

República de Colombia
Ministerio de Educación Nacional



PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021

GESTION DEL TALENTO HUMANO 2021

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
1. ANÁLISIS NORMATIVO	4
2. MARCO CONCEPTUAL.....	6
3. FUENTES DIAGNOSTICAS	8
4. OBJETIVOS	8
4.1 Objetivo General	8
4.2 Objetivos Estratégicos.....	8
4.3 Objetivos Específicos	9
5. BENEFICIOS	9
6. ALCANCE	10
7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2021	10
7.1 Componentes.....	11
8. ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR.....	12
9. PLAN DE INCENTIVOS 2021	15
CONCLUSIONES.....	17

INTRODUCCIÓN

A raíz de la situación actual del país y de los continuos cambios que se están presentando, las entidades públicas, necesitan responder a las necesidades y contextos específicos y complejos, por ello, es necesario que estén preparadas para afrontar los entornos y adaptarse de manera eficiente y eficaz con el fin de cumplir con las exigencias de un mundo cambiante. La constante transformación de la administración pública ha traído cambios significativos que la han llevado a asumir los retos de las nuevas prácticas y tendencias de un mundo competitivo y en constante evolución; muestra de ello es la manera como se está laborando actualmente a través de la modalidad de trabajo en casa.

En este sentido, se entiende que, para lograr entidades inteligentes, se necesitan servidores públicos 4.0, como lo afirma Peter Senge (Senge P. M., 2003), las organizaciones inteligentes deben enfocar su desarrollo en diferentes disciplinas como (dominio personal, modelos mentales, construcción de una visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico), teniendo en cuenta los ejes establecidos por la Función Pública en el Programa Nacional de Bienestar "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES" 2020-2022: Eje 1 Equilibrio Psicosocial, Eje 2 Salud Mental. Eje 3 Convivencia Social, Eje 4 Alianzas Interinstitucionales y, Eje 5 Transversal transformación Digital; es decir, organizaciones que aprenden y su baluarte principal son los individuos. Desde este punto de vista, las organizaciones deben desarrollar dentro de la gestión estratégica del talento humano competencias como la gestión del conocimiento, el aprendizaje continuo y la innovación, de modo que garanticen el cuidado de su activo más importante: sus colaboradores y sus servidores públicos.

En consecuencia, el programa de Bienestar social para el Instituto Nacional para Sordos - INSOR tiene como objetivo generar actividades que contribuyan a la calidad de vida del servidor generando un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores del Instituto Nacional para Sordos - Insor, que apunte a incrementar el bienestar, la felicidad, la identidad del servidor público y que contribuya al crecimiento sostenible de la entidad, de este modo se logra la coherencia entre el enfoque institucional, la sostenibilidad del conocimiento y el sentido humano de todos los colaboradores, teniendo en cuenta que ellos son el capital intangible más importante de las entidades públicas.

Para ello la Dirección General ha encargado al Grupo de Gestión de Talento Humano la labor de diseñar, estructurar e implementar y ejecutar el plan de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. Así mismo, se puede asegurar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los

servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

Por lo anterior, el Grupo de Gestión de Talento Humano diseña el Plan Anual de Bienestar Social Laboral 2021, el cual tiene como principal insumo el resultado de la evaluación del clima laboral y la aplicación de la batería de riesgo sicosocial, estos dos valiosos instrumentos fueron aplicados en el último trimestre de la vigencia inmediatamente anterior a un gran porcentaje a los funcionarios vinculados a la Entidad.

El Plan anual de Incentivos se encuentra entre los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las conexiones estructurales a través de la organización, puesto que es un instrumento para motivar el comportamiento requerido de sus miembros.

El Instituto Nacional para Sordos dentro del desarrollo del Plan Anual de Bienestar y en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 pone en marcha el compromiso de sus empleados, para fortalecer la cultura del reconocimiento, la solidaridad y el trabajo en equipo. La entidad ha venido trabajando para fortalecer el Sistema de Estímulos, a través del Plan Anual de Bienestar Social Laboral y del Plan Anual de Incentivos, de tal forma que se desarrollen actividades acordes con las necesidades y expectativas de los servidores de la entidad y que estos tengan la oportunidad de realizar aportes significativos que favorezcan el logro de los objetivos estratégicos institucionales.

1. ANÁLISIS NORMATIVO

- La Ley 909 de 2004, cuyo capítulo I del título VI 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.
- El 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. En el Capítulo I del Título II establece las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. , “el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan 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”. En el artículo 21 establece la finalidad de los Programas de Bienestar Social, así: a) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación, y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño; b) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos, en el ámbito laboral, que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social; c) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad; d) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar; e) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional”.

- Ley 734 de 2002, numerales 4 y 5 del Artículo 33 disponen 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.
- Decreto Ley 1227 de 2005: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. En el capítulo II del título V, artículos 69 al 85, se refiere al sistema de estímulos, el cual debe implementarse en las entidades.
- Decreto 4661 de 2007: Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005. Parágrafo 1º. "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". Parágrafo 2º. "Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él".
- El Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en el título 10, Artículo 2.2.10.1 Indica: "Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. En el artículo 2.2.10.2 establece 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 los cuales se desarrollan a través de actividades deportivas, recreativas, vacacionales, artísticas, culturales, de promoción y prevención de la salud, de capacitación informal y otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del servidor. Así mismo, en el artículo 2.2.10.7 indica que los programas de bienestar de calidad de vida laboral, los cuales se desarrollan a través de actividades y programas, deben incluir entre otros aspectos: medición de clima laboral (por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención), preparación para el retiro del servicio, identificación e intervención de la cultura organizacional, fortalecimiento del trabajo en equipo y programas de incentivos. En los artículos 2.2.10.8 al 2.2.10.13 da orientaciones orientados 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.

- Artículo 38.11 del Decreto 5012 de 2009, por el cual se definen y otorgan anualmente los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los servidores y equipos de trabajo que alcancen el nivel de excelencia esperado.
- Decreto 5012 de 2009, por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Educación Nacional, y se determinan las funciones de sus dependencias, en el Artículo 38, funciones de la Subdirección de Talento Humano, entre las cuales se encuentran: "brindar asistencia técnica a los servidores al momento de su desvinculación por pensión, proporcionando ayuda y alternativas positivas para la adaptación a su nuevo medio, (..) orientar y apoyar el desarrollo integral de los servidores del INSOR, mediante la ejecución de estrategias y seguimiento a la apropiación de los conceptos suministrados en las actividades desarrolladas para la calidad de vida laboral y protección y servicios sociales, (...) definir y realizar seguimiento a las actividades de cada uno de los componentes del Talento Humano, necesarias para hacer operativas las estrategias tendientes a desarrollar integralmente a los servidores del Ministerio, (...) definir y otorgar anualmente los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los servidores y equipos de trabajo que alcancen el nivel de excelencia esperado por el INSOR, de acuerdo a los criterios definidos por la Secretaria General y el comité de incentivos para cada vigencia, (...) liderar la aplicación de mediciones del clima laboral en marco del plan operativo y de acuerdo con las normas vigentes.
- La Resolución N° 181 de diciembre 21 de 2020 por el cual se crea el Comité de Estímulos e Incentivos del INSOR.
- Programa Nacional de Bienestar de la Función Pública 2020-2022

2. MARCO CONCEPTUAL

Teniendo en cuenta circunstancias especiales los programas de bienestar podrán ser apoyados en herramientas virtuales y orientarse a mantener el vínculo socioemocional del trabajador remoto o teletrabajador con su entidad, mantenerlo motivado, comprometido y productivo, incluyendo aquellas acciones orientadas a prevenir riesgos a la salud física y mental. Es por ello por lo que dentro de este programa se contemplan aspectos de prevención de riesgos a la salud y se orientan según aspectos diferenciadores de la población objetivo.

El Instituto Nacional para Sordos – INSOR, propende por la transformación digital la cual “no se refiere solo a la adquisición de sistemas y dispositivos de última generación, sino que el valor agregado que ofrece lo digital radica en la utilización eficiente de estas herramientas informáticas, la construcción de una cultura para su uso y la consciencia de sus beneficios, con esto, se crea un ecosistema digital en el que el talento humano interactúa de forma dinámica con las herramientas digitales y se mantienen los niveles óptimos de bienestar”.

El artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 establece 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.

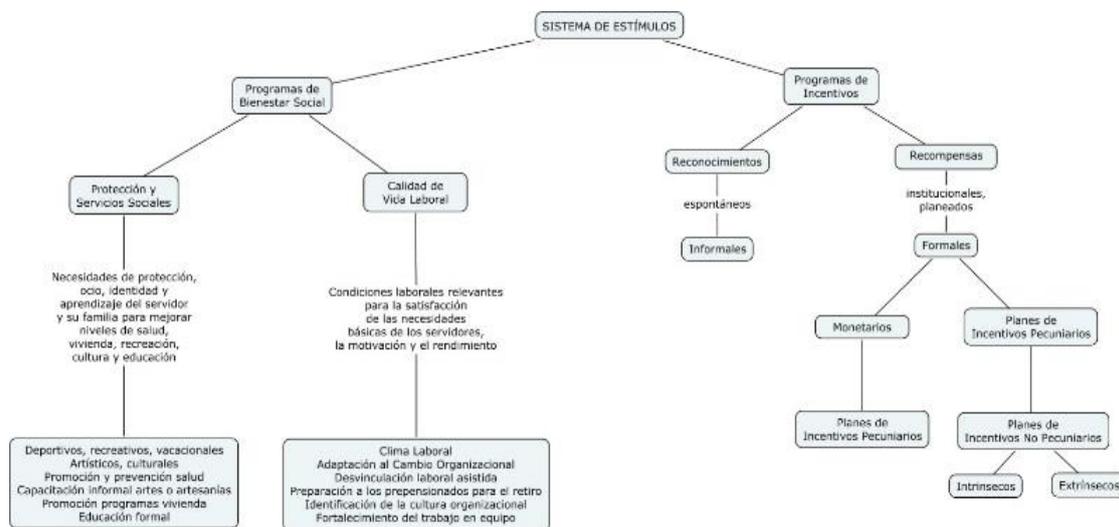


Figura 1. Sistema de Estímulos

Según el Decreto 1083 de 2015, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro de dos grandes áreas:

En primer lugar, protección y servicios sociales, integrada por 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.

Existen además seis principios que fundamentan el Plan de Incentivos

- Humanización del trabajo: dar la oportunidad a los servidores de crecer en sus dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, social y técnica.
- Equidad y justicia: promover actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.
- Sinergia: todo estímulo entregado beneficiará directa o indirectamente de manera continua tanto a los servidores como al Instituto.
- Objetividad y transparencia: definición y divulgación entre todos los servidores de los criterios objetivos y técnicos empleados en la asignación de incentivos.
- Coherencia: el Instituto deberá cumplir con lo establecido en el Sistema de Estímulos a través del Plan de Incentivos.

3. FUENTES DIAGNOSTICAS

Para la construcción del Plan de Bienestar e incentivos de la presente vigencia se toma como insumo principal los resultados de la batería de Riesgo Psicosocial realizada en la vigencia 2019 o cualquier otro instrumento que aplique la ARL para determinar la respuesta del funcionario respecto a su ambiente laboral durante el año 2020; por otro lado se tiene en cuenta la percepción de los funcionarios frente a la ejecución del plan de la vigencia anterior y las expectativas para la siguiente vigencia.

Este tema sera desarrollado a través de la ARL Colmena.

4. OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

El Programa de Bienestar Social e incentivos del Instituto Nacional para Sordos - INSOR, tienen como finalidad primordial: Generar condiciones y estrategias de bienestar laboral para los servidores públicos que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida y, a su vez, se refleje en el aumento de su productividad gracias a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

4.2 Objetivos Estratégicos

- Realizar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias tanto virtuales como presenciales.

- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Desarrollar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral y familiar de los servidores públicos en escenarios normales y de crisis.
- Implementar mecanismos de bienestar laboral por medios virtuales en el marco de la transformación digital.

4.3 Objetivos Específicos

- Mantener actualizado el diagnóstico de necesidades e intereses de los servidores, así como el perfil sociodemográfico de la entidad, con el fin de obtener información actualizada que sirva como fuente diagnóstica para la construcción de los planes anuales de bienestar e incentivos.
- Revisar y realizar las modificaciones requeridas al procedimiento *Plan de Incentivos*, con el fin de actualizarlo y ajustarlo a la normatividad vigente.
- Proporcionar orientación a los servidores que están a cinco años o menos de completar los requisitos de edad y/o tiempo de servicio para acceder a la pensión por vejez, con el fin de facilitar y favorecer la adaptación a su nueva etapa, posterior a su desvinculación de la entidad.
- Gestionar y garantizar la calidad y respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los servidores y su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la seguridad y salud en el trabajo.

5. BENEFICIOS

La implementación del Plan anual de incentivos representa para la entidad los siguientes beneficios:

- Se incentiva la motivación de los servidores al facilitar espacios para la innovación y el aprendizaje permanente, que contribuyan a su crecimiento personal y profesional.
- Se genera la oportunidad de participar en proyectos y/o procesos de interés, que aportan al cumplimiento de la política institucional.

- Se valora objetivamente el esfuerzo y los resultados obtenidos por los servidores o equipos de trabajo.
- Se cuenta con mecanismos objetivos y permanentes de retroalimentación del Desempeño.

6. ALCANCE

Serán beneficiarios del Sistema de Estímulos:

- En materia de Bienestar Social Laboral, todos los servidores del Instituto y sus familias, entendiendo por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o en condición de discapacidad, mayores que dependan económicamente de él, tal como lo establece el parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015.
- En cuanto al Plan Anual de Incentivos, todos los servidores de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción no directivos del Instituto Nacional para Sordos – INSOR de los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial.
- Finalmente, de las actividades que se realicen en el marco del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo para la promoción de hábitos de vida saludables y para la prevención y control de riesgos se beneficiarán todos los Colaboradores de la entidad, sin importar el tipo de vinculación.

7. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2021

El Plan de Bienestar Social Laboral del Instituto Nacional para Sordos – INSOR, responde básicamente a los resultados obtenidos en la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y lo manifestado por la Comisión de Personal 2019 -2021, lo cual permitió contar con información relevante en cuanto a las necesidades e intereses, así como para el diseño e implementación de acciones orientadas a intervenir en los diferentes factores identificados como críticos, de igual manera identificar tendencias que permitan orientar los recursos para la satisfacción de las necesidades e intereses y que tengan la máxima cobertura posible; es decir que haya conciencia de que no se trata de satisfacer necesidades individuales que son responsabilidad de cada quien, sino necesidades de carácter colectivo.

El Instituto Nacional para Sordos – INSOR, fórmula para cada vigencia el Plan Anual de Bienestar Social Laboral, que será de conocimiento público, en virtud de las necesidades de los servidores, orientados a crear, mantener y mejorar, las condiciones que favorezcan su desarrollo

integral, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como incentivar el desarrollo del salario emocional y el mejoramiento institucional, en este sentido la articulación de este plan con el plan de Formación y capacitación Parte de las herramientas para promover el bienestar y mejoramiento del ambiente laboral, es la creación de una malla curricular funcional a este propósito, en donde se manejará habilidades y competencias blandas de liderazgo, comunicación, innovación, flexibilización y adaptación al cambio.

7.1 Componentes

El Plan de Bienestar Social Laboral 2021 del Instituto Nacional para Sordos - INSOR se desarrolla con base en los siguientes Ejes:



- Eje 1: Equilibrio Psicosocial
 - a. Factores psicosociales
 - b. Equilibrio entre la vida laboral y familiar
 - c. Calidad de vida laboral
- Eje 2 Salud Mental
 - a. Higiene mental
 - b. Prevención de nuevos riesgos a la salud y efectos pospandemia
- Eje 3: Convivencia social
 - a. Fomento de la inclusión, diversidad y representatividad
 - b. Prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder.
- Eje 4: Alianzas interinstitucionales
 - a. Coordinación interinstitucional
 - b. De buenas prácticas en materia de bienestar
- Eje transversal: transformación digital
 - a. Creación de cultura digital para el bienestar

- b. Analítica de datos para el bienestar
- c. Creación de ecosistemas digitales

8. ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR

Para la vigencia 2021 el Instituto Nacional para Sordos - INSOR desarrollara las siguientes actividades:

- **DOTACION:** Entregar en las fechas correspondientes a los servidores que por ley tengan derecho a recibir la dotación por trabajo, ya sea en bonos o prendas de vestir de manera directa.
- **DESVINCULACIÓN LABORAL ASISTIDA:** Brindar un conjunto de acciones que posibilitan el retiro del servidor público de la entidad, con beneficio para la persona, su familia y para el ambiente organizacional. Es decir, se trata de un retiro en el que, gracias a acciones profesionales adecuadamente programadas, se salvaguardan las relaciones entre la entidad y la persona que se retira; se amplían las perspectivas de una reubicación laboral ágil, ya sea mediante la vinculación a otros empleos de entidades públicas o privadas, o mediante la generación de actividades lucrativas por cuenta propia, individuales o asociadas; se ayuda, así mismo, a elaborar en forma sana el duelo natural propio de toda separación.
- **PREPARACIÓN PARA EL RETIRO DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS:**

Desarrollar el Programa de Retiro Asistido para los servidores del grupo de pre-pensionados con el fin de ofrecer herramientas que los ayuden a prepararse para afrontar adecuadamente la nueva etapa de su vida, al recibir su pensión y retirarse de la entidad; el enfoque de trabajo será funcional, atendiendo las necesidades y preocupaciones de los funcionarios con los que se ha venido trabajando desde 2019. La idea es poder continuar apoyándolos en su proceso, asistir las inquietudes y poder servir como puente para aclarar la información que necesiten.

El grupo de servidores que normativamente se encuentren en pre – pensión tiene la condición de pre-pensionado, para efectos de la protección reforzada reconocida por el legislador a sujetos de especial vulnerabilidad, en el contexto de procesos de renovación de la administración pública, **el servidor público** próximo a pensionarse al cual le falten tres (3) o menos años para reunir los requisitos de edad y tiempo de servicio o semanas de cotización para obtener el disfrute de la pensión de jubilación o vejez [...]”.

Como actividades para el programa de retiro se tiene contemplado incluir actividades de:

- Hábitos de vida saludable

- Perspectivas de Vida
- Emprendimiento
- Adaptación a la vida del pensionado
- Transición de la vida de funcionario a la vida de pensionado
- **SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL:** Ofrecer a los servidores del Instituto Nacional para sordos la posibilidad de recibir asesoría constante durante el año en temas de seguridad social integral, a través de la programación mensual de visitas de las diferentes entidades, tales como: EPS, fondos privados de pensiones, Colpensiones, Fondo Nacional de Ahorro, Caja de Compensación Familiar COMPENSAR, empresas de medicina prepagada y atención médica domiciliaria, entre otras.

Para el desarrollo de los ejes anteriormente mencionados se realizarán actividades que incluyan:

1. Educación y cultura.
 2. Alimentación.
 3. Hogar, oficina.
 4. Recreación y turismo.
 5. Salud y deporte.
 6. Realización de talleres, capacitaciones, reuniones y actividades
 6. Programa de retiro asistido,
 7. Día de la secretaria
 8. Actividad informe de gestión
 9. Actividades navideñas
 11. Plan de incentivos.
 12. Día de la familia
 13. Día de cumpleaños del servidor
 14. Programas de Vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro y Caja de Compensación
 15. Actividades y servicios de la Caja de Compensación COMPENSAR.
- **PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD:** En el marco del Plan Básico de Salud y Seguridad Laboral, así como de los Subprogramas de Seguridad Industrial; Higiene Industrial y el de Promoción, Prevención y Control de la Medicina Preventiva y del Trabajo, desarrollar las actividades necesarias para promover entre los colaboradores del Instituto Nacional para sordos -INSOR la creación y mantenimiento de hábitos de vida saludable,

Así como la prevención, control y seguimiento a través de los diferentes sistemas de vigilancia de los riesgos que afectan la salud de los colaboradores. Este componente articula la realización tanto de jornadas de promoción y prevención de la salud, como de **actividad física dirigida con pausas activas** en la que pueden participar todos los colaboradores, sin importar el tipo de vinculación que tengan con la entidad:

- **PREVENCIÓN, SEGUIMIENTO Y CONTROL DE INCIDENTES Y ACCIDENTES LABORALES Y DEL AUSENTISMO LABORAL:** Realizar jornadas de información y preparación a la comunidad del Instituto Nacional para Sordos, para el manejo adecuado de las situaciones en las que se presentan incidentes y accidentes relacionados con las labores que desarrollan los colaboradores de la entidad. Adicionalmente, desarrollar con los coordinadores de grupos internos de trabajo y los jefes de las dependencias, una labor informativa y de acompañamiento para el adecuado manejo, registro y seguimiento de las ausencias, que permita obtener la información necesaria para la implementación de acciones preventivas.
- **SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA:** Recopilar información y desarrollar el Programa de Pausas Activas, entre otras actividades preventivas y de seguimiento a los casos identificados de riesgo cardiovascular y biomecánico.
- **EXÁMENES MÉDICOS DE INGRESO, PERIÓDICOS Y DE RETIRO:** Con el fin de mantener actualizada la información de salud de los colaboradores de la entidad, y obtener información que permita implementar adecuadamente acciones preventivas, correctivas y de seguimiento.
- **INFORMACIÓN, ACOMPAÑAMIENTO Y APOYO PARA LA ATENCIÓN DE URGENCIAS Y EMERGENCIAS:** Realizar actividades enfocadas en fortalecer la brigada de emergencia y preparar a los colaboradores para afrontar estas situaciones.
- **PROGRAMA DE ACTIVIDAD FÍSICA DIRIGIDA:** Orientado a promover en los colaboradores la formación y mantenimiento de hábitos de vida saludables a través del ejercicio físico y actividades recreativas.
- **CONMEMORACIÓN DE FECHAS ESPECIALES:** Por medio de estas actividades se pretende fortalecer el sentido de pertenencia hacia la entidad, a la vez que exalta la labor que realizan, los servidores públicos en el día establecido como suyo o a nivel nacional. Realizar durante el año en curso actividades recreativas y

culturales orientadas a ofrecer a los servidores del Instituto Nacional de Sordos, espacios de diversión y esparcimiento como una alternativa para salir de la rutina laboral.

Adicionalmente la celebración de los 66 años de la Entidad con las que se pretende no solo generar espacios académicos y de diálogo, elevar el sentido de pertenencia del INSOR y el reconocimiento de una labor que ha sido colectiva; exaltación a los funcionarios que cumplan cinco, diez, quince y 20 en adelante cada 5 años.

- **HALLOWEEN:** Evento dirigido a los hijos de los servidores y sus familias que se celebra en el mes de octubre, a través del cual se fortalece la unión de familia al celebrar con ellos esta fiesta en un ambiente seguro, con alegría y tranquilidad.
- **ACTIVIDADES DECEMBRINAS:** Promover entre los servidores la celebración de las festividades decembrinas como una actividad de integración y unión alrededor de las tradiciones navideñas.
- **SEMANA CULTURAL:** Una vez al año se realizarán actividades por áreas en el que se reconozcan culturas y etnias colombianas, para recordar las costumbres propias de cada región.
- **ACTIVIDADES VARIAS:** Bimestralmente se generará un espacio de interacción entre los funcionarios en donde se desarrollen actividades con el fin de incentivar el conocimiento del Código de Integridad y el trabajo en equipo.

Las actividades se tendrán en cuenta de acuerdo a la evolución de la emergencia sanitaria y se realizarán a través de herramientas TICS.

9. PLAN DE INCENTIVOS 2021

• Incentivos al Desempeño Individual

Se otorgarán incentivos a los mejores funcionarios de manera trimestral, previa reglamentación, lo anterior con el fin de resaltar el sentido de pertenencia y aportes en la mejora continua de los procesos.

Para la vigencia 2021, el Plan de Incentivos se desarrollará de acuerdo lo establecido en la Resolución N° 181 de 2020 por medio de la cual se estable el Comité de Estímulos e Incentivos.

- **Incentivos no pecuniarios a otorgar**

Los incentivos entre los cuales podrán escoger los mejores servidores de cada uno de los niveles de Carrera Administrativa y el mejor servidor de Libre Nombramiento y Remoción para la vigencia correspondiente al 01 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021, y de acuerdo a cada nivel jerárquico.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

- **Forma y término para proclamar la elección**

Con base en el acta del Comité Directivo, se publican los resultados de la verificación del cumplimiento de requisitos, por un término de tres días hábiles, con el fin de identificar si existen servidores adicionales que quieran postularse a la elección de los mejores. Luego, mediante acto administrativo se formaliza la selección y la asignación de los incentivos y de igual manera se difunde a todos los servidores del Instituto.

- **Recursos**

Talento Humano ejecutará el plan de Bienestar e Incentivos 2021 de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos.

CONCLUSIONES

Los servidores públicos del Instituto Nacional para Sordos - INSOR, son el activo más importante de la entidad, razón por la cual se han diseñado los planes y programas que promueven el bienestar y el desarrollo de los servidores y colaboradores para lograr así la integralidad en el ciclo de vida laboral, por lo que se hace necesario entender que existe una relación directamente proporcional entre el bienestar y la motivación de los servidores públicos de la entidad, lo que se ve reflejado en su productividad y en el aumento de la generación de valor público.

En búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida y del aumento de la productividad de nuestros colaboradores, es vital que la entidad implemente programas orientados a la generación de bienestar que involucren a todos los servidores y a sus familias con el fin de transformar la cultura organizacional que contribuya al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la identidad por lo público y el compromiso organizacional.

La implementación del Programa de Bienestar e Incentivos, permitirá generar bienestar a todos los 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 en el Estado.

El Programa de Bienestar e Incentivos fue diseñado de acuerdo la normatividad legal vigente y los lineamientos establecidos el Programa Nacional de Bienestar "SERVIDORES SALUDABLES, ENTIDADES SOSTENIBLES" 2020-2022.