



**PLAN DE
DESARROLLO**

2020 - 2024

Planes de Bienestar e Incentivos

2021



**E.S.E HOSPITAL
MARINILLA**
¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!

INTRODUCCIÓN

EL talento humano es la riqueza de las organizaciones, máxime en las entidades donde no se vende un producto, sino que se brinda un servicio y la motivación es uno de los pilares fundamentales para el fortalecimiento de los procesos organizacionales, que son llevados a cabo por seres humanos.

Así las cosas, para la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla el pilar fundamental es su talento humano, de manera que su bienestar, es el eje y prioridad fundamental institucional; en consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la administración y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Por tanto, Programa de Bienestar Social para la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla, tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y para ello, el área de la Subdirección Administrativa y Financiera con el apoyo de Talento Humano adquieren el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Con base en lo anteriormente expuesto, el área de Talento Humano presenta el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2021, para los servidores de la Institución, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, oficiales, periodo y contratistas, que busca ante todo el fortalecimiento de la calidad de vida en general, exaltando la labor del servidor e intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación, puesto que los sistemas de incentivos se encuentran entre los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las conexiones estructurales a través de la organización, como un instrumento para motivar el comportamiento requerido de sus colaboradores.

El plan permitirá facilitar 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, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales y Enaltecer al servidor público y su labor.

El programa está soportado en insumos importantes como los resultados de la Encuesta de expectativa de Bienestar Social diligenciada por los servidores para la vigencia 2021.

 <p>E.S.E HOSPITAL MARINILLA ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

PLAN DE INCENTIVOS Y ESTIMULOS

Son políticas y mecanismos creados en por la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla en desarrollo de los Decretos 1567 de 1998, 1572 de 1998 y 1227 de 2005, para motivar, estimular y reconocer la labor misional que se realiza en la ESE a través de las actividades programadas por el Comité de Bienestar Social, de todos los funcionarios que aportan de esta forma al logro de las metas institucionales, a través de la definición y ejecución del Plan Anual de Incentivos.

MARCO NORMATIVO

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, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: "Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004.

Parágrafo del Artículo 36.

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 y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

 <p>E.S.E HOSPITAL MARINILLA ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019)

En los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. 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.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. 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.

Parágrafo 1º. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: 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.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.

 <p>E.S.E HOSPITAL MARINILLA ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos 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.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

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.

 <p>E.S.E HOSPITAL MARINILLA ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado en el presente decreto.

El mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales:

1. El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido.

 <p>E.S.E HOSPITAL MARINILLA ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.
4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.16. En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor empleado de cada uno de los niveles jerárquicos que conforman la regional o seccional, quienes tendrán derecho a participar en la selección del mejor empleado de la entidad.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal

Decreto 648 de 2017.

Artículo 2.2.5.5.3 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.5.4 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5 del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

OBJETIVOS

Objetivo General

Implementar actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, procurando generar un clima organizacional que contribuya a la productividad, innovación y al logro de valores Institucionales

Objetivos Específicos

1. Efectuar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de Función Pública y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar.
2. Generar la estrategia que fortalezca la apropiación de las conductas asociadas a los valores organizacionales en función de una cultura de servicio que privilegie la responsabilidad social, generando el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
3. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, la construcción de un equilibrio de vida, incluyendo aspectos educativos, recreativos, deportivos y culturales de los servidores y su grupo familiar.

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores de la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

RESPONSABLE

La ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla, a través del Área de Talento Humano y el comité de Bienestar social, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2021, está dirigido a todos los servidores de la Entidad, el programa fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral, enmarcado en las siguientes áreas a saber:

1. ESTIMULOS LABORALES

- ACTIVIDADES RECREACIONALES, CULTURALES
- PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD
- PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA
- NIVEL ORGANIZACIONAL
- CLIMA LABORAL (AMBIENTE LABORAL) Y CULTURA ORGANIZACIONAL
- PRE-PENSIONADOS
- ADAPTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL



	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con nuestra Caja de Compensación Familiar COMFENALCO, Antioquia y gestionar otros convenios.

Así mismo, la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

2. PLAN DE INCENTIVOS

Los programas de incentivos son una estrategia que busca reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.

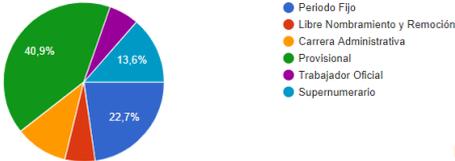
Reconocer e incentivar a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

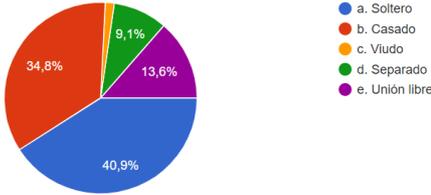
El Programa de Bienestar 2021 de la ESE Hospital San Juan de Dios de Marinilla, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa del Programa de Bienestar, como insumo principal para la realización del Programa y del cronograma de actividades.

La encuesta de bienestar 2021 contó con una participación de 66 servidores de los 103,5 empleos de la planta de cargos de la ESE, contando con una muestra representativa para desarrollar el presente plan, arrojando los siguientes Resultados:

Cargo
66 respuestas



Estado civil
66 respuestas





PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

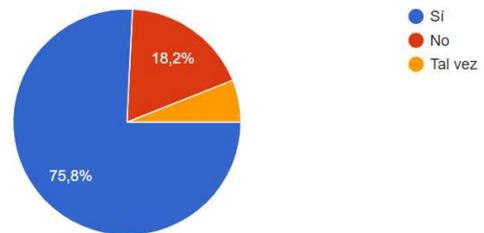
¿Sabe usted que es Bienestar Social laboral?

66 respuestas



¿Ha participado usted en programas de Bienestar social laboral en la ESE?

66 respuestas



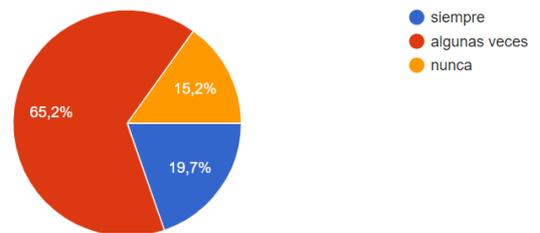
Conoce usted el programa de Bienestar social del Hospital?

66 respuestas



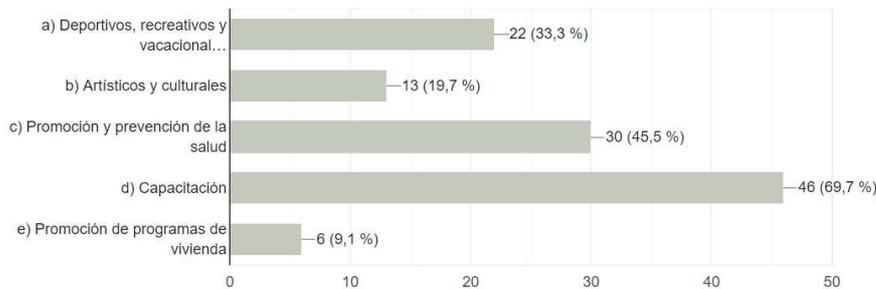
¿Ha recibido información suficiente sobre los programas de Bienestar Social Laboral?

66 respuestas



¿A cuáles de los siguientes beneficios usted ha tenido acceso? Selección Múltiple

66 respuestas

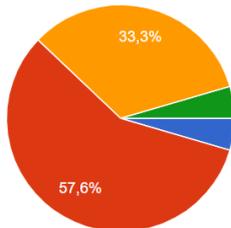




PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

¿Cree que las actividades de bienestar social laboral realizadas durante el año son las suficientes para los colaboradores?

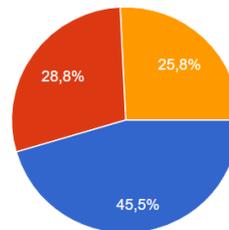
66 respuestas



- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) En desacuerdo
- d) Totalmente en desacuerdo

¿Conoce las entidades, Instancias o comité que promocionan los programas de bienestar social laboral en la ESE?

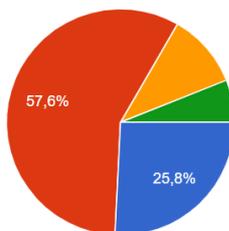
66 respuestas



- Si
- No
- Tal vez

¿Con que frecuencia le gustaría que se realizaran las actividades de bienestar social laboral?

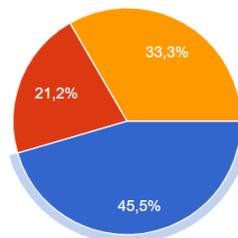
66 respuestas



- a) Mensual
- b) Trimestral
- c) Semestral
- d) Anual

¿Son suficientes los medios utilizados por la ESE para informar sobre las actividades de bienestar social laboral?

66 respuestas



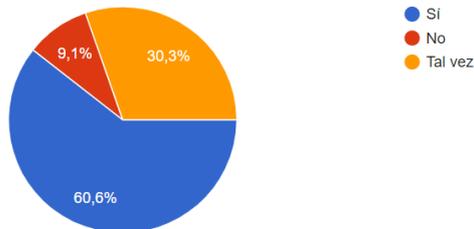
- Si
- No
- Tal vez



PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

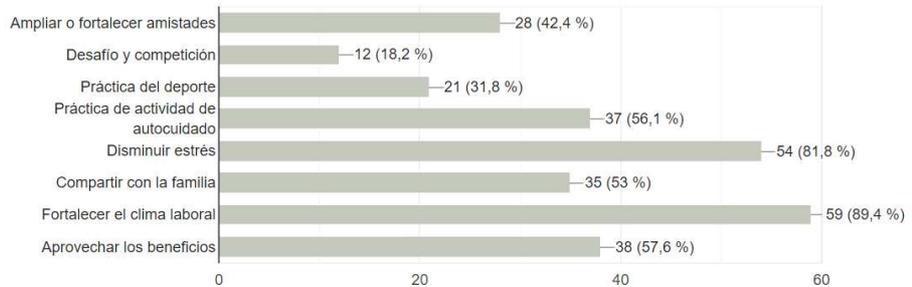
¿Le gustaría que en las actividades de bienestar social laboral sea incluido su grupo familiar?

66 respuestas



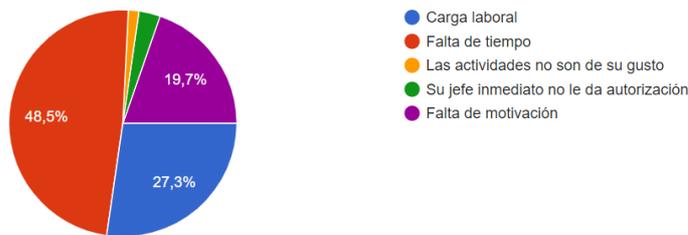
¿Por cuales motivos participaría en las actividades de Bienestar Social? Selección múltiple

66 respuestas



¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de Bienestar Social? Seleccione uno

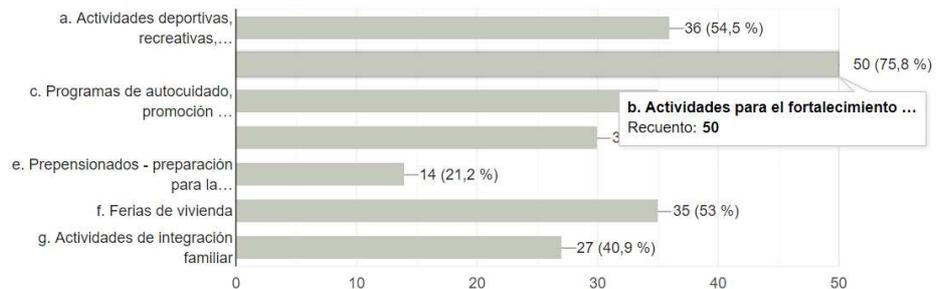
66 respuestas



¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social?

Selección Múltiple

66 respuestas



	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

Análisis de la Información General

Los servidores de la ESE reconocen saber que es Bienestar Social y que han participado del programa dentro de su tiempo laboral en la ESE pero presentan dudas respecto al Plan de Estímulos e Incentivos Institucional, donde se evidencia información insuficiente sobre el mismo, sin embargo han indicado haber participado de las acciones de capacitación y promoción y prevención de la salud.

Sugieren que las actividades que se establezcan sean ejecutadas trimestralmente incluyendo su grupo familiar, la motivación más fuerte para participar de las actividades de Bienestar Social se centran en: Fortalecer el Clima Laboral y Disminuir el Estrés.

La falta de tiempo, Carga laboral y la Falta de motivación son los factores por los cuales nuestros colaboradores no participarían en las acciones establecidas dentro del Plan de Estímulos e Incentivos Institucional.

Nuestros colaboradores consideran que las Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana), Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas, Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud y Ferias de vivienda son las acciones de prioridad a tener en cuenta dentro del Plan de Estímulos e Incentivos Institucional.



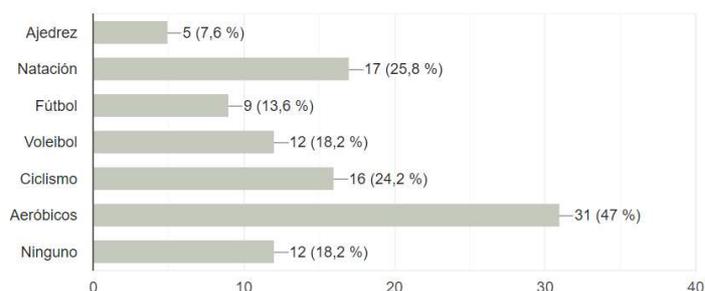


1. ESTIMULOS LABORALES

ACTIVIDADES RECREACIONALES, CULTURALES

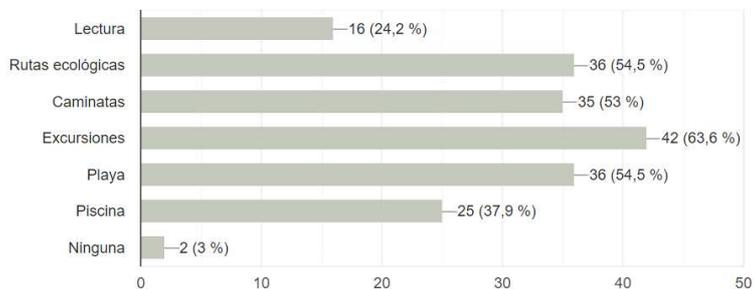
Actividades deportivas (torneos)

66 respuestas



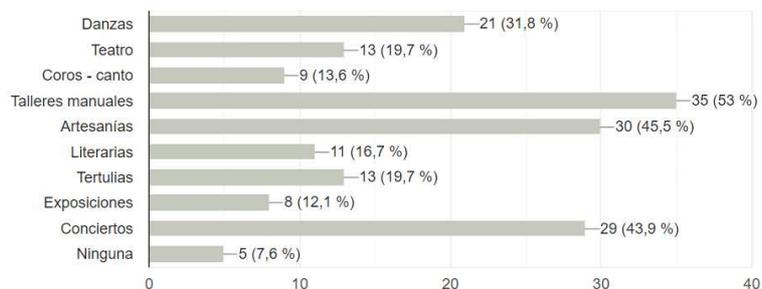
Actividades Recreativas y vacacionales

66 respuestas



Actividades culturales

66 respuestas

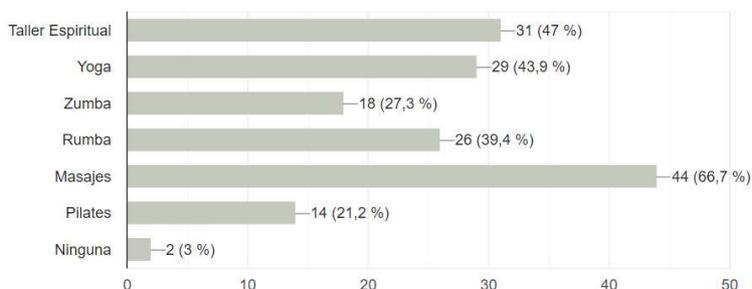




PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

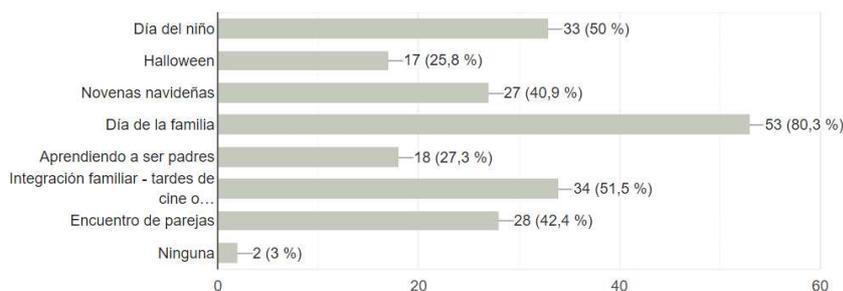
Actividades de autocuidado

66 respuestas



¿Le gustaría participar o desarrollar las siguientes actividades en compañía de su grupo familiar?

66 respuestas

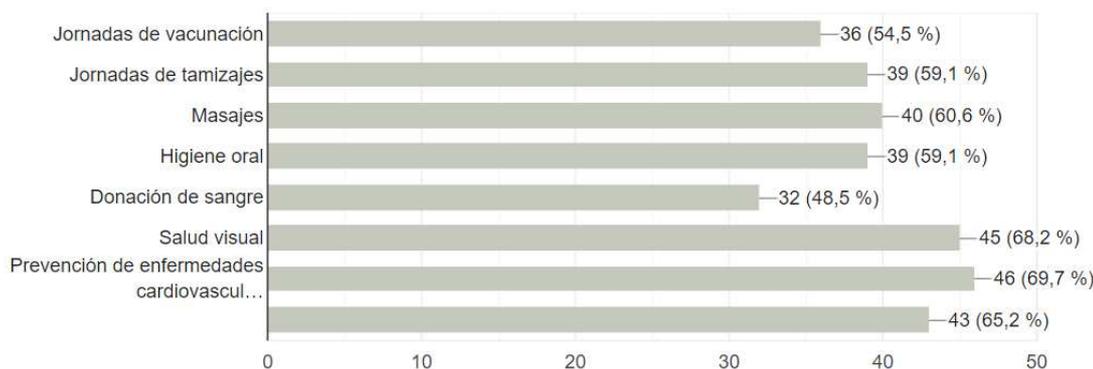


PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

¿Le gustaría participar en las siguientes jornadas de Promoción y Prevención de la salud?

Selección múltiple

66 respuestas

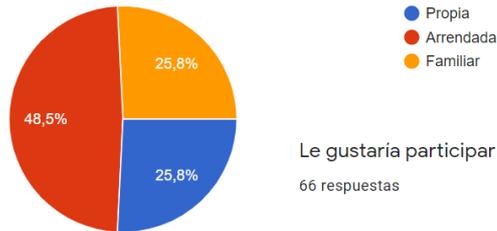




PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA

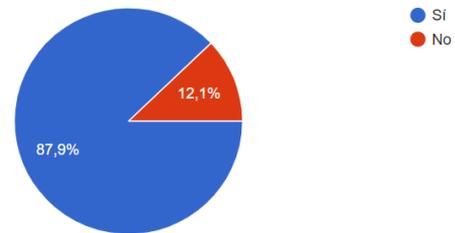
La vivienda que ocupa es de que tipo:

66 respuestas



Le gustaría participar en ferias de vivienda?

66 respuestas

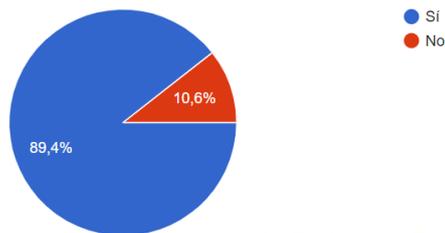


NIVEL ORGANIZACIONAL

Flexibilidad en el Horario Laboral

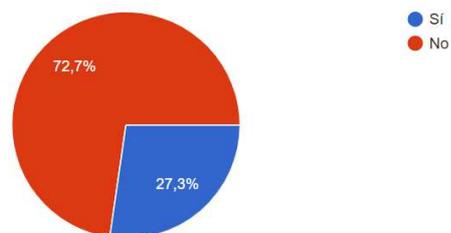
¿Se siente usted satisfecho con su horario de trabajo?

66 respuestas



¿Usted tiene un acuerdo especial de horario flexible con su jefe inmediato?

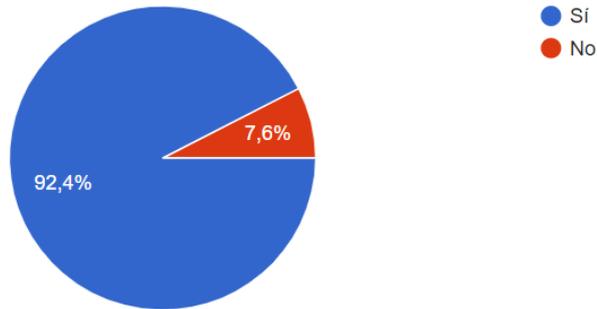
66 respuestas



 <p>E.S.E HOSPITAL MARINILLA ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

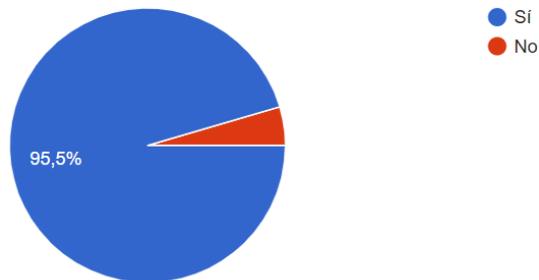
¿Su jefe directo es flexible ante posibles eventualidades?

66 respuestas



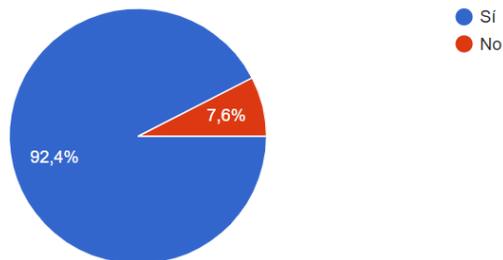
¿Considera que la flexibilidad laboral contribuye al equilibrio entre la vida familiar y personal?

66 respuestas



¿Considera que la flexibilización de la jornada laboral aporta a mejorar el clima laboral?

66 respuestas

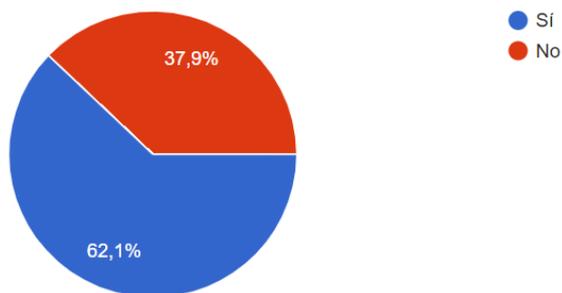


 <p>E.S.E HOSPITAL MARINILLA ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

Teletrabajo

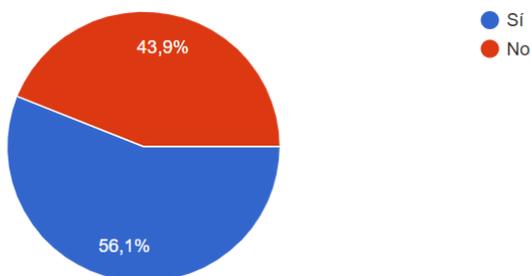
¿Considera que la modalidad Teletrabajo contribuye a lograr los objetivos del Hospital?

66 respuestas



¿Considera que los jefes inmediatos tienen las herramientas para hacer seguimiento al teletrabajador y orientar su desempeño?

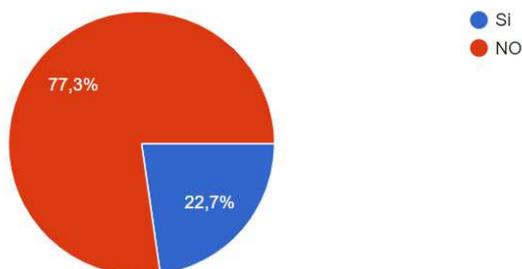
66 respuestas



CLIMA LABORAL (AMBIENTE LABORAL) Y CULTURA ORGANIZACIONAL

¿Conoció los resultados de la medición clima laboral?

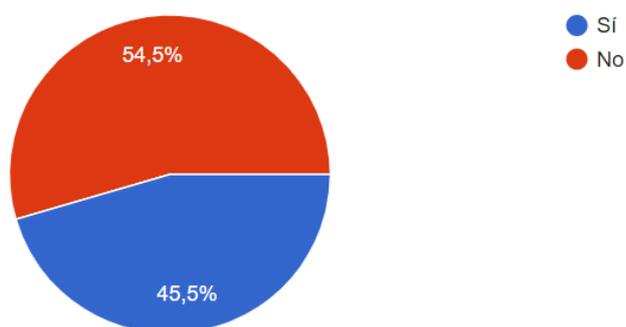
66 respuestas



 <p>E.S.E HOSPITAL MARINILLA ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

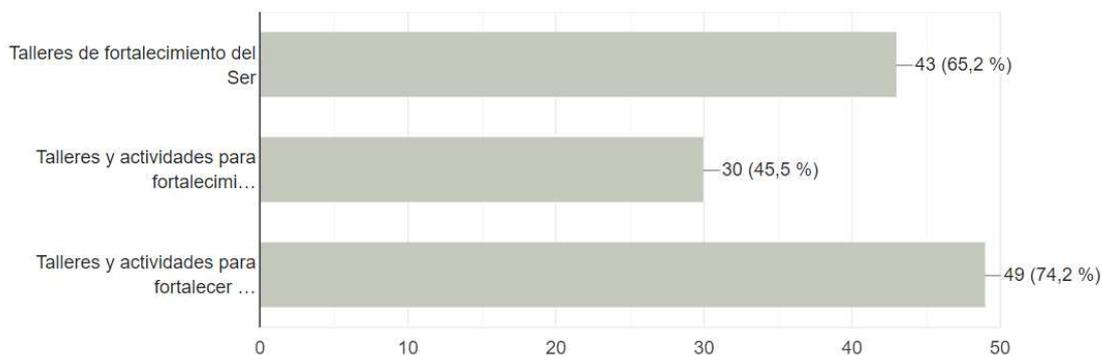
¿Considera que las acciones desarrolladas en el plan de Intervención han mejorado el clima laboral?

66 respuestas



¿Participaría en las siguientes actividades? Seleccione cual?

66 respuestas

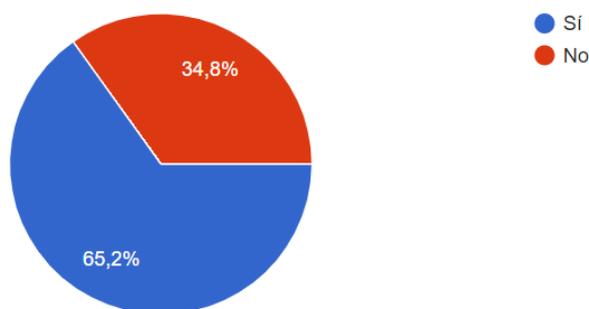


 <p>E.S.E HOSPITAL MARINILLA ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

Equipos De Trabajo

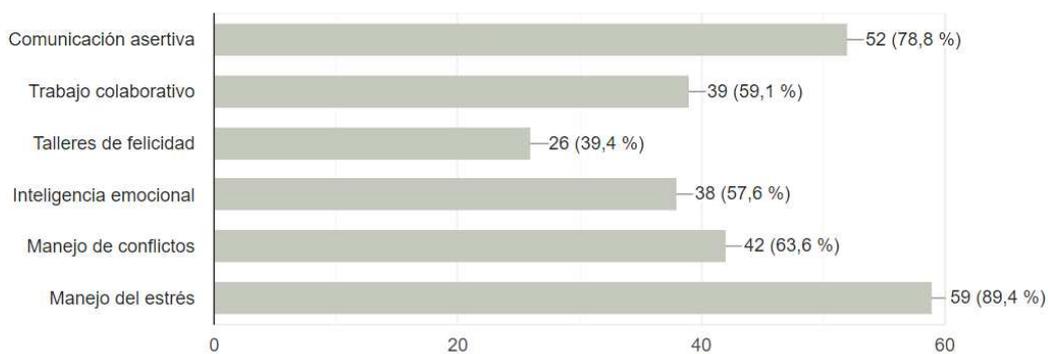
¿Considera que los talleres de Liderazgo están aportando a mejorar el clima laboral en su o área?

66 respuestas



¿Cuál de las siguientes habilidades crees que es necesario fortalecer? Selección Múltiple

66 respuestas

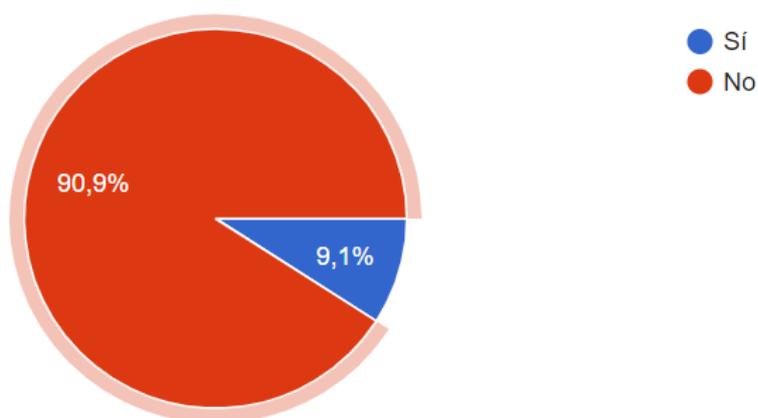


 <p>E.S.E HOSPITAL MARINILLA ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

Pre-Pensionados

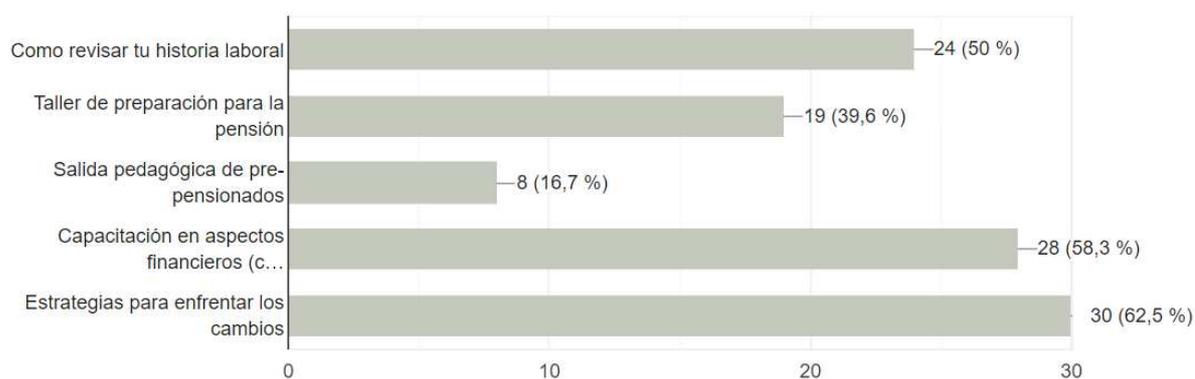
Tienes la condición de pre-pensión?

66 respuestas



¿Cuál de las siguientes actividades le gustaría participar? Selección múltiple

48 respuestas

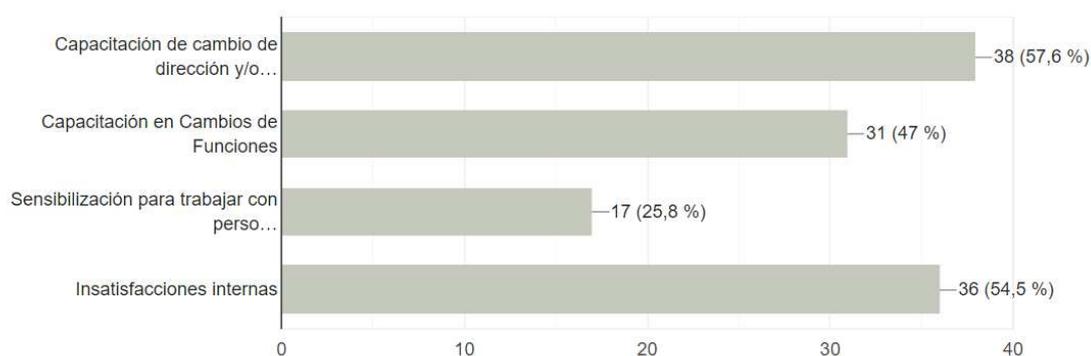


 <p>E.S.E HOSPITAL MARINILLA ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

Adaptación Al Cambio Organizacional

¿Cuál de las siguientes actividades crees que es necesaria para el éxito en la cultura organizacional de la ESE? Selección múltiple

66 respuestas



Análisis de las preguntas relacionadas a Estímulos Laborales

De acuerdo a las áreas de Intervención, los servidores de la ESE manifestaron lo siguiente:

- ACTIVIDADES RECREACIONALES, CULTURALES

Los empleados de la ESE prefieren para actividades:

Deportivas como los Aeróbicos, Natación y el Ciclismo.

Vacaciones o Recreativas: Las excursiones, playa o Rutas ecológicas.

Culturales: Los talleres Manuales, Artesanías y Conciertos

Autocuidado: Masajes, Talleres Espirituales y Yoga.

Grupo Familiar: Día de la Familia, Integración familiar (Cine), día del niño.

- PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Los empleados de la ESE prefieren actividades relacionadas con la prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias, Salud Visual, Apoyo psicológico ocupacional, enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad.

- PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA

El 73% de la población de la ESE habita vivienda arrendada o familiar y el 87% está de acuerdo en participar en ferias de vivienda.

- NIVEL ORGANIZACIONAL

Con respecto a la Flexibilidad Laboral, el 89% de la población encuestada está de acuerdo con su horario laboral, reconocen en un 93% flexibilidad en el horario en el momento de presentarse eventualidad y un 27% tiene un acuerdo con jefe inmediato para horario flexible, considerando

 <p>E.S.E HOSPITAL MARINILLA ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

además que la Flexibilidad laboral contribuye al equilibrio entre la vida familiar y personal y aporta a mejorar el clima laboral.

Con respecto al Teletrabajo, los empleados de la ESE consideran en un 62% que el Teletrabajo contribuye a los objetivos de la Institución y en un 56,1% reconocen que los jefes inmediatos

- CLIMA LABORAL (AMBIENTE LABORAL) Y CULTURA ORGANIZACIONAL

El personal de la ESE manifiesta no conocer los resultados del Clima Laboral y considera que las acciones desarrolladas no han impactado o mejorado el Clima Laboral, es importante para ellos generar acciones en caminadas en Talleres y actividades para fortalecer el clima laboral y el Ser, además consideran necesario fortalecer las acciones de Liderazgo, Manejo del estrés, comunicación asertiva y manejo de conflictos.

- PRE-PENSIONADOS

De la población encuestada el 9% es personal con alguna condición de pre-pensión y de las actividades en las cuales participaría relacionadas al retiro son: Estrategias para enfrentar los cambios, Capacitación en aspectos financieros (cultura de ahorro-emprendimiento) y Como revisar tu historia laboral.

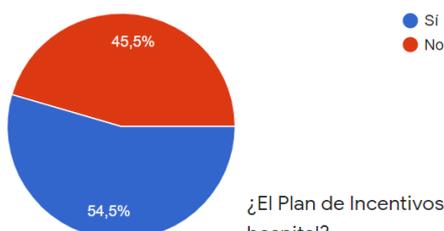
- ADAPTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL

El personal encuestado considera que para el éxito en la cultura organizacional es necesario generar actividades relacionadas con: Capacitación de cambio de dirección y/o sus visiones, Insatisfacciones internas, Capacitación en Cambios de Funciones.

PLAN DE INCENTIVOS

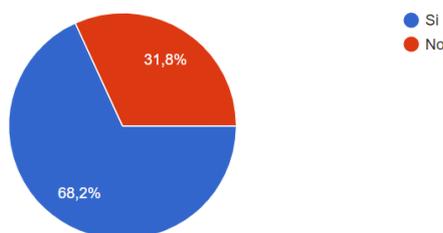
¿Conoce el Plan de Incentivos de la ESE?

66 respuestas



¿El Plan de Incentivos actual contribuye a incrementar su compromiso y desempeño del hospital?

66 respuestas



 <p>E.S.E HOSPITAL MARINILLA ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

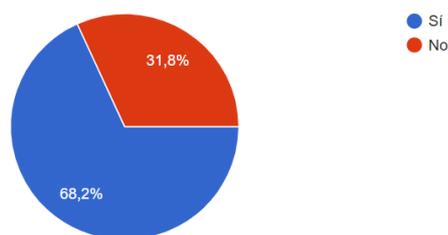
¿El Plan de Incentivos actual de la ESE, favorece el mejoramiento del nivel de vida familiar?

66 respuestas



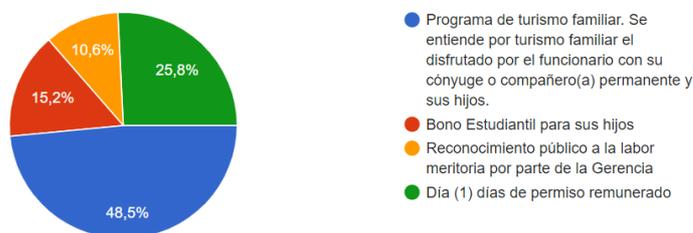
¿Está de acuerdo con el Plan de Incentivos que otorga la ESE?

66 respuestas



¿Cuál de los siguientes Incentivos le gustaría recibir por reconocimiento a la labor?

66 respuestas



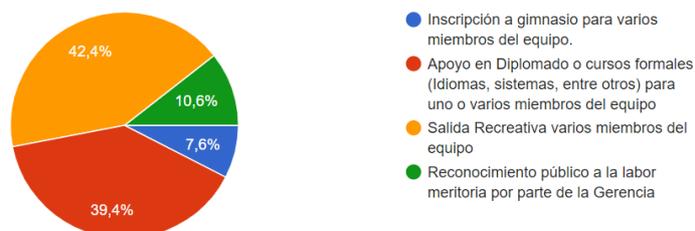
¿Qué otro Incentivo le gustaría recibir por reconocimiento a la labor?

- Incentivo económico - Mejor remuneración económica
- Poder sacar las horas adeudadas en días compensados para realizar actividades
- Día remunerado de permiso - Día de descanso
- Que sigan dando el día del cumpleaños
- Reconocimiento público
- Reconocimiento anexo a hoja de vida
- Apoyo educativo (cursos, diplomados)
- Bonos estudiantiles para los empleados q no tenemos hijos a nosotros también nos gusta estudiar, bonos para el gimnasio o para practicar alguna actividad física. U que a los q no somos casados ni tenemos hijos también nos incluyan en los planes turísticos también nos gusta pasear y conocer lugares nuevos

 <p>E.S.E. HOSPITAL MARINILLA ¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</p>	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

¿Cuál de los siguientes Incentivos le gustaría recibir por Equipo de Trabajo?

66 respuestas



¿Qué otro Incentivo le gustaría recibir por equipos de trabajo?

- Salidas recreativas
- Días libres
- Integraciones para el grupo de trabajo
- Apoyo en diplomado o cursos
- Día libre remunerado
- Salida Recreativa varios miembros del equipo, Reconocimiento público a la labor meritoria por parte de la Gerencia, Bonos, Tiempo de descanso.
- Un día de sol
- Reconocimiento por escrito
- Encuentros de relajación
- Que se propongan incentivos para el personal q nos tenemos hijos ni somos casados, tambien trabajamos duro y merecemos premios!!!!!!

¿Alguna sugerencia u observación para el Plan de Incentivos y Estímulos Institucional?

- Más divulgación del plan
- Programar los reconocimientos con mayor periodicidad / Detalle el día del Cumpleaños / Chequera Emocional con 2 días de descanso remunerado al año (1 x Cumpleaños, Día para la Familia o algo así).
- El hospital puede ayudar con un plan de ahorro para empezar con un plan de vivienda independiente del tipo de contrato que se tenga.
- Capacitación sobre calidad humana y formación personal.
- Que sea más promovido. Se de a conocer el plan
- Que Se Verifique La Carga Laboral En La Farmacia Ya Que No Nos Permite Asistir A Muchas De Las Actividades
- Que lo hagan conocer a todos y vinculen a los médicos de SSO a los beneficios

	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN EN ESTIMULOS PARA EL PERSONAL

ÁREA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVO	PROGRAMA	ACCIONES DE INTERVENCIÓN	ENTIDADES QUE APOYAN
ACTIVIDADES RECREACIONALES, CULTURALES	La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.	Programa de Recreación y Deportes	1. Aeróbicos	Caja de Compensación Comfenalco, Antioquia
			2. Natación	
			3. Talleres Manuales	
			4. Excursión Anual	
			5. Taller Espiritual	
			6. Autocuidado Masajes	
			7. Día de la Familia (integración)	
			8. Integración Navideña	
			9. Día del niño	
PROMOCIÓN Y DE PREVENCIÓN DE LA SALUD	Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud.	Programa de Protección y Servicios Sociales	1. Semana de Salud Ocupacional, una actividad semestral, en revisión de: 1.1. Prevención de enfermedades cardiovasculares y respiratorias 1.2. Apoyo psicológico ocupacional, enfocado en manejo de emociones, adaptación al cambio y asertividad. 1.3. Salud visual 1.4. Masajes 1.5. Higiene oral	Administradoras de Salud - EPS
			2. Orientación al servidor sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación a la Entidad.	Administradoras de Pensión - AFP
			3. Atención permanente y personalizada, en temas tales como, servicios y traslados de EPS	Caja de Compensación Comfenalco, Antioquia



Documento de Apoyo

Código: D-GH-xxx

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

Versión: xx

Vigencia: 19/01/2021

ÁREA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVO	PROGRAMA	ACCIONES DE INTERVENCIÓN	ENTIDADES QUE APOYAN
PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA	Se busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de vivienda.	Programa de Protección y Servicios Sociales	4. Promover ahorro para vivienda	Caja de Compensación Comfenalco, Antioquia
			5. Generar espacios con la caja de compensación u otros para socializar planes de vivienda.	Convenios con Cooperativas de crédito
NIVEL ORGANIZACIONAL	Fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, con espacios de interacción que ayuda a la comprensión de las dimensiones humanas más básicas, las emociones y las bases de la comunicación, para mejorar los lazos laborales y humanos entre colaboradores y líderes de la ESE, impactar en las relaciones familiares, en el contacto del ser humano con su entorno natural, y motivar el uso adecuado del tiempo libre.	Programa Organizacional	1. Establecer apoyo estudiantil tanto para el empleado como sus hijos.	Gerencia Talento Humano Comité de Bienestar Social Copasst Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo Caja de compensación familiar Colmena ARL
2. Establecer por acto administrativo horarios laborales flexibles para los servidores de la en los casos aplicables.				
3. Establecer por acto administrativo el teletrabajo para los servidores de la ESE en los casos aplicables.				
4. Generar Convenio con Caja de compensación del programa Estado Joven, para prácticas empresariales.				
5. Realizar la Medición de Clima Laboral, realizar socialización e acciones a intervenir.				
6. Incluir en el Plan de Capacitaciones - Talleres y actividades para fortalecer el clima laboral. - Talleres de fortalecimiento del Ser - Manejo del estrés - Manejo de conflictos - Liderazgo - Comunicación asertiva - Visión Gerencial - Entrenamiento de nuevas funciones.				
CLIMA LABORAL (AMBIENTE LABORAL) Y CULTURA ORGANIZACIONAL				

 E.S.E HOSPITAL MARINILLA <small>¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</small>	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

ÁREA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVO	PROGRAMA	ACCIONES DE INTERVENCIÓN	ENTIDADES QUE APOYAN
PRE-PENSIONADOS	Preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión.	Programa de Retiro	<ol style="list-style-type: none"> 1. Acompañamiento en el proceso de retiro. 2. Incluir en el Plan de capacitaciones. <ul style="list-style-type: none"> - Estrategias para enfrentar los cambios - Capacitación en aspectos financieros (cultura de ahorro-emprendimiento) - Como revisar tu historia laboral - Salida pedagógica de pre-pensionados. 	Talento Humano Colmena ARL Comfenalco Caja de Compensación
ADAPTACIÓN AL CAMBIO ORGANIZACIONAL	Facilitar el proceso de aplicación y velar por el bienestar de los servidores que trabajan dentro de una entidad, obteniendo como consecuencia de esta gestión mejores resultados en la organización o entidad y el fortalecimiento del vínculo en la relación empleado-empedor	Programa de Salario Emocional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incentivar los grupos primarios, Reuniones de personal y Escucha Activa. 2. Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la Función Pública, por medio de campañas de expectativa lideras por la Oficina Asesora de Comunicaciones. 3. Organizar actividades de integración por grupos de trabajos. Para ello se realizarán comidas de integración tales como: un desayuno, onces u otro tipo de alimentación; por grupos de trabajo; esto con el fin de generar espacios de comunicación y unidad entre las diferentes áreas de la entidad 	Gerencia Talento Humano Comité de Bienestar Social Copasst Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo



Documento de Apoyo

Código: D-GH-xxx

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

Versión: xx

Vigencia: 19/01/2021

ÁREA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVO	PROGRAMA	ACCIONES DE INTERVENCIÓN	ENTIDADES QUE APOYAN									
			<p>4. Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, ingreso y retiro de la Entidad, logros académicos, incapacidades, reconocimiento por años de servicio</p> <p>5. Generar una chequera de la Felicidad por puntos, donde cada empleado tendrá 300 puntos anulares para redimir de la siguiente manera:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Puntos</th> <th>Beneficio</th> <th>Uso</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>200</td> <td>Día de Cumpleaños</td> <td>1 día Compensado en tiempo.</td> </tr> <tr> <td>100</td> <td>Comparte con los tuyos</td> <td>Medio día de trabajo compensado una vez en el año solo aplica para los días martes, miércoles o jueves en los cuales no sea festivo el día lunes o viernes, para el Empleado del mes.</td> </tr> </tbody> </table>	Puntos	Beneficio	Uso	200	Día de Cumpleaños	1 día Compensado en tiempo.	100	Comparte con los tuyos	Medio día de trabajo compensado una vez en el año solo aplica para los días martes, miércoles o jueves en los cuales no sea festivo el día lunes o viernes, para el Empleado del mes.	
Puntos	Beneficio	Uso											
200	Día de Cumpleaños	1 día Compensado en tiempo.											
100	Comparte con los tuyos	Medio día de trabajo compensado una vez en el año solo aplica para los días martes, miércoles o jueves en los cuales no sea festivo el día lunes o viernes, para el Empleado del mes.											

	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN EN INCENTIVOS PARA EL PERSONAL

ÁREA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVO	PROGRAMA	ACCIONES DE INTERVENCIÓN	ENTIDADES QUE APOYAN
PLAN INCENTIVOS DE	Reconocer el buen desempeño de los servidores tanto de manera grupal como individual en el cumplimiento de sus labores y en la consecución de resultados de gestión.	Incentivos Institucionales	RECONOCIMIENTO AL PERSONAL: Pecuniario En especial aquel que cumple 5, 10, 15, 20, 25 y 30 de servicios a la E.S.E	Gerencia Talento Humano Comité de Bienestar Social
			RECONOCIMIENTO AL PERSONAL: En Especial por trayectoria Laboral 25 y 30 años de trabajo Beneficio: 1. Reconocimiento gerencial público y con copia a su hoja de vida. 2. Celebración con el equipo de trabajo. 3. Publicación y Difusión por medios de comunicación de la ESE	

 E.S.E HOSPITAL MARINILLA <small>¡EL HOSPITAL DE LA GENTE!</small>	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

ÁREA DE INTERVENCIÓN	OBJETIVO	PROGRAMA	ACCIONES DE INTERVENCIÓN	ENTIDADES QUE APOYAN
			<p>CELEBRACIÓN EMPLEADO DEL MES.</p> <p>Beneficio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Medio día de trabajo compensado en tiempo. - Reconocimiento por gerencia <ol style="list-style-type: none"> 1. Elegir en el segundo trimestre de 2021 (abril) a los mejores empleados de carrera administrativa por nivel jerárquico, al mejor servidor de libre nombramiento y remoción, una vez sea consolidada la calificación obtenida en la evaluación del desempeño del periodo anual 2020. 2. Difundir información relacionada al Código de Integridad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, como se indica en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, enmarcado en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos. <p>Reconocimiento Bimestral: Marzo: Honestidad Mayo: Respeto Julio: Compromiso Septiembre: Diligencia Noviembre: Justicia</p>	

	Documento de Apoyo	Código: D-GH-xxx
	PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS	Versión: xx
		Vigencia: 19/01/2021

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

De acuerdo con las perspectivas del plan establecido deben definirse indicadores que permitan medir el estado y desempeño del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos y de esta manera conocer el grado en que se están logrando los objetivos.

Para ello, el Comité de Bienestar social y Talento Humano genera el informe de impacto de los planes y programas elaborados, con el fin de dar a conocer los resultados de lo ejecutado y el valor generado en los servidores para el año en vigencia. Así mismo, estos resultados obtenidos servirán como insumos para la planeación del año 2022 enmarcada en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Por lo anterior, el objetivo del informe es evaluar el impacto del programa de Bienestar Laboral, con el fin de conocer el valor generado en el puesto de trabajo de las actividades desarrolladas en 2021 y las oportunidades de mejora para los planes y programas de la vigencia siguiente.

Además, el acompañamiento por parte de control interno con el seguimiento a los planes Institucionales y cumplimiento de MIPG.