicio público

También, es importante mencionar que las actividades de bienestar que las entidades desarrollen deberán estar alineadas con los lineamientos y recomendaciones definidos en este programa, así como otros que consideren pertinentes que busquen la felicidad, motivación, identidad, ética, pasión y mística por lo público.

- **El Decreto Ley 1567 de 1998** en los artículos 19 y 20, establece la creación de los programas de bienestar social e incentivos con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.
- **Ley 909 del 2004**, en su artículo 36 se establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.
- **Decreto 1227 de 2005**, en su artículo 70 señala 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 a continuación: Deportivos, recreativos, vocacionales, artísticos y culturales, promoción, prevención de la salud y capacitación informal.

El artículo 76 del Decreto en mención, establece que los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tiene por objeto otorgar reconocimiento por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

- **Decreto 1083 de 2015** en su artículo 2.2.10.1 indica que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social". En el

Artículo 2.2.10.2 se indica 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 a continuación: 1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 2. Artísticos y culturales. 3. Promoción y prevención de la salud. 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado (...). 5. Promoción de programas de vivienda (...).

En los artículos 2.2.10.3 al 2.2.10.7 indica disposiciones con respecto al Plan de Bienestar, mientras que en los Artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13 da orientaciones alineados al Plan de Incentivos, el cual tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo, otorgando incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios.

- **Ley 1811 del 2016** en su artículo 5, establece como incentivos para promover el uso de la bicicleta en territorio nacional, que los funcionarios reciban medio día laboral remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta.
- **Ley 1857 del 2017** en su artículo 3, señala que los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.
- **Ley 2088 de 2021** en su artículo 1, establece la habilitación del trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales y excepcionales o especiales que se presenten en el marco de una relación laboral.
- **Ley 2191 de 2022** en su artículo 1, establece que se debe crear, regular y promover la desconexión laboral de los trabajadores dentro de las diferentes modalidades de contratación vigentes con el fin de garantizar el goce efectivo del tiempo libre y los tiempos de descanso, licencias, permisos o vacaciones para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

### 3. OBJETIVOS

Promover estrategias de bienestar laboral para las servidoras y servidores públicos del INS que contribuyan a fomentar su productividad, satisfacción, calidad de vida y así mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral promoviendo la identidad y vocación por el buen servicio.

### 3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar actividades que permitan fortalecer la cultura organizacional y el buen clima laboral.
- Adelantar actividades orientadas a promover la salud física y mental.
- Desarrollar actividades encaminadas a mantener el equilibrio de la vida personal, familiar y laboral.
- Ejecutar actividades orientadas a fomentar la inclusión y la vocación por el buen servicio.

## 4. ALCANCE

El Plan de Bienestar e incentivos esta dirigido a los servidores de planta del INS y sus familias.

Para el caso de las actividades de incentivos, se beneficiarán los funcionarios de carrera administrativa, así como los de libre nombramiento y remoción que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o que participen en el desarrollo de un proyecto como parte de un equipo de trabajo.

## 5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para realizar el Plan de Bienestar e Incentivos 2026, se realizó encuesta virtual de diagnóstico, para determinar perfil sociodemográfico de los servidores del INS y preferencias de estos, lo cual permitirá identificar necesidades para elaborar un Plan de Bienestar de acuerdo a estas. La encuesta se socializó a través del correo institucional y estuvo vigente del 18 de noviembre al 18 de diciembre de 2025.

239 servidores de la Entidad respondieron la encuesta, permitiendo evidenciar los siguientes resultados:

### 5.1 PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS ENCUESTADOS

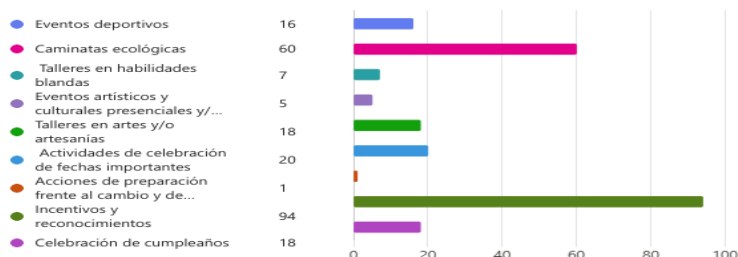
Tabla 1: Perfil sociodemográfico de los encuestados

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PORCENTAJE
Genero	Género Femenino	72%
	Género Masculino	28%
Nivel Jerárquico	Libre nombramiento y remoción	4%

	Profesional	73%
	Técnico	4%
	Asistencial	19%
Edad	Rango de edad entre 20 y 30 años	5%
	Rango de Edad: entre 30 y 40 años	26%
	Rango de Edad: entre 40 a 50 años	36%
	Rango de Edad: entre 50 a 60 años	29%
	Más de 60 años	8%
Antigüedad	Antigüedad en el INS: 1 a 3 años	11%
	Antigüedad en el INS: 3 a 5 años	6%
	Antigüedad en el INS: más de 5 años	31%
	Antigüedad en el INS: más de 10 años	45%
Edad hijos	Con hijos menores de 12 años	25%
	Con hijos entre 12 y más años	75%

## 5.2 ACTIVIDAD PREFERIDA DEL EJE PSICOSOCIAL

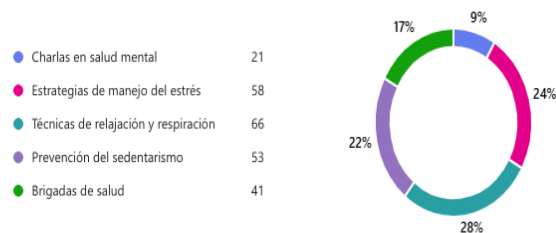
7. De las siguientes actividades del eje Psicosocial, cual prefiere:



Grafica 1: Actividad preferida del eje psicosocial

### 5.3 ACTIVIDAD PREFERIDA DEL EJE DE SALUD MENTAL

8. De las siguientes actividades del eje Salud Mental, cual prefiere:

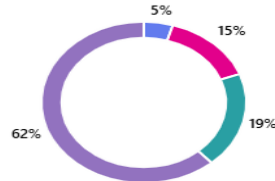


Grafica 2: Actividad preferida del eje de salud mental

### 5.4 ACTIVIDAD PREFERIDA DEL EJE DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

9. De las siguientes actividades del eje de Diversidad e inclusión, cual prefiere:

● Charlas y talleres sobre Equidad de género	11
● Actividades encaminadas a la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de...	35
● Charlas y actividades para promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito...	46
● Charlas y actividades encaminadas a favorecer un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y...	147

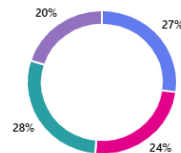


Grafica 3: Actividad preferida del eje de diversidad e inclusión

## 5.5 ACTIVIDAD PREFERIDA DEL EJE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

11. De las siguientes actividades del eje de Transformación digital, cual prefiere:

● Actividades y talleres virtuales.	65
● Promover el uso de herramientas digitales para realizar las inscripciones a charlas, actividades y...	58
● Utilizar herramientas virtuales para aplicar encuestas de diagnóstico que permitan conocer gustos y...	68
● Asesorías de la mesa de ayuda u Oficina TIC para la ejecución de ecosistemas digitales	48



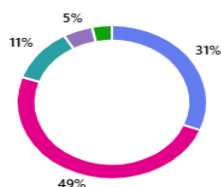
Grafica 4: Actividad preferida del eje de transformación digital

## 5.6 ACTIVIDAD PREFERIDA DEL EJE DE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO



10. De las siguientes actividades del Eje de Identidad y vocación por el servicio, cual prefiere:

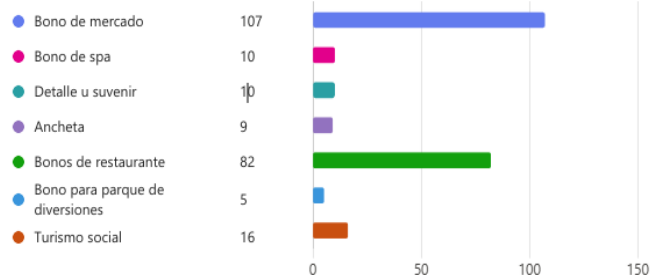
Actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en los servidores del Ins	74
Entrega de incentivos para apropiación del Código de Integridad	118
Campañas pedagógicas y de comunicación, donde se socialicen y recuerden los valores del Código de...	27
Charlas sobre ética e identidad	12
Encuestas para identificar apropiación del código de integridad y buenas prácticas de la política de...	8



Grafica 5: Actividad preferida del eje de identidad y vocación por el servicio público

## 5.7 INCENTIVO PREFERIDO

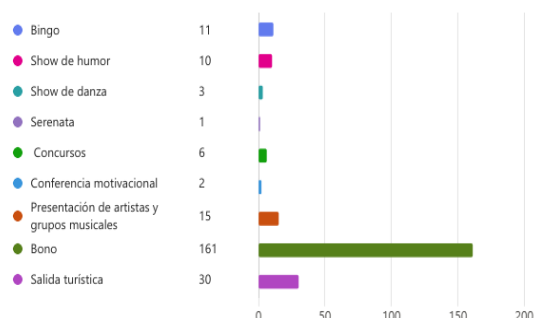
13. Entre los siguientes incentivos, ¿Cuál prefiere?



Grafica 6: Incentivo preferido

## 5.8 ACTIVIDADES PREFERIDAS PARA CELEBRACION DE FECHAS IMPORTANTES

14. Entre las siguientes actividades, ¿Cuál prefiere para celebración de fechas importantes?



Grafica 7: Actividades preferidas para celebración de fechas importantes

## 5.9 DIA DE LA SEMANA PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

15. Seleccione por favor un día de la semana, para realizar las actividades de Bienestar:

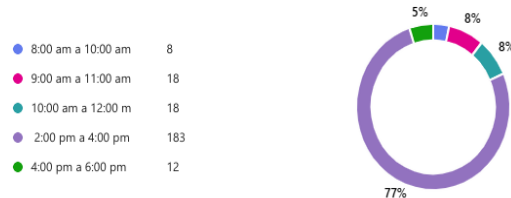


Grafica 8: Día de la semana para realizar las actividades de bienestar

## 5.10

## HORARIO PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

16. Seleccione el horario preferido para el desarrollo de las actividades de Bienestar



Grafica 9: Horario actividades de Bienestar

## 5.11

## SUGERENCIAS PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE BIENESTAR

Entregar bonos de mercado y de restaurante para celebrar fechas importantes  
Que los coordinadores, jefes y directivos participen de las actividades de intervención en clima laboral para fortalecer el trabajo en equipo y la integración  
Realizar salidas turísticas  
Realizar charlas de salud mental  
Que se incentive la participación de los funcionarios en las actividades y que no solo asista una persona por grupo.

## 6. DESARROLLO DEL PLAN

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 se compone de los siguientes ejes, los cuales determinan el desarrollo del Plan y la planeación de las actividades para la presente vigencia.

### 6.1 EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL

Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que

inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

- **Factores psicosociales:** este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.

Para dar cumplimiento a este componente en el INS se desarrollarán las siguientes estrategias: organizar eventos deportivos y recreacionales, eventos artísticos y culturales, capacitaciones en artes y/o artesanías, promover eventos de emprendimiento como ferias artesanales, promover el salario emocional mediante la adopción de la política y programa, según lo establecido en el Acuerdo sindical firmado entre la Entidad y la Organización sindical ASINTRACS y de conformidad con la Circular 022 del 2024 sobre salario emocional.

- **Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral:** este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

Para dar cumplimiento a este componente en el INS se desarrollarán las siguientes estrategias: horarios flexibles, teletrabajo el cual se implementó mediante la Resolución 0214 del 28 de febrero de 2023, un día de permiso remunerado por el día de la familia en cada semestre, celebración de fechas importantes, adecuación de Salas Amigas de la Familia Lactante del Entorno Laboral, promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte y adopción de la política de desconexión laboral.

- **Calidad de vida laboral:** este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

Para dar cumplimiento a este componente en el INS se desarrollarán las siguientes estrategias: celebración del Día Nacional del Servidor Público, reconocimiento a las diferentes profesiones felicitando a través de correo electrónico en su día y entregando un reconocimiento, dictar talleres de desvinculación asistida para prepensionados, premiar a los mejores servidores y servidoras de carrera administrativa y libre nombramiento y a los mejores equipos de trabajo de conformidad con la normativa vigente, realizar taller de coaching para fortalecer las habilidades de liderazgo y mejorar el clima laboral, socializar las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación, salud y bienestar.

## 6.2 EJE SALUD MENTAL

Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad y mantener hábitos de vida saludables. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

- **Higiene mental o psicológica:** este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como a que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

Para dar cumplimiento a este componente se desarrollarán las siguientes estrategias: dictar charlas enfocadas a mantener la salud mental donde se traten temas relacionados con manejo del estrés, síndrome de burnout, trabajo bajo presión e higiene de sueño, acompañamiento de profesional en psicología por parte de la ARL para abordar temas relacionados con adopción de herramientas de ayuda y manejo de situaciones difíciles a nivel laboral y se dictarán clases de yoga, rumba y pilates para reducir el estrés y promover el autocuidado y bienestar.

- **Prevención de nuevos riesgos a la salud:** Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.

Para dar cumplimiento a este componente se desarrollarán las siguientes estrategias: realizar caminatas ecológicas para prevenir el sedentarismo, campañas y jornadas de salud, se cuenta con un gimnasio donde pueden realizar actividad física los servidores del INS en horarios establecidos por la administración, actividad por un profesional que brinda asesoría deportiva y dicta clases enfocadas a manejar el estrés producto de la carga laboral.

## 6.3 DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades públicas deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

- **Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad:** este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

Para dar cumplimiento a este componente se desarrollarán las siguientes estrategias: realizar charlas sobre equidad e inclusión para prevenir, detectar y proteger actuaciones discriminatorias o de trato desigual para las servidoras y los servidores públicos pertenecientes a grupos étnicos, así como otros grupos poblaciones tales como jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, víctimas del conflicto armado y población LGBTIQ. Igualmente, se adelantará una campaña con la Oficina de comunicaciones para la creación de una cultura inclusiva al interior de la Entidad.

- **Prevención, atención y medidas de protección:** este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. Para dar cumplimiento a este componente se desarrollarán las siguientes estrategias: la Entidad cuenta con un “protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres”, el cual se socializo y se creó una ruta para identificar conductas de violencia contra las mujeres. De igual forma, se dictará charla de no violencia contra las mujeres para prevenir conductas de violencia y para adquirir herramientas de afrontamiento si estas llegarán a presentarse.

## 6.4 EJE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la 14 Directiva Presidencial No. 01 del 8 de marzo de 2023 pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

- **Creación de cultura digital para el bienestar:** Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios.

Para dar cumplimiento a este componente se desarrollarán las siguientes estrategias: promover el uso de herramientas digitales para realizar las inscripciones a charlas, actividades y eventos y para responder las encuestas de satisfacción de estos. De igual forma, la Oficina TIC brindará acompañamiento en el uso de herramientas virtuales y brindará asesoría en el uso de programas digitales.

- **Analítica de datos para el bienestar:** Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos,

así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

Para dar cumplimiento a este componente se desarrollarán las siguientes estrategias: se utilizará herramientas virtuales para aplicar encuestas de diagnóstico que permitan conocer gustos y preferencias de las servidoras y los servidores públicos en aspectos relacionados con la salud, la educación, la vida familiar, entre otros.

- **Creación de ecosistemas digitales:** este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

Para dar cumplimiento a este componente se desarrollarán las siguientes estrategias: se creó un aplicativo virtual denominado ventanilla única para facilitar los diferentes trámites de Talento Humano en relación a permisos, vacaciones, comisiones y demás situaciones administrativas, en el siguiente link se puede obtener ingreso a este: <https://sima.ins.gov.co:2443/>.

Este aplicativo le permitirá a las servidoras y los servidores públicos adelantar de manera más ágil y eficiente los trámites administrativos, creando una herramienta digital para optimizar recursos, realizar trámites desde cualquier lugar y disminuir los tiempos de respuesta, en pro del bienestar de los servidores del INS.

## 6.5 EJE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO

Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado.

Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes:

- **Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:** este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

Para dar cumplimiento a este componente se desarrollarán las siguientes estrategias: actividades de sensibilización y apropiación del Código de Integridad, una por semestre, para promover la vocación por el servicio público y mantener una buena conducta dentro y fuera del horario laboral, basada en los valores institucionales y poner en práctica de manera constante



el respeto tanto con los compañeros como a quienes prestan atención y motivar a las y los compañeros al constante mejoramiento y al trabajo colaborativo.

Se realizará campañas pedagógicas y de comunicación, donde se socialicen y recuerden los valores del Código de Integridad (respeto, honestidad, justicia, diligencia, compromiso y trabajo en equipo), con el propósito de fomentar en las servidoras y los servidores públicos el conocimiento, la interiorización y la defensa de los valores institucionales, la identidad y la vocación por el servicio público.

## 7. DISTRIBUCIÓN PRESUPUESTAL DE LOS PROYECTOS DE INVERSIÓN

DEPENDENCIA	TIPO DE OBJETIVO	PRODUCTO	ACTIVIDAD
20	01	1	12
Código asignado a la dependencia	Código del objetivo transversal u objetivo propio de la misionalidad de la dependencia	Consecutivo de los productos entregados por cada dependencia de acuerdo con su misionalidad o producto financiado del proyecto de inversión	Consecutivo de las actividades que se realizan para la entrega de cada producto indicado por la dependencia

2001112 Ejecutar las actividades del Plan de Bienestar e Incentivos

## 8. INDICADORES

Para valorar los beneficios del Plan de Bienestar e Incentivos se realizará medición a los siguientes indicadores:

Cumplimiento actividades=  $\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades efectuadas}}{\text{N}^\circ \text{ de actividades programadas}} \times 100$  Medición trimestral

Nivel de satisfacción=  $\frac{\text{N}^\circ \text{ de servidores satisfechos}}{\text{N}^\circ \text{ de servidores participantes}} \times 100$  Medición semestral



## 9. RIESGOS

- Los riesgos asociados al Plan serán los determinados dentro de la matriz de riesgos de los estudios previos del contrato de bienestar 2026.
- Modificación de fecha de las actividades y cambio de cronograma.
- No cumplir con la meta propuesta del indicador de satisfacción, por observaciones negativas de los servidores ante situaciones que se escapan al control y la planeación.

## 10. HOJA DE RUTA DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

Ver hoja de ruta del plan

## 11. CONTROL DE CAMBIOS.

Versión	Fecha de actualización			Descripción de los cambios
	aaaa	mm	dd	
01	2026	01	09	Elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos 2026

## HOJA DE RUTA PLANES INSTITUCIONALES

*Recomendación general:* Diligenciar en minúscula, revisar escritura y ortografía antes de enviar, con la pestaña revisar y ortografía.

[illegible]