



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	OBJETIVO.	4
2.1	Objetivo General.....	4
2.2	Objetivos Específicos	4
3.	ALCANCE.	4
4.	ANÁLISIS NORMATIVO	5
5.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR 2023	6
5.1.	Componentes	6
6.	ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR.....	6
7.	PROGRAMA DE INCENTIVOS 2023	10
8.	RECURSOS.....	11



1. INTRODUCCIÓN.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG- concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Así mismo, para el Instituto Nacional para Sordos - INSOR, su activo más importante, son sus servidores, por lo que se requiere de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita lograr estimularlos y retenerlos, para lo cual se implementaran políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión de nuestro recurso más importante, los servidores.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de la entidad, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo, en concordancia con MIPG, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023 en el INSOR, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

En consecuencia, el programa de Bienestar social e Incentivos, 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.

Por lo anterior, el grupo interno de trabajo talento humano diseña el Plan Anual de Bienestar Social Laboral 2023, el cual tiene como principal insumo el resultado de la batería de riesgo Psicosocial, instrumento que fue aplicado en el último trimestre de la vigencia inmediatamente anterior a todos los funcionarios que se encontraban activos en la entidad.



2. OBJETIVO.

2.1 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
- Fomentar su sentido de pertenencia con la entidad
- Construir un clima laboral y cultura organizacional favorables.

2.2 Objetivos Específicos

- Adelantar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Fortalecer la apropiación de los valores institucionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, genere compromiso y sentido de pertenencia e identidad institucional.
- Mejorar el ambiente laboral, motivar a los funcionarios del Insor, y favorecer su desarrollo integral, por medio de actividades de salud empresarial, salario emocional u otros que aporten a la satisfacción y felicidad de los colaboradores.

3. 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.

4. ANÁLISIS NORMATIVO

NORMATIVIDAD	TEMA
Resolución N° 181 de diciembre 21 de 2020 – INSOR.	Por el cual se crea el Comité de Estímulos e Incentivos del INSOR
Ley 1960 de 2019 - Artículo 3°	El literal g) del Artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: "g) Profesionalización del servicio público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
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
Ley 909 de 2004	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.
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

NORMATIVIDAD	TEMA
	de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Artículo 21 establece la finalidad de los Programas de Bienestar Social

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR 2023

El plan de bienestar social e incentivos del Instituto Nacional para Sordos – INSOR, se construyó a partir de los siguientes mecanismos e insumos:

- Aplicación de la batería de riesgo psicosocial
- Encuestas y evaluaciones realizadas a los funcionarios de la entidad
- Diagnóstico talento humano MIPG
- Resultados FURAG

5.1. Componentes

El plan de bienestar social e incentivos del Instituto Nacional para Sordos – INSOR se desarrollará con base en los siguientes ejes:



6. ACTIVIDADES PLAN DE BIENESTAR

Para la vigencia 2023 el Instituto Nacional para Sordos - INSOR desarrollara las siguientes actividades:

6.1 Preparación para el retiro de los empleados públicos: 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 el inicio de su edad de pre pensión. La idea es poder continuar apoyándolos en su proceso, asistir las inquietudes y poder servir como puente para aclarar la información que necesiten.

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

- Talleres de ocupación del tiempo libre
- Taller de emprendimiento
- Talleres que preparan a dicha población en el que propicien su desarrollo personal, familiar y social.
- Adaptación a la vida del pensionado

6.2 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 pre pagada y atención médica domiciliaria, entre otras.

6.3 Actividades de equilibrio psicosocial: Ofrecer a los colaboradores de la entidad actividades que propendan por un equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, a través de actividades de recreación, deporte y esparcimiento tales como:

- a) Juegos Interinstitucionales:** Con el fin de promover hábitos de vida saludable, actividad física y de esparcimiento se realizarán campeonatos presenciales en diferentes categorías, siguiendo las normas de bioseguridad y protocolos de la entidad
- b) Juegos función pública:** Se hará la convocatoria, inscripción y participación de los juegos de la función pública siempre y cuando se cumpla con los requisitos establecidos para tal fin.
- c) Tardes recreativas:** La entidad fomentará la diversión y recreación de los colaboradores, mediante actividades de esparcimiento que permitan la desconexión de las obligaciones laborales y fomenten la integración entre los grupos de trabajo.



d) Horarios flexibles: Con el objetivo de acercar a los colaboradores de la entidad con los miembros de su familia, además de facilitar la llegada tanto a la entidad como el regreso a casa, a la entidad, implementó mediante la resolución N° 413 de 2015 los siguientes horarios flexibles, los cuales los funcionarios pueden acceder a ellos:

7:00 am – 4:00 pm

8:00 am – 5:00 pm (horario oficial)

9:00 am – 6:00 pm

e) Día de la familia: La entidad dará cumplimiento a lo citado en el artículo 5to de la Ley 1857 de 2017.

f) Cumpleaños familiar favorito: La entidad, en pro de contribuir al fortalecimiento de la relación entre el colaborador y su familia, concederá un permiso remunerado de medio día de jornada laboral a cada funcionario para que disfrute del cumpleaños de una persona de su núcleo familiar a elección (Hijos, padres, cónyuge, hermanos) siempre y cuando acredite parentesco y fecha de cumpleaños.

g) Día del niño: En alianza con la caja de compensación familiar, se desarrollará una actividad de manera presencial, con el funcionario y sus hijos con el fin de obtener un acercamiento de la familia con la entidad, además de generar un espacio de esparcimiento, aprendizaje y felicidad.

h) Actividades de salario emocional:

- **Compensación de tiempo:** Los funcionarios podrá compensar el tiempo para el goce del descanso en semana santa y diciembre
- **Día por cumpleaños:** el funcionario público tendrá derecho a un permiso remunerado por su cumpleaños, el cual podrá disfrutar el mismo día o en un plazo no mayor a 30 días.

i) Celebración día del servidor público: La entidad realizará actividades en la conmemoración del día del servidor público, con el fin de agradecer y enaltecer la gestión pública de sus funcionarios.

j) Reconocimiento a servidores públicos según su profesión: La entidad con el fin de reconocer la labor que realizan sus colaboradores desde sus diferentes profesiones, se conmemora a través de los medios de comunicación establecidos por la entidad.



k) Otras actividades: Se desarrollarán diferentes actividades con el fin de incentivar el conocimiento del Código de Integridad y el trabajo en equipo, además de conmemorar las fechas especiales tales como, el mes de la persona sorda, cumpleaños de la entidad, halloween, festividades decembrinas, informe de gestión y cierre de vigencia.

6.4 Actividades de salud mental: 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, se desarrollarán 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.

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) 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.

e) 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.

6.5 Actividades de convivencia social: La entidad promoverá actividades para fortalecer la cultura, la inclusión, diversidad y equidad laboral.

Las presentes actividades se llevarán a cabo en alianza con las diferentes entidades promotoras de salud EPS, Fondos de pensiones privados, administradora de pensiones Colpensiones, Arl Colmena, Caja de compensación familiar COMPENSAR, Fondo Nacional del Ahorro – FNA, entre otras.

7. PROGRAMA DE INCENTIVOS 2023

7.1 Incentivos al Desempeño Individual

Se otorgarán reconocimientos a los mejores funcionarios de manera semestral, 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 2023, el Plan de Incentivos se desarrollará de acuerdo a lo establecido en la Resolución N° 181 de 2020 por medio de la cual se establece el Comité de Estímulos e Incentivos.

7.2 Incentivos no pecuniarios a otorgar

Los incentivos se entregarán a 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 2022 al 31 de enero de 2023, y de acuerdo a cada nivel jerárquico.

Dicho plan se ejecutará 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.



8. RECURSOS

El grupo interno de trabajo talento humano ejecutará el plan de Bienestar e Incentivos 2023 de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos.

9. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Cronograma de actividades Bienestar 2023

MES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Cumpleaños De Los Servidores	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Aniversario de los funcionarios	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Redención Bonos Compensar (Incentivos 2022)		X										
Pausas Activas		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Programas, Servicios y actividades caja de compensación Familiar	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Talleres de mejoramiento “clima organizacional”				X					X			
Día del género			X									
Difundir el programa Servimos		X									X	
Día Del Niño				X								
Día De La Secretaria				X								
Día De La Madre					X							
Día Nacional Del Servidor Publico						X						
Día Del Padre						X						
Programas De Vivienda (FNA - CFF)					X					X		
Semana De La Salud										X		
Mes De La Persona Sorda							X					
Talleres programa retiro asistido			X					X			X	
Mes De Amor Y Amistad									X			
Halloween										X		
Cumpleaños Insor							X					
Celebraciones Decembrinas												X
Juegos función pública 2023		X										
Juegos Institucionales					X							
Novenas Navideñas												X
Día de la Familia					X							
Entrega Incentivos 2022-2023												X



Cronograma de actividades Bienestar 2023

MES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
Actividad												
Informe De Gestión												X
Reconocimiento funcionarios públicos por su profesión	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X