

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ESTÍMULOS DE SERVIDORES PÚBLICOS

VIGENCIA 2022



E.S.E
Hospital
Regional de Duitama

1. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción del Cambio	Elaboró/ Actualizó	Reviso	Aprobó
00	02/03/2015	Elaboración guía de Bienestar y estímulos de servidores públicos	Angela Manrique Barrera	Libia Viviana Fonseca	Alexander Mesa Romero
01	08/03/2017	Cambio de imagen corporativa			
02	06/10/2017	Cambio de código			
03	19/07/2021	Se ajustan los objetivos y el Marco legal, se incluye diagnóstico, se integra el programa nacional de bienestar Servidores Saludables, Entidades Sostenibles.	Luis Miguel Diaz, Profesional de Talento Humano	Yanneth Lucia Villate, Subgerente Administrativa	Lifan Mauricio Camacho M, Gerente
04	31/01/2022	Actualización de plantilla	Luis Miguel	Luis Fernando Adarme, Subgerente administrativo. Andrea Milena Benítez, Coord. Planeación	Lifan Mauricio Camacho M, Gerente.

2. IDENTIFICACIÓN

PLAN:

PLAN BIENESTAR Y ESTÍMULOS DE SERVIDORES PÚBLICOS

ALCANCE:

Servidores públicos de la ESE Hospital Regional de Duitama.

Según el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.10.2, parágrafo 2, “... se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor”

PROPOSITO:

Diseñar y ejecutar un programa de estímulos y bienestar laboral de servidores públicos, que contribuya a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la ESE Hospital Regional de Duitama, gracias a la motivación y al desarrollo profesional y personal.

PROCESOS VINCULADOS:

Procesos estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación.

3. TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1. CONTROL DE CAMBIOS	2
2. IDENTIFICACIÓN.....	3
3. TABLA DE CONTENIDO	4
4. INTRODUCCION	5
5. OBJETIVOS	5
5.1. Objetivo General	5
5.2. Objetivos Específicos	5
6. MARCO CONCEPTUAL	6
7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	6
7.1. Metodología de construcción del Plan.....	iError! Marcador no definido.
7.2. Componentes, ejes y/o dimensiones del Plan.....	iError! Marcador no definido.
8. MARCO NORMATIVO	9
9. DIAGNÓSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL.....	9
9.1. Componente 1	iError! Marcador no definido.
9.2. Componente 2	iError! Marcador no definido.
10. COMPONENTE ESTRATÉGICO.....	9
10.1. Estrategia de comunicaciones	iError! Marcador no definido.
10.2. Componente 1: Interlocución.....	iError! Marcador no definido.
10.3. Componente 2: Visibilidad	iError! Marcador no definido.
11. EVALUACIÓN DEL PLAN	15

4. INTRODUCCION

Para la ESE Hospital Regional de Duitama es importante implementar un programa de bienestar y estímulos para sus colaboradores acorde a los lineamientos previstos en la normatividad legal vigente, ya que el desarrollo de dichas actividades, garantiza el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, lo cual se verá reflejado en el mayor compromiso del colaborador en el desarrollo de su trabajo, es decir, en el cumplimiento de los objetivos y metas de la entidad.

El Decreto Ley 1567 de 1998, establece la creación de los Programas de Bienestar y el artículo 19 de este decreto, enuncia que a nivel de las entidades regidas por el mismo, se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos. Los contenidos y estrategias del Programa se revisan anualmente y se fundamentan en la normatividad vigente, los lineamientos de la alta dirección, el Plan de Desarrollo y las expectativas de los servidores públicos la cual se determina mediante aplicación de una encuesta, y el desarrollo de los programas contribuyendo así al cumplimiento de la misión de la Empresa y fortaleciendo el clima laboral de la empresa.

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivo General

Diseñar y ejecutar un programa de estímulos y bienestar laboral de servidores públicos, que contribuya a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos de la ESE Hospital Regional de Duitama, gracias a la motivación y al desarrollo profesional y personal.

5.2. Objetivos Específicos

- Fomentar una cultura organizacional que manifieste en los servidores públicos sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios de salud.
- Implementar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de los servidores públicos mediante estrategias virtuales o desde la presencialidad.
- Implementar acciones orientadas a las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los servidores públicos.
- Implementar acciones encaminadas al equilibrio de la vida laboral, personal y familiar de los servidores públicos en escenarios de crisis
- Implementar los incentivos y estímulos que promuevan el buen desempeño y la satisfacción del servidor público en el Hospital Regional de Duitama

6. MARCO CONCEPTUAL

- **Incentivos:** Premio o gratificación económica que se le ofrece o entrega a una persona para que trabaje más o consiga un mejor resultado en determinada acción o actividad.
- **Bienestar social:** Se entiende por bienestar social el conjunto de factores que permiten mejorar las condiciones materiales de vida de la población, así como incrementar su calidad de vida. En la actualidad, la mayor parte de las actividades y actuaciones del sector público están dirigidas precisamente a garantizar un nivel y calidad de vida suficiente a todos los ciudadanos dentro del denominado Estado del bienestar, o también denominado Estado del bienestar social.

7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

7.1. Programas de Bienestar Social

Son aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora; Además, deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.

El Bienestar Social, comprende:

a. Protección y Servicios Sociales, a través de 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.

b. Calidad de Vida Laboral, se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales, Se desarrolla a través de:



- **Medición del clima laboral:** El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores públicos perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.

Dentro de esta percepción se ponen en juego las experiencias personales de cada uno de los servidores públicos, sus necesidades muy particulares, sus motivaciones, sus deseos, sus expectativas y sus valores, y cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables del Bienestar Social puedan entender dichos comportamientos a la vez que modificarlos a partir del manejo de variables ambientales

- **Identificación e intervención de la cultura organizacional:** Se entiende por cultura organizacional el “conjunto de asunciones compartidas, dadas por supuestas, que un grupo humano ha interiorizado, en un proceso de aprendizaje, a lo largo de su historia.

La cultura, entendida como un proceso permanente de aprendizajes colectivos, por lo general consta no únicamente de elementos explícitos, visibles y formales, sino también de aspectos informales compartidos que en forma causal determinan reacciones y comportamientos positivos unos y otros negativos.

- **Evaluación de la adaptación al cambio:** Se refiere principalmente a los cambios que tienen o deben tener lugar en las entidades como consecuencia de las reformas organizacionales. Teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

Los cambios deben tener un sentido estratégico, es decir, realizarse con el objetivo de que las entidades estén en condiciones de cumplir mejor la misión a ellas encomendada y hacer un manejo eficiente de sus recursos.

Todos los servidores públicos deben concientizarse de que sus responsabilidades dentro de las entidades han de estar alineadas con este sentido estratégico y por tanto han de colaborar para facilitar su ubicación en las áreas que se necesiten; con frecuencia el cambio (traslados, asignación nuevas funciones, reubicaciones) no es fácil de asimilar por lo que las áreas de talento humano deberán implementar las estrategias adecuadas para que dicho cambio se pueda realizar en forma efectiva y saludable.

En relación con la adaptación al cambio organizacional, la entidad en cabeza de las Áreas de Talento Humano, debe, posterior a su ocurrencia, realizar las mediciones que se requieran para identificar aspectos neurálgicos de intervención, de manera que dicho proceso se realice en las mejores condiciones de beneficio para los servidores públicos y la entidad.

- **Preparación de los prepensionados para el retiro del servicio:** Son las acciones o herramientas que la entidad le brinda a los servidores públicos próximos a pensionarse, con el fin de manejar con propiedad la crisis propia del tránsito de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente el nuevo estado. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar se sugiere presentar a los pre pensionados entre otras los siguientes: Posibilidades de realización de actividades nuevas, Posibilidades de mejorar y cualificar las relaciones familiares, Oportunidad para el restablecimiento o consolidación de las relaciones

con amigos, Posibilidad de mejorar los ingresos personales y familiares, Oportunidad de trascender como seres humanos a través de actividades de voluntariado.

- **Fortalecimiento del trabajo en equipo:** El trabajo en equipo resulta particularmente necesario cuando la complejidad del entorno exige articular la combinación multifuncional de diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, como mecanismo adecuado para producir respuestas de calidad, integrar a sus planes integrales de formación y capacitación, acciones encaminadas a fortalecer la cultura del trabajo en equipo y a desarrollar aquellas habilidades y destrezas que se requieran para que progresivamente dicha modalidad de trabajo sea más la norma que la excepción, y en consecuencia contribuya al mejoramiento institucional y, por ende, a la calidad de vida laboral.

7.2. Programa de Incentivos

Se entiende por incentivo todo estímulo expresamente **planeado** por las entidades, consecuente con un comportamiento deseable, el cual (estímulo), al ser satisfactor de una necesidad del servidor público, adquiere la capacidad de fortalecer dicho comportamiento, aumentando su probabilidad de ocurrencia en el futuro.

Para que un estímulo se constituya en incentivo debe reunir, mínimo, las siguientes características:

- Debe ser planeado por la entidad, es decir, deberá corresponder a una estrategia institucional que cuente con el apoyo de la Alta Dirección y cuya reglamentación para su otorgamiento tenga en cuenta los parámetros técnicos propios de la Psicología Organizacional.
- Consecuente con un comportamiento determinado, para que el incentivo tenga capacidad reforzadora, deberá ser entregado al servidor público, lo más pronto posible después de que él haya realizado el comportamiento que se desea premiar.

Esta exigencia implica, por una parte, que el jefe o responsable de dar un incentivo, esté muy atento a las conductas que emiten sus colaboradores (a las notorias, pero también a aquellas que aunque débiles o pequeñas están en una dirección deseable) y, por otra, que el empleado incentivado sea consciente de cuál o cuáles son los comportamientos objeto del incentivo. Las entidades, en consecuencia, deberán evitar conceder incentivos sin la certeza de que los "comportamientos objetivo" se han emitido; esto, con el fin de impedir que, en forma involuntaria, se fortalezcan "comportamientos fantasmas", entendiéndose por tales, aquellos que, siendo indeseables, en alguna forma están siendo mantenidos por efecto de reforzadores ambientales no identificados.

Satisfactor de una necesidad particular del servidor público. No todo estímulo ambiental actúa como incentivo de un comportamiento. Cada servidor público tiene necesidades diferentes y dichas necesidades exigen satisfactores distintos; tales necesidades deberán, en lo posible, ser conocidas por los gestores del talento humano, con el fin de dispensar los incentivos apropiados en cada caso. En consecuencia, se deberá elaborar el plan de incentivos previsto en el artículo 77 del Decreto 1227 de 2005, previo sondeo de opinión con una muestra representativa de los empleados de la entidad. Este plan deberá caracterizarse por una variedad de opciones de las cuales los servidores públicos puedan escoger las propias, según sean sus preferencias o necesidades. Según Paulo Roberto Motta²¹ los jefes "deben recordar que los sistemas uniformes (de incentivos) para satisfacer necesidades y mejorar la disposición para el trabajo sirven para motivar a un grupo de funcionarios y al mismo tiempo para desmotivar a otros"²²; es decir, otorgar los mismos incentivos a todos los servidores públicos,

independientemente de su individualidad y de sus circunstancias muy particulares, tendrá el efecto de reforzar a unos y a otros no, ya que el estímulo recibido no los afectaría positivamente.

8. MARCO NORMATIVO

Denominación	Fecha de emisión	Emisor	Descripción general / Aplicabilidad
Decreto 1567 de 1998	1998	Congreso de la República	Título II Capítulo I. Finalidad, fundamentos del Sistema de Estímulos. Capítulo II Programa de Bienestar Social e incentivos.
Ley 909 de 2004	2004	Congreso de la República	Capítulo II Artículo 15. Plan de Estímulos
Decreto 1083 de 2015	2015	Congreso de la República	Título 10. Sistema de Estímulos. Capítulo 6. Capacitación, estímulos y bienestar. Principios, requisitos, recursos económicos
CONPES 3992 de 2020	2020	Congreso de la República	Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia.
Decreto 1227 de 2005	2005	Congreso de la República	CAPITULO II Sistema de estímulos

9. DIAGNÓSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL

El Plan de Bienestar de cada año de La E.S.E Hospital Regional de Duitama se construye a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta virtual realizada entre en el mes de diciembre del año inmediatamente anterior, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y del Cronograma de Actividades.

10. COMPONENTE ESTRATÉGICO

10.1. Programas de Bienestar Social

COMPONENTES DEL PROGRAMA	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS
1. Protección y Servicios Sociales	atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, deporte y cultura Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con la Caja de Compensación Familiar COMFABOY	Mantener la salud física, mental y social de los Colaboradores Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción. Lograr la participación en el desarrollo organizacional.



COMPONENTES DEL PROGRAMA	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS
A. Área de Intervención social	fortalece de manera activa las potencialidades y necesidades de los funcionarios desarrollando estrategias orientadas a resolver las situaciones y problemáticas de manera integral	<p>Realizar un estudio socio-demográfico con el propósito de identificar e interpretar las variables sociales que se presentan en los diversos contextos de la Colaboradores de la ESE.</p> <p>Acompañamiento y/o visitas domiciliarias a los funcionarios cuando se presenten situaciones de duelo, enfermedad o cirugía importantes, así como logros y celebraciones a nivel personal y familiar.</p>
B. Area Deportiva	El objetivo primordial es el desarrollo de habilidades deportivas en medio de una sana competencia y de esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario.	Participación en campeonatos internos o externos de las diferentes disciplinas deportivas, en representación del hospital (juegos interempresas COMFABOY), campeonatos internos
C. Área Cultural	Promover el arte, la creatividad, la sensibilidad artística y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales.	Dar a conocer el programa que ofrece la caja de compensación familiar, respecto a este tipo de actividades, para que los trabajadores se vinculen, el hospital promoverá convenios con la caja de compensación para que se faciliten horarios y costos de dichas actividades
D. Área Recreativa	Promover la recreación como herramienta promotora del mejoramiento de la calidad de vida del ser humano y la interacción social generando un espacio de comunicación, interacción, goce y trabajo en equipo	Caminata ecológica (programa hospital sostenible) para los funcionarios y grupo familiar.
E. Área Social	Promover la interacción de los colaboradores rescatando la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo,	<p>Conmemoración de fechas especiales</p> <p>Día de la secretaria</p> <p>Día de la enfermera</p>



COMPONENTES DEL PROGRAMA	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS
	En la ESE Hospital Regional de Duitama, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos, promoviendo la integración y el sano esparcimiento.	Día del bacteriólogo Día del Médico Aniversario del hospital Novena de aguinaldos por servicios
CALIDAD DE VIDA LABORAL	La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo	Generar condiciones laborales que propicien el bienestar y desarrollo del funcionario, las relaciones interpersonales y la productividad Sensibilizar a los directivos y a todos los funcionarios sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia. Lograr la participación del servidor público en el desarrollo organizacional. Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores Institucionales.
a. Clima Laboral	El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad	Aplicación de encuesta Tabulación de datos y análisis Plan de mejora con base en resultados Socialización con los empleados
b. Programa de pre pensionados	El programa tiene como objetivo principal preparar al funcionario para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la Creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.	Aplicación de encuesta Entrevista Apoyo informativo en trámite ante AFP Vinculación a grupo de pensionados, redes de apoyo de pensionados del hospital
c. Fortalecimiento del trabajo en equipo	Desarrollar actividades y destrezas del trabajo en equipo en los grupos de trabajo del hospital	Taller trabajo en equipo y comunicación efectiva y asertiva

10.2. Programas de Estímulos e Incentivos

Tendrá como principales objetivos los siguientes:

- Fortalecer el manejo integral de los procesos de administración del talento humano en función del desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos de la ESE Hospital regional de Duitama.
- Exaltar el mérito por el desempeño en el ejercicio de las funciones y la generación de ideas innovadoras que contribuyan al mejoramiento en la función misional del Hospital, al igual reconocer la antigüedad laboral y a las calidades deportivas, culturales y humanas orientadas a elevar los niveles de pertenencia de los servidores públicos de la entidad.
- Fomentar el desarrollo del potencial profesional y humano de los servidores públicos incrementando la satisfacción laboral, generando actitudes laborales frente a la prestación del servicio público y propendiendo por el mejoramiento continuo de la organización a través de resultados con calidad, para el cabal ejercicio de la función constitucional y legal de la entidad.
- Afianzar una cultura de control organizacional que garantice la competitividad y sostenibilidad de la entidad a través del mejoramiento continuo de la calidad en sus procesos.

Incentivos:

Los incentivos a reconocer a los servidores públicos del Hospital, atendiendo los objetivos planteados, serán no pecuniarios para el 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; a los mejores equipos de trabajo también se ofrecerán los incentivos que el comité establezca, acordes con la ley.

El Comité de Estímulos, Incentivos y Reconocimiento establecerá dentro del primer trimestre del año, previa aprobación del Gerente, las condiciones para participar en el Programa, su cronograma y los criterios de evaluación

10.3. Programas de Servidores saludables, Entidades sostenibles

COMPONENTES DEL PROGRAMA	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS
Bienestar y Equilibrio Psicosocial	Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral producto de los diferentes cambios que estamos viviendo durante la pandemia derivada del coronavirus COVID-19, como la adaptación a nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Dentro de este eje se hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida	Teletrabajo Bienestar espiritual Eventos recreacionales, deportivos, artísticos, culturales virtuales y presenciales. Celebraciones Preparación para el retiro



COMPONENTES DEL PROGRAMA	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS
	personal, laboral y familiar y la calidad de vida laboral.	
Bienestar y Salud Mental	Este eje define la salud mental como el estado de bienestar con el que los servidores realizan actividades y hacen frente al estrés normal de la vida. En este eje se incluyen hábitos de vida saludable relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva.	Estrategias de trabajo bajo presión Teleorientación psicológica, telemedicina Manejo de la ansiedad, depresión. Promoción del uso de la lectura en familia
Convivencia social	Este eje hace parte de las acciones que la entidad debe implementar en relación con la inclusión, diversidad, equidad y representatividad. En este eje nos centramos en la igualdad de género	Diagnóstico e intervención Clima Laboral, adaptación al cambio. Inclusión laboral, diversidad y equidad. Prevención de la discriminación Actividades de detección de acoso laboral, sexual, ciberacoso
Alianzas Interinstitucionales	Este eje se articula con el objetivo de desarrollo sostenible 17, que establece la importancia de establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de estos objetivos. Sus componentes son: coordinación interinstitucional y fomento a las buenas prácticas.	Celebración de Convenios Reconocimiento de la gestión en materia de bienestar. Designación de jefes

11. PLAN DE ACCIÓN DE LA VIGENCIA

COMPONENTE	SUBCOMPONENTE	ACTIVIDADES	RESULTADO / SOPORTE	RESPONSABLE	FECHA
Bienestar social	PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	Organizar el campeonato interno Voleybol y Baloncesto	Evidencia fotográfica	Líder de Talento Humano	Abril
		Concurso de Talentos	Evidencia fotográfica	Líder de Talento Humano	Diciembre
		Conmemoración Día de la Mujer, Día del Hombre, Día de la Secretaria, Día del Servidor Público, Día de la Enfermera y la Bacterióloga/o, Día del Médico, entre otras.	Evidencia fotográfica	Comité de Bienestar Social	Según Programación del Comité
		Promoción de programas de vivienda	Listado de Asistencia	Líder de Talento Humano	Junio
	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Medición Clima Laboral	Informe	Líder de Talento Humano	Marzo
		Fortalecimiento del trabajo en equipo salida lúdico recreativa	Evidencia fotográfica/ Listado de Asistencia	Líder de Talento Humano	Junio
		Preparación de los pre pensionados para el retiro del servicio	Evidencia fotográfica/ Listado de Asistencia	Líder de Talento Humano	Octubre
Programa de Incentivos	Pecuniario	Bono por Bienestar Social	Listado	Líder de Talento Humano	Diciembre
	No Pecuniario	Reconocimiento a Pensionados del periodo 2022	Evidencia fotográfica/ Listado	Líder de Talento Humano	Diciembre
Programa de Servidores saludables, Entidades sostenibles	Bienestar y Salud Mental	Actividad de Bienestar espiritual y meditación	Evidencia fotográfica/ Listado de Asistencia	Líder de Talento Humano	Junio
	Convivencia social	Capacitación en detección de acoso laboral, sexual, ciberacoso	Listado de Asistencia	Líder de Talento Humano	Mayo



COMPONENTE	SUBCOMPONENTE	ACTIVIDADES	RESULTADO / SOPORTE	RESPONSABLE	FECHA
	Alianzas Interinstitucionales	Coordinación interinstitucional y fomento a las buenas prácticas mediante Alianzas Interinstitucionales	Alianza	Líder de Talento Humano	Abril

12. EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación y seguimiento al plan estratégico de comunicaciones, se realizará de conformidad con lo definido en MIPG y POA.

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Cumplimiento del programa de Bienestar social	Acciones de bienestar social ejecutadas en la vigencia / Total de acciones de bienestar social programadas
Cumplimiento del programa de Incentivos	Acciones de incentivos ejecutadas en la vigencia / Total de acciones de incentivos programadas