



PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2024

“El bienestar y la salud son un deber, de otra manera no podríamos mantener
nuestra mente fuerte y clara”

DOCUMENTO CONSOLIDADO POR EL GRUPO DE GESTION DEL
TALENTO HUMANO

Créditos

HELVER GUIOVANNI RUBIANO GARCIA

Director General

CRIS ENCARNACION REYES GÓMEZ

Secretaría General

ELABORÓ

Liz Johana Osorio Sánchez-Profesional Especializado Grupo de Gestión del Talento Humano

REVISÓ

Héctor Julio Cuadros Monsalve, Coordinador Grupo de Gestión del Talento Humano

María Mercedes Vargas Tovar, Contratista Secretaria General

APROBÓ

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

El documento requirió revisión por la Oficina Asesora de Jurídica SI NO X

El documento requirió revisión por una instancia externa asesora SI NO X

©

Instituto Nacional de Salud

Bogotá, Colombia

Av. Calle 26 No. 51-20

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1254

CONTENIDO

1.	FUENTES CONSULTADAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	5
2.	JUSTIFICACION	7
3.	DIAGNÓSTICO	8
3.1.	PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS ENCUESTADOS	8
3.2	ACTIVIDAD PREFERIDA DEL EJE PSICOSOCIAL.....	9
3.3	ACTIVIDAD PREFERIDA DEL EJE DE SALUD MENTAL.....	9
3.4	ACTIVIDAD PREFERIDA DEL EJE DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN	10
3.5	ACTIVIDAD PREFERIDA DEL EJE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	10
3.6	ACTIVIDAD PREFERIDA DEL EJE DE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO	11
3.7	INCENTIVO PREFERIDO	11
3.8	ACTIVIDADES PREFERIDAS PARA CELEBRACION DE FECHAS IMPORTANTES	11
3.9	DIA DE LA SEMANA PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR.....	12
3.10	HORARIO PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR.....	12
3.11	SUGERENCIAS PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE BIENESTAR.....	13
4.	RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	13
5.	OBJETIVO	15
5.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	15
6.	BENEFICIARIOS.....	15
7.	ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN.....	15
8.	COMPONENTES DEL PLAN.....	16
8.1	EJE EQUILIBRIO PSICOSOCIAL.....	16
8.2	EJE SALUD MENTAL	17
8.3	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN.....	17
8.4	EJE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	18
8.5	EJE IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO.....	19
9.	ACTIVIDADES A DESARROLLAR Y CRONOGRAMA.....	20
10.	FASES DE IMPLEMENTACIÓN DE PLAN	29

#OrgullosamenteINS



11.	METAS	30
12.	PLAN DE COMPRAS-PRESUPUESTO	30
13.	MAPA DE RIESGOS	31
14.	ACTUALIZACIÓN DEL PLAN	31
15.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	31



#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia



INTRODUCCIÓN

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 2024 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 2024 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.

1. FUENTES CONSULTADAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

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

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia



INSTITUTO
NACIONAL DE
SALUD

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

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia



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.

2. JUSTIFICACION

A través, del Plan de Bienestar e Incentivos se plantea elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con la misión y visión de la institución, para fomentar una cultura organizacional basada en el compromiso, la disciplina, la colaboración y el cumplimiento.

En cada entidad es fundamental elaborar y ejecutar un Plan de Bienestar para mantener motivado al personal y lograr un buen ambiente de trabajo, basado en el respeto, honestidad, trabajo en equipo, calidad y actitud de servicio; está comprobado que funcionario motivado rinde más, es más eficiente y trabaja con conciencia y compromiso institucional, logrando alcanzar sus objetivos y por ende los de la entidad, haciendo de esta una entidad productiva y reconocida. Por eso, es muy importante que cada institución disponga de un Plan de Bienestar e Incentivos enfocado a brindar un espacio para realizar actividades deportivas, culturales, artísticas, de celebración y de reconocimiento.

3. DIAGNÓSTICO

Para realizar el Plan de Bienestar e Incentivos 2024, 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 29 de noviembre al 26 de diciembre de 2023.

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

3.1. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LOS ENCUESTADOS

Tabla 1: Perfil sociodemográfico de los encuestados

CATEGORIA	SUBCATEGORIA	PORCENTAJE
Genero	Género Femenino	68%
	Género Masculino	32%
Nivel Jerárquico	Asesor	1.2%
	Director Técnico	1.2%
	Subdirector	1.2%
	Jefe de Oficina	1.2%
	Secretaria General	1.2%
	Profesional	63.9%
	Técnico	6.0%
	Asistencial	23.5%
Edad	Rango de edad entre 20 y 30 años	3%
	Rango de Edad: entre 30 y 40 años	27%
	Rango de Edad: entre 40 a 50 años	33%
	Rango de Edad: entre 50 a 60 años	28%

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

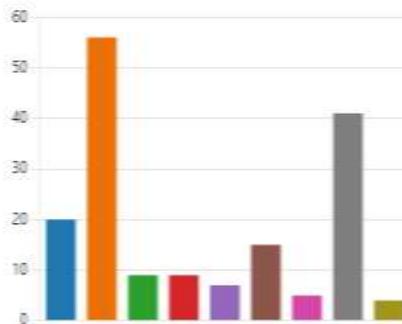
	Más de 60 años	10%
Antigüedad	Antigüedad en el INS: 1 a 3 años	4%
	Antigüedad en el INS: 3 a 5 años	29%
	Antigüedad en el INS: más de 5 años	13%
	Antigüedad en el INS: más de 10 años	52%
Edad hijos	Con hijos menores de 12 años	27%
	Con hijos entre 12 y más años	72%

3.2 ACTIVIDAD PREFERIDA DEL EJE PSICOSOCIAL

6. De las siguientes actividades del eje Psicosocial, ¿Cuál prefiere ?

[Más detalles](#) [Información](#)

- Eventos deportivos: 20
- Caminatas ecológicas: 56
- Talleres en habilidades blandas: 9
- Eventos artísticos y culturales: 9
- Talleres en artes y/o artesanías: 7
- Actividades de celebración de fe...: 15
- Acciones de preparación frente...: 5
- Incentivos y reconocimientos: 41
- Celebración de cumpleaños: 4



Grafica 1: Actividad preferida del eje psicosocial

3.3 ACTIVIDAD PREFERIDA DEL EJE DE SALUD MENTAL

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1254



7. De las siguientes actividades del eje Salud Mental, ¿Cuál prefiere?

[Más detalles](#)

● Charlas en salud mental	19
● Estrategias de manejo del estrés	60
● Prevención del sedentarismo	49
● Brigadas de salud	38



Grafica 2: Actividad preferida del eje de salud mental

3.4 ACTIVIDAD PREFERIDA DEL EJE DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

B. De las siguientes actividades del eje de Diversidad e Inclusión ¿Cuál prefiere?

● Talleres sobre Equidad de género	22
● Talleres sobre Igualdad	30
● Talleres sobre Valores e inclusión	0
● Talleres de no violencia contra L.	18
● Otras	96



Grafica 3: Actividad preferida del eje de diversidad e inclusión

3.5 ACTIVIDAD PREFERIDA DEL EJE DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL

10. De las siguientes actividades del eje de Transformación digital, ¿Cuál prefiere?

● Actividades y talleres virtuales.	107
● Asesorías de la mesa de ayuda ...	59



Grafica 4: Actividad preferida del eje de transformación digital

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

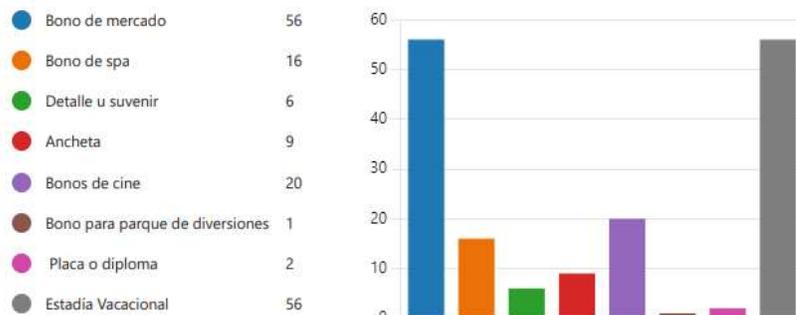
9. De las siguientes actividades del eje de Identidad y Vocación por el servicio público ¿Cuál prefiere?



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

3.7 INCENTIVO PREFERIDO

12. ¿Entre los siguientes incentivos cual prefiere?:



Grafica 6: Incentivo preferido

3.8 ACTIVIDADES PREFERIDAS PARA CELEBRACION DE FECHAS IMPORTANTES

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



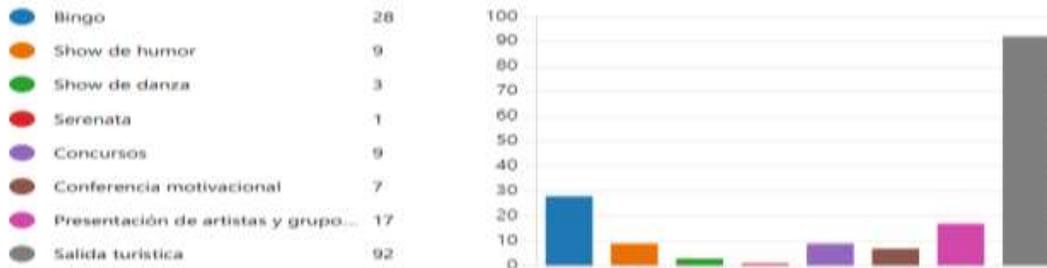
@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1254

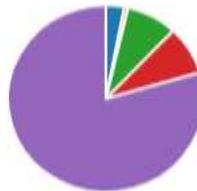
13. Entre las siguientes actividades, ¿Cuál prefiere para celebración de fechas importantes?:



Grafica 7: Actividades preferidas para celebración de fechas importantes

3.9 DIA DE LA SEMANA PARA REALIZAR LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

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

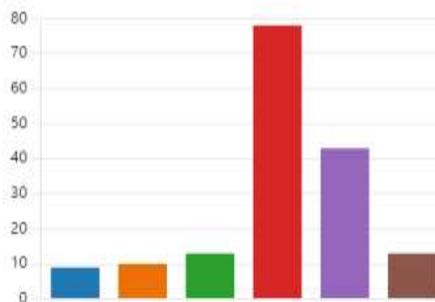


Grafica 8: Día de la semana para realizar las actividades de bienestar

3.10 HORARIO PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

15. Seleccione el horario indicado para el desarrollo de las actividades de Bienestar:

[Más detalles](#)



Act
100%

Grafica 9: Horario actividades de Bienestar

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1254

3.11 SUGERENCIAS PARA LA ELABORACION DEL PLAN DE BIENESTAR

Realizar capacitaciones de buen trato
Entregar bonos de mercado a todos los servidores
Dar como incentivo un día libre
Realizar actividades de integración para mejorar clima laboral
Entregar reconocimiento para celebrar el día de la mujer, hombre, madre y padre
Salidas de inmersión en la naturaleza
Realizar actividades de show musicales o stand comedy
Fomentar la participación de los servidores, sensibilizando a los jefes
Realizar actividades de integración

4. RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

En cumplimiento a lo establecido en el numeral 1° del artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, en el mes de septiembre de 2023, se aplicó la encuesta de clima organizacional, cuyo objetivo fue conocer las percepciones de los colaboradores respecto al ambiente organizacional, las cuales impactan su productividad y calidad de vida laboral.

Dicha encuesta se aplicó a 300 servidores, entre el 29 de septiembre y el 17 de noviembre de 2023, quienes respondieron 40 preguntas y se establecieron cinco variables de medición:

- Estrategia Corporativa: Conocimiento de la estrategia, apropiación de la estrategia, valores corporativos, sentido de pertenencia, compromiso e imagen.
- Salud y seguridad en el trabajo: protocolos de bioseguridad, autocuidado, herramientas de trabajo, trabajo en casa
- Dirección: Liderazgo, desarrollo en equipo y comunicación.
- Relacionamiento: empatía, trabajo corporativo y bienestar
- Gestión del cambio: disposición para el cambio, innovación en la Entidad y adhesión al cambio.

El instrumento utilizado para la medición se basó en la metodología Likert, un conjunto de afirmaciones ante las cuales los encuestados manifestaron su percepción teniendo en cuenta los siguientes criterios:

4: Totalmente de acuerdo
3: De acuerdo
2: En desacuerdo
1: Totalmente en desacuerdo

Para interpretar los resultados obtenidos en la encuesta de clima organizacional se utilizó la siguiente escala: 91-100% Deseable, 71%-90% Bueno, 51-70% Aceptable y 0-50% Crítico.

Los servidores Públicos encuestados, consideran que el clima laboral de la entidad se encuentra en un nivel Bueno (75%).

A continuación, se darán a conocer los resultados obtenidos en cada variable evaluada:

Tabla 2: Resultados variables evaluación de clima laboral

VARIABLE	SUBVARIABLES	RESULTADO	RESULTADO FINAL
Estrategia corporativa	Conocimiento de la estrategia	81%	82%
	Apropiación de la estrategia	78%	
	Valores corporativos	73%	
	Sentido de pertenencia	90%	
	Compromiso	83%	
	Imagen	85%	
Seguridad y salud en el Trabajo	Protocolos de bioseguridad	79%	78%
	Autocuidado	76%	
	Herramientas de trabajo	77%	
	Trabajo en casa	81%	
Dirección	Liderazgo	66%	68%
	Desarrollo en equipo	67%	
	Comunicación	72%	
Relacionamiento	Empatía	75%	78%
	Integración	71%	
	Trabajo colaborativo	78%	
	Bienestar	82%	
Gestión del Cambio	Disposición para el cambio	85%	72%
	Innovación en la Entidad	65%	
	Adhesión del cambio	67%	

En general se observan puntuaciones en el nivel de favorabilidad Bueno (71-90%). Se identifica que la variable que tuvo el nivel más alto de puntuación fue estrategia Corporativa con un 82% de favorabilidad y la que obtuvo el nivel más bajo de puntuación fue Dirección con un nivel de favorabilidad del 68%.

En relación a la pregunta final, que indaga sobre el tema que debe intervenir como prioridad la Entidad, se establece el Relacionamiento con un resultado de 37%.

De acuerdo con los resultados obtenidos se crearán estrategias desde el Grupo de Gestión del Talento Humano para fortalecer los aspectos débiles encontrados, las cuales se consignarán en el Plan de Bienestar e Incentivos, Plan Institucional de Capacitación y en el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo vigencia 2024.

5. OBJETIVO

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.

5.1 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.

6. BENEFICIARIOS

El Plan de Bienestar e Incentivos está dirigido a todos los funcionarios del Instituto Nacional de Salud y sus familias. Se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

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.

7. ESTRATEGIA DE DIFUSIÓN

En el año 2024, continuará la implementación del Proyecto de Entorno Laboral Saludable, el cual pretende fortalecer los programas de Capacitación, Bienestar e Incentivos y Seguridad y Salud en el Trabajo.

De igual forma, para todas las actividades se contará con el apoyo del área de Comunicaciones mediante un dialogo oportuno se elaborarán las estrategias y piezas respectivas, en caso que se requieran para lograr una oportuna y exitosa comunicación y participación de los funcionarios y sus familias en las diversas actividades que componen el programa.

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

8. COMPONENTES DEL PLAN

8.1 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.

- **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, elaborar carta de agradecimiento ante el retiro del servidor de la Entidad, 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 a los directivos y coordinadores del INS para fortalecer sus habilidades de liderazgo, socializar las alianzas que hacen parte de Programa Servimos en aspectos relacionados con educación, salud y bienestar.

8.2 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 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.

8.3 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.

8.4 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 33 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.

8.5 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.

9. ACTIVIDADES A DESARROLLAR Y CRONOGRAMA

A continuación, se describe detalladamente las diferentes actividades del Plan de Bienestar e Incentivos programadas para el año 2024:

Tabla 3: Actividades del Plan de Bienestar e Incentivos 2024

PRIMER SEMESTRE

No.	ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	EJE
1	Aniversario INS	Celebrar los 106 años del instituto como reconocimiento a la labor prestada al País y fortalecer el sentido de pertenencia de los funcionarios a la entidad.	Equilibrio psicosocial
2	Tarde de cine	Garantizar un espacio de esparcimiento e integración a los servidores del INS	Eje psicosocial, salud mental y transformación digital.
3	Jornada de tamizaje cardiovascular	Prevenir enfermedades en la familia Ins a través de la prevención y promoción	Equilibrio psicosocial y salud mental

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia



No.	ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	EJE
4	Charla Salud Mental	Fortalecer la salud mental de los servidores de la entidad, creando estrategias para afrontar los desafíos de la emergencia sanitaria	Salud mental
5	Miércoles de ceniza	Integrar a los funcionarios y generar un espacio de reflexión espiritual	Equilibrio psicosocial
6	Brigada de Salud: Donación de sangre	Fomentar la donación de sangre en la comunidad INS y los beneficios para la salud.	Equilibrio psicosocial y salud mental
7	Celebración día de la mujer	Reconocer el papel de las mujeres en la sociedad y el valor de estas como integrantes de la comunidad Ins	Diversidad e inclusión
8	Taller de artes	Desarrollar habilidades en propuestas de manualidades, con el fin de elaborar proyectos decorativos o utilitarios que motive a los funcionarios, y les permita aprender a realizar una actividad diferente a la realizada en el INS.	Equilibrio psicosocial
9	Celebración día del hombre	Reconocer el papel de los hombres en la sociedad y el valor de estos como integrantes de la comunidad Ins	Diversidad e inclusión
10	Clase de Rumba	Disminuir el estrés y fomentar la práctica deportiva	Equilibrio psicosocial y salud mental

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

No.	ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	EJE
11	Reconocimiento de cumpleaños de los servidores públicos del INS	Felicitar en su cumpleaños a los servidores públicos del INS que cumplieron en el mes, por medio de un mensaje y un detalle, que demuestre a nuestros servidores lo importante que son para la entidad y sea un motivador presente dentro de la medición de clima laboral.	Equilibrio psicosocial

SEGUNDO TRIMESTRE

No.	ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	EJE
1	Taller de preparación para la jubilación	Dar herramientas que permitan la transición de los servidores que se encuentran próximos a su retiro laboral. Decreto 1083 de 2015	Equilibrio psicosocial
2	Clase de yoga	Disminuir el estrés y fomentar la práctica deportiva	Salud mental
3	Reconocimiento día de la secretaria	Enviar felicitación a todas las secretarias en su día, reconociendo su valioso rol dentro de la comunidad Ins.	Equilibrio psicosocial
4	Actividad de sensibilización Código de Integridad	Recordación y sensibilización a la comunidad INS sobre el código de Integridad. Sistema de Gestión MIPG	Identidad y vocación por el servicio público

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia



No.	ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	EJE
5	Reconocimiento día de la madre	Reconocer el papel de las madres del Ins y su rol dentro de la sociedad.	Equilibrio psicosocial
6	Charla salud mental	Fortalecer la salud mental de los servidores de la entidad, creando estrategias para afrontar los desafíos de la vida laboral.	Salud mental
7	Taller de artes	Desarrollar habilidades en propuestas de manualidades, con el fin de elaborar proyectos decorativos o utilitarios que motive a los funcionarios, y les permita aprender a realizar una actividad diferente a la realizada en el INS.	Equilibrio psicosocial
8	Feria de Vivienda	Presentar diferentes proyectos de constructoras y orientaciones sobre créditos y subsidios para la adquisición de vivienda.	Equilibrio psicosocial
9	Tarde de cine	Garantizar un espacio de esparcimiento e integración a los servidores del INS	Equilibrio psicosocial, salud mental y transformación digital.
10	Reconocimiento a la familia INS	Fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad. Ley 1857 del 2017	Equilibrio psicosocial
11	Reconocimiento a todas las profesiones en su día	Reconocer el trabajo de los profesionales del INS que cumplen con su labor al cumplimiento de las metas institucionales.	Equilibrio psicosocial

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

No.	ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	EJE
12	Reconocimiento día del Padre	Reconocer a los servidores que son padres, su importante papel en la sociedad y merito por la labor con sus hijos.	Equilibrio psicosocial
13	Caminata ecológica	Disminuir los niveles de estrés en los servidores, fomentando la actividad deportiva y la integración	Salud mental
14	Reconocimiento día del servidor público	Felicitación a los diferentes públicos en su día, destacando su papel en la sociedad	Equilibrio psicosocial
15	Reconocimiento de Cumpleaños de los Servidores Públicos del INS	Felicitar en su cumpleaños a los servidores públicos del INS que cumplieron en el mes, por medio de un mensaje y un detalle, que demuestre a nuestros servidores lo importante que son para la entidad y sea un motivador presente dentro de la medición de clima laboral.	Equilibrio psicosocial
16	Informe de gestión del Plan de Bienestar primer semestre	Informar el desarrollo y avance del programa de bienestar, se reportará semestralmente	Todos los ejes

TERCER TRIMESTRE

No.	ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	EJE
1	Intervención para mejorar clima laboral	Atender las variables que puntuaron más bajo en la evaluación de clima laboral del año 2023	Equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión e Identidad y vocación por el servicio público

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia



No.	ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	EJE
2	Intervención en Coaching directivo	Fomentar el liderazgo, trabajo en equipo y comunicación asertiva de los coordinadores y directivos del INS.	Equilibrio psicosocial
3	Clase de Rumba	Disminuir los niveles de estrés y ansiedad en los servidores del INS, fomentando la actividad deportiva	Salud mental
4	Charla Salud mental	Fortalecer la salud mental de los servidores de la entidad, creando estrategias para afrontar los desafíos diarios de la vida laboral.	Salud mental
5	Reconocimiento día del conductor	Reconocer a los conductores del INS el compromiso, responsabilidad y labor prestada.	Equilibrio psicosocial
6	Taller de artes	Desarrollar habilidades en propuestas de manualidades, con el fin de elaborar proyectos decorativos o utilitarios que motive a los funcionarios, y les permita aprender a realizar una actividad diferente a la realizada en el INS.	Equilibrio psicosocial
7	Tarde de cine	Garantizar un espacio de esparcimiento e integración a los servidores del INS	Equilibrio psicosocial, salud mental y transformación digital.

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

No.	ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	EJE
8	Pasadía CAFAM Melgar	Brindar un espacio recreativo a los servidores de la entidad para disminuir el estrés producto de la carga laboral.	Eje psicosocial y salud mental
9	Taller de adaptación al cambio	Brindar herramientas que ayuden a los funcionarios a enfrentar cambios laborales (retiro, despido, finalización de contrato)	Eje psicosocial y salud mental
10	Taller de Equidad e Inclusión	Generar estrategias para promover la diversidad e inclusión a nivel laboral	Diversidad e inclusión
11	Sensibilización Código de Integridad	Recordación y sensibilización a la comunidad INS sobre el código de Integridad. Sistema de Gestión MIPG	Identidad y vocación por el servicio público
12	Reconocimiento día del amor y la amistad	Reconocer y resaltar la importancia del amor y la amistad entre compañeros, para tener una mejor comunicación y trabajo en equipo.	Equilibrio psicosocial
13	Caminata Ecológica	Disminuir los niveles de estrés en los servidores, fomentando la actividad deportiva y la integración	Salud mental

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

No.	ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	EJE
14	Reconocimiento de cumpleaños de los servidores públicos del INS	Felicitar en su cumpleaños a los servidores públicos del INS que cumplieron en el mes, por medio de un mensaje y un detalle, que demuestre a nuestros servidores lo importante que son para la entidad y sea un motivador presente dentro de la medición de clima laboral.	Equilibrio psicosocial

CUARTO TRIMESTRE

No.	ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	EJE
1	Clase de Pilates	Promover la importancia de la actividad física en los servidores del INS.	Salud mental
2	Espacio reconocimiento día de la Familia INS	Fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad. Ley 1857 del 2017	Equilibrio psicosocial
3	Celebración Halloween Hijos de Servidores	Reconocer fechas especiales de los hijos de los servidores	Equilibrio psicosocial
4	Tarde de cine	Garantizar un espacio de esparcimiento e integración a los servidores del INS	Equilibrio psicosocial, salud mental y transformación digital.
5	Charla Salud Mental	Fortalecer la salud mental de los servidores de la entidad, creando estrategias para afrontar los desafíos de la emergencia sanitaria.	Salud mental

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

No.	ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	EJE
6	Feria artesanal y de emprendimiento	Incentivar los emprendimientos de los integrantes de la familia INS	Equilibrio psicosocial
7	Vacaciones recreativas	Fomentar la recreación y ofrecer un espacio de integración a los hijos de los servidores.	Equilibrio Psicosocial
8	Celebración Halloween Servidores	Integrar a los funcionarios para mejorar relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	Equilibrio psicosocial
9	Feria de Vivienda	Presentar diferentes proyectos de constructoras y orientaciones sobre créditos y subsidios para la adquisición de vivienda.	Equilibrio psicosocial
10	Caminata ecológica	Disminuir niveles de estrés e incentivar la práctica deportiva y la integración de la Familia INS	Salud mental
11	Charla no violencia contra las mujeres	Fomentar la equidad de género y prevenir la violencia contra la mujer	Diversidad e inclusión
12	Reunión Cierre Plan de Bienestar e Incentivos	Generar un espacio de integración, reflexión y buenos deseos para el nuevo año.	Equilibrio psicosocial, salud mental y diversidad e inclusión
13	Reconocimiento a la antigüedad, mejores servidores y equipos de trabajo	Reconocer: Años de servicio, mejores servidores de carrera en los diferentes niveles y mejor servidor de libre nombramiento y remoción y mejores equipos de trabajo	Equilibrio psicosocial

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia



No.	ACTIVIDAD	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	EJE
14	Inicio de temporada navideña: Día de las Velitas	Generar expectativa para dar inicio a la navidad y contribuir al trabajo en equipo e integración con las diferentes direcciones y grupos de trabajo.	Equilibrio psicosocial
15	Actividad de navidad hijos de servidores	Incluir a la familia de los servidores del INS en el Plan de Bienestar brindando espacios de recreación, diversión, deporte e integración.	Equilibrio psicosocial
16	Novenas de Navidad: Ins en familia	Fomentar un espacio de reflexión entre las áreas.	Equilibrio psicosocial
17	Reconocimiento de cumpleaños de los servidores públicos del INS	Felicitar en su cumpleaños a los servidores públicos del INS que cumplieron en el mes, por medio de un mensaje y un detalle, que demuestre a nuestros servidores lo importante que son para la entidad y sea un motivador presente dentro de la medición de clima laboral.	Equilibrio psicosocial
18	Informe de Gestión del Plan de Bienestar Segundo Semestre	Informar el desarrollo y avance del programa de bienestar.	Todos los ejes

10. FASES DE IMPLEMENTACIÓN DE PLAN

De acuerdo con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, la entidad pública debe elaborar el programa con base en las siguientes fases:

Fase 1. Sensibilización: Esta fase incluye información sobre los 5 ejes del programa: 1. Equilibrio psicosocial; 2. Salud mental; 3. Diversidad e inclusión; 4. Transformación digital y 5. Identidad y vocación por el servicio público.

Fase 2. Planificación: se aplicó encuesta de diagnóstico para identificar las necesidades de bienestar de los servidores.

Fase 3. Implementación: con los resultados del diagnóstico se definieron las acciones y actividades para la elaboración del Plan de Bienestar e Incentivos.

Fase 4. Medición: para medir el cumplimiento, de las actividades propuestas, se utilizará el siguiente indicador, por trimestre:

Actividades planeadas/actividades ejecutadas.

Fase 5. Evaluación: posterior a la implementación y la medición, se hace necesario analizar el impacto de las acciones, por esto se aplicarán encuestas de satisfacción para determinar el grado de satisfacción de los servidores en relación a las actividades más representativas. Se tendrá un indicador de satisfacción-impacto, el cual se medirá semestralmente.

11. METAS

- Cumplir al 100% las actividades planeadas por trimestre.
- Lograr la satisfacción de los servidores del INS y cumplir con la meta del indicador.

12. PLAN DE COMPRAS-PRESUPUESTO

Para la presente vigencia se contemplan los siguientes recursos desde el Plan de acción de Talento Humano:

Tabla 4: Plan Anual de Adquisiciones

	DEPENDENCIA	COD. PAA	Códigos UNSPSC (Cada Código UNSPSC separado por un espacio)	Descripción	Fecha estimada de inicio de proceso de selección	Duración estimada del contrato (número de meses)	Modalidad de selección	Fuente de los recursos	Valor total estimado	Valor estimado en la vigencia actual	¿Se requieren vigencias futuras?	Estado de solicitud de vigencias futuras
1	TALENTO HUMANO	2010-001	90101604	Realizar las actividades contenidas en el Plan de Bienestar e Incentivos vigencia 2024, para incrementar la calidad de vida de quienes laboran en el INS y garantizar un buen clima laboral.	Enero	12	Contratación directa	Presupuesto de entidad nacional	\$ 530.000.000,00	\$ 530.000.000,00	No	NA

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

La financiación del Plan de Bienestar e Incentivos 2024 se llevará a cabo a través del presupuesto del Proyecto de Inversión: “Fortalecimiento Entorno Laboral Saludable” del Instituto Nacional de Salud de la vigencia 2024, el cual se destinará para fortalecer el clima laboral y mejorar la calidad de vida de los servidores del INS.

13. MAPA DE RIESGOS

- Los riesgos asociados al Plan serán los determinados dentro de la matriz de riesgos de los estudios previos del contrato de bienestar 2024.
- 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.

14. ACTUALIZACIÓN DEL PLAN

El Plan de Incentivos y Bienestar podrá ser objeto de ajustes y modificaciones a lo largo de su vigencia. De igual forma, se aclara que la fecha de realización de algunas actividades puede variar, incluirse o modificarse por sugerencias o necesidades de la Secretaría General, la Dirección General o de los funcionarios del Instituto Nacional de Salud.

15. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Programa Nacional de Bienestar 2023-2023 “Departamento Administrativo de la Función Pública”.
- Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 909 del 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
- Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998”.
- Decreto 1083 de 2015 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998”.
- 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”.
- Ley 1857 del 2017 “Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 2088 de 2021 “Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 2191 de 2022 “Por medio de la cual se regula la desconexión laboral”

#OrgullosamenteINS



@INSColombia



@insaludcolombia



Instituto Nacional de Salud de Colombia

Avenida Calle 26 # 51 - 20 / Bogotá, Colombia • PBX: (601) 220 77 00 exts. 1101 - 1254