

**VIGILADO Supersalud**  
Línea de Atención al Usuario: 6500970 – Bogotá, D.C.  
Línea Gratuita Nacional: 018000910363

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 3 de 47
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023			Próxima Revisión: 17052025

11	OBJETIVOS DE LAS ÁREAS DE TRABAJO .....	36
12	ÁREA DE CALIDAD DE VIDA .....	37
13	ÁREA DEPORTIVA .....	37
14	ÁREA CULTURAL.....	37
15	ÁREA RECREATIVA .....	38
16	AREA SOCIAL .....	38
17	ÁREA DE CLIMA ORGANIZACIONAL .....	38
18	RUBROS.....	39
19	PLANES DE INCENTIVOS .....	39
19.1	JUSTIFICACIÓN .....	40
19.2	JURADO DE SELECCIÓN.....	40
19.3	OBJETIVOS DEL PLAN DE INCENTIVOS .....	40
19.4	INCENTIVOS Y RECURSOS .....	40
20	TIPOS DE INCENTIVOS .....	40
20.1	NO PECUNIARIOS.....	41
20.2	PECUNIARIOS .....	42
20.2.1	CONSIDERACIONES PARA ASIGNAR LOS INCENTIVOS: .....	42
21	PRESUPUESTO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS .....	45
22	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS .....	46
23	INDICADORES DE GESTION.....	46

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 4 de 47
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023		Próxima Revisión: 17052025	

## 2 INTRODUCCIÓN

El Bienestar de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la Política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la Entidad como del servidor público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los funcionarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Entidad y del Estado, con los fines de desarrollo personal.

El siguiente Plan de Bienestar Social e incentivos se diseñó para los funcionarios del ESE. Hospital Octavio Olivares del Municipio de Puerto Nare direccionado al mejoramiento de un adecuado ambiente laboral con el fin de aumentar la percepción favorable, la motivación, la satisfacción, la productividad y el bienestar de su personal, contribuyendo a que estas acciones estén encaminadas hacia el cumplimiento de los objetivos y finalidades de la entidad.

El Plan de Bienestar social e Incentivos tiene como objetivo la calidad de vida de sus funcionarios, la cual busca mejorarse a través de actividades físicas, intelectuales, recreativas y culturales que contribuyan en cada uno de los ámbitos humanos y a través de estímulos tangibles e intangibles que propicien un mejor ambiente laboral.

Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral; haciendo partícipes a los funcionarios y sus familias de una cultura verdadera e integral con la ciudadanía, contribuyendo al éxito de la Administración. Se pretende dar cumplimiento a las disposiciones del Gobierno Nacional relacionadas con el que hacer de las Entidades Públicas, que deben brindar un tratamiento preferencial a su recurso humano con calidad.

El siguiente Plan se alinea al Modelo Integral de Planeación y Gestión en la Dimensión del Talento Humano; donde se concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico 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.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 5 de 47
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023		Próxima Revisión: 17052025

Esta Dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

La ESE. Hospital Octavio Olivares Considera al Talento Humano de la Entidad como eje central del desarrollo de la misión Institucional, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan los Servidores Públicos, engrandeciendo la Misión Institucional ante la comunidad que espera lo mejor de los Programas y Servicios de salud. El fin del Programa de Bienestar Social de ESE Hospital Octavio Olivares del Municipio de Puerto Nare es el de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de sus funcionarios lo mismo que la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

### 3 GENERALIDADES DE LA ESE HOSPITAL OCTAVIO OLIVARES

La Empresa Social del Estado Hospital Octavio Olivares en sus inicios se originó como Puesto de Salud del corregimiento “LA MAGDALENA” cuando dejó de ser un corregimiento de Puerto Berrio. Este puesto de salud inició funciones en el local actual del Banco Agrario de Colombia, en el parque principal, luego fue elevado a la categoría de Centro de Salud “JUAN MOJICA ARMELLA”, en reconocimiento a un médico que permaneció en la región y murió trágicamente. El señor Jaime Escobar de la finca La Unión donó al Municipio de Puerto Nare un terreno en la parte alta del pueblo, para la construcción del actual Hospital, el cual se inaugura en 1976.

La Empresa Social del Estado Hospital Octavio Olivares de Puerto Nare fue constituida como Hospital el día 26 de Julio de 1976 con sede y domicilio en el Municipio de Puerto Nare; se nombró como primer gerente al señor Luis Alberto Raigoza quien desempeñó el cargo hasta el mes de Julio de 1977.

El concejo Municipal de Puerto Nare, a través del acuerdo 035 del 25 de diciembre de 1985 crea el Hospital Octavio Olivares como un establecimiento público con fijación de patrimonio y estructura administrativa.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 6 de 47
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023		Próxima Revisión: 17052025	

Posteriormente, por medio del acuerdo 017 de 1994 se reestructura y transforma en Empresa Social del Estado, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 100 de 1993.

En la actualidad, la ESE Hospital Octavio Olivares es una entidad de carácter municipal, el cual presta servicios de primer nivel de atención a toda la comunidad del Municipio de Puerto Nare y también algunos usuarios de veredas o corregimientos de Municipios aledaños como Vasconia-Puerto Serviez (Departamento de Boyacá) y Canteras (Municipio de San Luis).

La institución tiene una capacidad instalada de tres (3) camas hospitalarias, una (1) pediátrica, una (1) obstétricas y una (1) hospitalización adultos), una (1) sala de partos y tres (3) ambulancias (Transporte Asistencial Básico), tres (3) camillas de observación adulto hombre, tres (3) camillas de observación adulto mujer, tres (3) consultorios de consulta externa y un (1) consultorio de urgencias.

La institución cuenta con una sede Centro de Salud La Sierra, la cual cuenta con una capacidad instalada de tres (3) camas hospitalarias, una (1) pediátrica, una (1) obstétricas y una (1) hospitalización adultos), una (1) sala de partos, una (1) camillas de observación adulto hombre, una (1) camillas de observación adulto mujer, dos (2) consultorios de consulta externa y un (1) consultorio de urgencias.

### 3.1 MISIÓN

Somos una Empresa Social del Estado del Municipio de Puerto Nare, prestamos servicios de salud de primer nivel de complejidad con excelente calidad hacia nuestros usuarios, a través de la gestión integral del riesgo; la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, a través de la atención humanizada, la seguridad del paciente, apoyados por un equipo humano idóneo, capacitado, con responsabilidad social, conocimientos y competencias bajo un modelo de docencia servicio que contribuyan al bienestar y mejora de las condiciones de salud de la población.

### 3.2 VISIÓN

La ESE. Hospital Octavio Olivares será para el año 2030 una entidad de primer nivel de atención reconocida en la Región del Magdalena Medio por la excelente gestión integral del riesgo de la población, mediante la innovación de los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad, la puesta del modelo docencia - servicio, el fortalecimiento de la seguridad del paciente, recursos físicos y tecnológicos de última

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 7 de 47
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023		Próxima Revisión: 17052025	

generación permitiendo la utilización de forma eficiente y transparente de los recursos financieros.

### 3.3 PRINCIPIOS CORPORATIVOS

**SEGURIDAD DEL PACIENTE:** El usuario, será nuestra razón de ser, todas nuestras funciones girarán en torno a él. Será prioridad del personal institucional, velar por que los servicios ofrecidos, se desarrollen con un alto nivel de seguridad, ofreciendo la tranquilidad requerida por cada usuario.

**VOCACIÓN DE SERVICIO:** Actitud de vida de colaboración hacia los demás, en todo momento y en todas partes, que lleva a acciones desinteresadas que contribuyen a hacer más ligera y placentera la vida de los otros sin buscar recompensa, agradecimiento y/o admiración.

**ATENCION HUMANIZADA:** Disponibilidad, entrega, trato humano, cálido y actitud permanente de amabilidad con los usuarios velando siempre por el respeto de sus derechos.

**TRABAJO EN EQUIPO:** Unir el esfuerzo con quienes participan en los procesos y actividades en búsqueda de objetivos y metas comunes como el logro de beneficios institucionales y personales.

**RESPONSABILIDAD SOCIAL:** Responsabilidad es hacernos cargo de las consecuencias de nuestras palabras, decisiones y todos nuestros actos. Responsabilidad Social es hacer de la mejor manera lo que nos corresponde, con efectividad, calidad y compromiso, sin perder de vista el beneficio colectivo de la comunidad a la que servimos y la comunidad en la cual estamos. Por esto, implica asumir las consecuencias sociales de nuestros actos y responder por las decisiones que se toman en los grupos de los que formamos parte.

**RESPECTO:** Es ponerse en el lugar del otro para comprenderlo desde adentro y adoptar, esa otra perspectiva. Significa valorar a los otros como sujetos dignos que merecen nuestro reconocimiento y protección.

**EFICIENCIA:** Los funcionarios del Hospital actuarán responsablemente con el uso de los recursos para lograr los mejores resultados, reconociendo que los recursos son limitados, y eligiendo entre alternativas que pueden suministrar el mayor beneficio.







	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 9 de 47
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023			Próxima Revisión: 17052025

## RESPECTO

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin Importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

## COMPROMISO

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

## DILIGENCIA

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

## JUSTICIA

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

## 3.6 POLITICAS

### 3.6.1 POLÍTICA DE CALIDAD

La ESE Hospital Octavio Olivares está comprometida en prestar servicios de atención en salud de alta calidad a los usuarios, garantizando el acceso, la oportunidad, la pertinencia, la seguridad y la continuidad, basado en la mejora continua, la humanización del servicio, la seguridad del paciente y el trato digno para satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios y mejorar sus condiciones de salud.

### 3.6.2 POLÍTICA DE GESTIÓN TALENTO HUMANO

La ESE. Hospital Octavio Olivares, se compromete a implementar un proceso adecuado de gestión clínica a través de un recurso humano que protejan la salud, la integridad y la privacidad de los usuarios, manteniendo un ambiente laboral propicio para el alto desempeño adecuado de las competencias, habilidades, actitudes e idoneidad de sus colaboradores, de acuerdo con las necesidades de la entidad, la sana convivencia, el mejoramiento del clima organizacional.

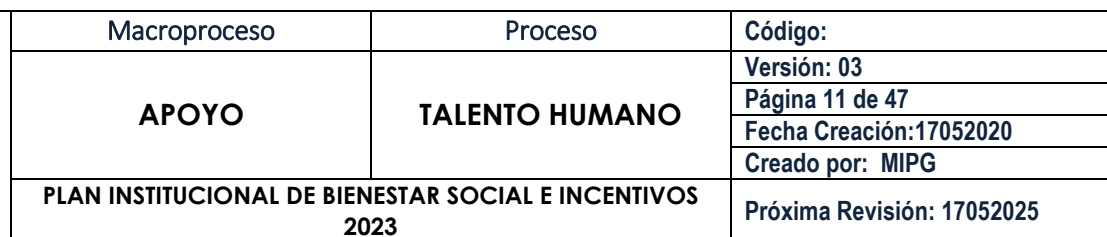
	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 10 de 47
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023		Próxima Revisión: 17052025	

#### 4 MARCO NORMATIVO

Tabla1. Normatividad

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.
Constitución Política de Colombia de 1991.	Estableció dentro de sus obligaciones del estado, brindar todas las facilidades y posibilidades en capacitación para el trabajador en general y por ello en sus artículos 53 y 54 fija algunas pautas sobre lo indicado e igualmente las normas generales que regulan la formación y habilitación profesional.
Ley 115 de 1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación. Esta Ley en sus artículos 10, 36 y 43 define educación formal, Educación para el trabajo y el desarrollo humano y educación informal.
Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998.	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Constitución política de Colombia de 1991, Art- 67, el cual define el concepto “educación” para el territorio nacional.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
CONPES 3674 de 2010.	Traza las directrices generales para la puesta en marcha de una Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano, fundamentada en un Sistema de Formación de Capital Humano.
Ley 734 de 2002.	Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigencia en el mes de mayo de 2019.
Ley 909 de septiembre 23/2004.	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y que se concreta con el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 del 2015 establece que las entidades públicas están en la obligación de organizar para sus empleados, programas de capacitación. Que el numeral 2, literal b), del artículo 19, de Ley 909 de 2004 determina que el diseño de cada empleo debe contener el perfil de competencias, y el numeral 1° del artículo 36 de la citada ley señala que la capacitación y la formación de los empleados públicos están orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal) y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Decreto 1227 de 2005.	Por la cual se reglamenta la Ley 909 del 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 en su artículo 65 indica que “Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de





**VIGILADO Supersalud**  
Línea de Atención al Usuario: 6500970 – Bogotá, D.C.  
Línea Gratuita Nacional: 018000910363



	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 13 de 47
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023		Próxima Revisión: 17052025	

- ♣ Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados;
- ♣ Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades;
- ♣ <sup>2</sup>Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

**ARTÍCULO 15. Fundamentos del Sistema de Estímulos.** Son los principios axiológicos que sustentan y justifican el sistema.

- ♣ **Humanización del Trabajo.** Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que las personas crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica y desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- ♣ **Equidad y Justicia.** Este principio considera que, sin desconocer la singularidad de cada persona, el sistema de estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- ♣ **Sinergia.** Este principio se orienta en buscar que todo estímulo que se dé al empleado beneficie a la organización en su conjunto a través de la generación de valor agregado; más que considerar la motivación de unos pocos empleados en el corto plazo, debe procurar el bienestar del conjunto de empleados en relación con la organización y dentro de la continuidad del tiempo;
- ♣ **Objetividad y Transparencia.** Los procesos que produzcan a la toma de decisiones para el manejo de programas de bienestar e incentivos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los miembros de la entidad.
- ♣ **Coherencia.** Este principio busca que las entidades desarrollen efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos. Las entidades deberán cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.
- ♣ **Articulación.** La motivación del empleado deberá procurarse integrando acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan simultáneamente a la satisfacción de sus necesidades materiales y espirituales.

<sup>2</sup> Decreto Ley 1567 DE 1998

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 14 de 47
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023			Próxima Revisión: 17052025

<sup>3</sup>ARTÍCULO 16. Componentes del Sistema de Estímulos. El sistema de estímulos está integrado por los siguientes componentes:

- ♣ **Políticas Públicas.** Las orientaciones y los propósitos del sistema de estímulos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana;
- ♣ **Planes.** La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento.
- ♣ **Disposiciones Legales.** Las leyes, los decretos y las disposiciones que regulan la organización y el funcionamiento de la administración pública y el sistema de administración de personal, en especial aquellas disposiciones que desarrollan el manejo del bienestar social y los programas de incentivos, constituirán el marco de actuación de las entidades en el diseño y la ejecución de programas de bienestar e incentivos para los empleados del Estado. Las normas sobre bienestar social e incentivos serán flexibles y adaptables y propenderán por la gestión autónoma y descentralizada de las entidades.
- ♣ **Entidades.** El elemento dinamizador del sistema de estímulos será el conjunto de las entidades públicas. Estas actuarán según su Competencias administrativa como:
  - ♣ Directoras del Sistema;
  - ♣ Coordinadoras o proveedoras;
  - ♣ Ejecutoras
- ♣ **Los programas de bienestar social e incentivos.** El sistema de estímulos a los empleados del Estado expresará en programas de bienestar social e incentivos. Dichos programas serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales.
- ♣ **Sistema de estímulos.** para los servidores públicos de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz. El Gobierno Nacional adoptará un sistema de estímulos para los servidores públicos de los municipios priorizados para la implementación de los planes y programas del Acuerdo de Paz, que ingresen a la administración pública por medio de los procesos de selección objetiva e

<sup>3</sup> Decreto Ley 1567 DE 1998







	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 16 de 47
			Fecha Creación:17052020
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023		Creado por: MIPG
		Próxima Revisión: 17052025	

**ARTÍCULO 19. Programas Anuales.** 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.

### 5.1.1.3 CAPÍTULO III

#### 5.1.1.3.1 PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

**ARTÍCULO 20. Bienestar Social.** Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como 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 elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

**PARÁGRAFO.** Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad y sus familias.

**ARTÍCULO 21. Finalidad de los Programas de Bienestar Social.** Los programas de bienestar social que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:

- ♣ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- ♣ Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- ♣ Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- ♣ Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- ♣ Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

















	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 23 de 47
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
	PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023		Próxima Revisión: 17052025

70.5. 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. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

**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 71.** 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 Profesionales.

**ARTÍCULO 72.** No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

**ARTÍCULO 73.** 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:

73.1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.

73.2. 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 74.** 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.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 24 de 47
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023		Próxima Revisión: 17052025	

**ARTÍCULO 75.** 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:

75.1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

75.2. 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.

75.3. Preparar a los pre pensionados para el retiro del servicio.

75.4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.

75.5. Fortalecer el trabajo en equipo.

75.6. Adelantar programas de incentivos.

**PARÁGRAFO.** El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

**ARTÍCULO 76.** 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 77.** 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.

**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.





















	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 33 de 47
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023		Próxima Revisión: 17052025	

**ARTÍCULO 2.2.10.14 Requisitos de los equipos de trabajo.** 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.
2. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

(Decreto 1227 de 2005, art. 82)

**ARTÍCULO 2.2.10.15 Reglas generales para la selección de los equipos de trabajo.** 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 éstos hayan escogido según su preferencia.

**PARÁGRAFO 1.** 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 2.** 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 83)

**ARTÍCULO 2.2.10.16 Seccionales o regionales.** En las entidades donde existen seccionales o regionales se seleccionará, conforme con las reglas establecidas en este decreto, al mejor

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 34 de 47
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023		Próxima Revisión: 17052025	

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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 84)

**ARTÍCULO 2.2.10.17 Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar.** 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 1227 de 2005, art. 85)

## 5.5 DECRETO 648 DE 2017.

**Artículo 2.2.5.5.53** 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 2.2.5.5.54** 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.

## 6 OBJETIVO GENERAL

Mejorar las condiciones y calidad de vida de los servidores a través de actividades de bienestar para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios 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.

### 6.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos de la entidad, así como la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
2. Diagnosticar las necesidades de capacitación, incentivos y estímulos para los funcionarios del hospital.
3. Brindar estímulos e incentivos que propicien el buen desempeño y la satisfacción de los funcionarios.









	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 37 de 47
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023		Próxima Revisión: 17052025	

2. Realizar procesos que propicien la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción.
3. Sensibilizar a los Directivos sobre el compromiso hacia la calidad de vida laboral, equidad, respeto, solidaridad y tolerancia.
4. Uso adecuado de los recursos.

## 12 ÁREA DE CALIDAD DE VIDA

La calidad de vida se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones endógenas y exógenas en el ámbito de socialización de la persona, que contribuyan a enriquecer, madurar y potencializar sus cualidades.

En esta área el bienestar apunta a la calidad de vida personal y familiar de los funcionarios potenciando sus fortalezas y brindando herramientas que le permitan aportar efectivamente en sus equipos de trabajo y en sus diferentes niveles de interacción. Lo anterior contribuye a una mayor productividad.

## 13 ÁREA DEPORTIVA

El objetivo primordial es el desarrollo 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. De igual manera esta actividad ayuda a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Teniendo en cuenta que la calidad de vida familiar de los funcionarios influye de manera directa en el desempeño laboral de estos, se hace necesario implementar actividades deportivas en donde se involucre su núcleo familiar.

## 14 ÁREA CULTURAL

Se organizarán eventos de interés colectivo que impliquen buscar el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales. Se organizarán cursos, talleres y actividades dentro de las cuales se brinde la posibilidad del desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los funcionarios de la Entidad, aumentando el nivel de motivación y propiciando un mejoramiento en el clima institucional.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 38 de 47
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023			Próxima Revisión: 17052025

## 15 ÁREA RECREATIVA

La recreación es una herramienta fundamental en el aprendizaje social del funcionario, generando un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo que posibiliten el afianzamiento de valores institucionales y personales.

Estas actividades tienen como objetivo estimular la sana utilización del tiempo libre de los funcionarios, sus hijos y su núcleo familiar entendido como lo define el Decreto Ley 1227 de 2005, brindando momentos de esparcimiento, recreación e integración realizando actividades lúdicas que redundarán en el bienestar de la familia de la ESE. Hospital Octavio Olivares.

## 16 AREA SOCIAL

Con la realización de las actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas de diversas formas de pensar, sentir y ver el mundo que les rodea; siendo este espacio una oportunidad para intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios.

En la ESE. Hospital Octavio Olivares, se propenderá por la conmemoración de fechas especiales, que tengan reconocimiento a la labor de los servidores públicos y de sus familias, promoviendo la integración y el sano esparcimiento. Algunas de estas fechas son el día Internacional de la mujer, día de la secretaria, el día de los niños, el día del conductor, aniversario de la Entidad, actividad recreativa de fin de año y celebración de la novena de aguinaldos.

## 17 ÁREA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

La Gerencia y subgerencia administrativa realizarán un estudio de clima organizacional el cual permitirá identificar los resultados logros y aspectos por mejorar en el desarrollo de actividades en el proceso de gestión humana.

De acuerdo a los resultados de este estudio se implementará el programa de intervención en dependencias el cual tiene como objetivo fortalecer el Clima Laboral y motivacional en la Entidad.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 39 de 47
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023		Próxima Revisión: 17052025	

La medición del clima laboral Permite diagnosticar la percepción que el empleado tiene sobre su ambiente de trabajo y a su vez nos permite evidenciar la calidad de vida de los servidores de la institución. De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

## 18 RUBROS

Con el fin de manejar de manera organizada el presupuesto de Bienestar social y de acuerdo a lo definido en la Resolución, por medio de la cual se reglamenta el comité de bienestar social de la entidad; se ha definido estructurar el plan de gastos de acuerdo a los siguientes rubros:

1. Educación
2. Recreación
3. Servicios asistenciales
4. Clima Laboral

En los rubros mencionados, se incluirán las actividades descritas en la mencionada resolución y en el presupuesto anexo al presente plan.

## 19 PLANES DE INCENTIVOS

Los planes de incentivos para los funcionarios de la ESE. Hospital Octavio Olivares, se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la Entidad de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como los equipos de trabajo escogido.

Los programas de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo el cual deberá estar orientado a la excelencia, a la calidad y productividad. De conformidad con el artículo 30 del decreto 1567 de 1998, serán beneficiarios del Programa Anual de Incentivos los siguientes servidores. Servidores Públicos de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo. Equipos de trabajo conformado por servidores públicos, que logren niveles de excelencia.









	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 43 de 47
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023			Próxima Revisión: 17052025

constituye en causal de exclusión del mismo, en cuyo caso su lugar será ocupado por el servidor público que le siga en puntaje.

- En el caso en que el mejor funcionario se encuentre disfrutando del incentivo, sea sancionado disciplinariamente, o no haga un uso debido de este, perderá automáticamente el derecho a su disfrute.

#### 20.2.1.1.2 MEJOR EQUIPO DE TRABAJO

Se entiende por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma independiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la construcción de un resultado concreto, en cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Se seleccionará el equipo de trabajo teniendo en cuenta los requisitos que se describen a continuación:

- Los equipos de trabajo deben estar conformado como mínimo por 3 participantes.
- Haber cumplido con su proyecto u objetivo.
- Presentar y sustentar los resultados del proyecto o logro de los objetivos previstos.
- Los servidores solamente podrán hacer parte de un equipo de trabajo.
- Los equipos de trabajo podrán integrarse únicamente con servidores inscritos en carrera administrativa y/o de libre remoción de los diferentes niveles jerárquicos y dependencias.
- Haber realizado un trabajo que haya generado impacto a nivel interno y/o externo.
- En el evento que uno de los miembros del equipo de trabajo seleccionado, sea sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de la selección, se constituye en causal de exclusión del mismo.
- De esta manera se tendrán en cuenta los equipos de trabajo tanto misionales como de apoyo, para dar una mayor cobertura a la población, los equipos que deseen participar deben inscribirse dentro del plazo establecido por el Comité de Bienestar, equipo de trabajo que no se haya inscrito será inhabilitado automáticamente.

#### 20.2.1.2 PROCESOS DE SELECCIÓN

##### 20.2.1.2.1 MEJOR SERVIDOR PÚBLICO

Para seleccionar a los mejores servidores públicos de los niveles jerárquicos de la Entidad, se procederá de la siguiente manera:

- El jefe inmediato procederá a la aplicación del instrumento.
- Se entregarán los resultados al área de Talento Humano o quien haga sus veces.



	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 45 de 47
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023			Próxima Revisión: 17052025

7. El Gerente de la ESE, en acto público, proclamará al mejor equipo de trabajo seleccionado.

En el evento de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más equipos de trabajo y que corresponda al primer lugar de la Selección, el Comité llevará a cabo una evaluación en la que se tendrán en cuenta los aportes destacados que hubiesen realizado a la ESE. Hospital Octavio Olivares.

El Comité, de acuerdo a los recursos con los que disponga la Entidad, definirá los incentivos que se asignen al mejor equipo de trabajo de la ESE. Hospital Octavio Olivares.

## 21 PRESUPUESTO DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

AREAS DE TRABAJO	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO
EDUCACION	<ul style="list-style-type: none"> <li>♣ Subsidio para <b>educación formal</b> del empleado o uno de sus hijos.</li> <li>♣ Subsidios para <b>educación no formal</b> en capacitación técnica, artística, en idiomas, etc., entre otras actividades de educación no formal.</li> </ul>	
RECREATIVA	Planeación y ejecución de actividades recreativas que permitan el sano esparcimiento de los empleados de la Empresa y de sus familias. Conmemoración de fechas especiales como son el día Internacional de la mujer, día de la secretaria, el día de los niños, el día del conductor, aniversario de la Entidad, actividad recreativa de fin de año y celebración de la novena de aguinaldos. Entre otras.	
SERVICIOS ASISTENCIALES	La concesión de créditos a los empleados para ser destinados a la adquisición o reparación de electrodomésticos o computadores, créditos para matrícula en estudios superiores de los hijos del empleado, crédito o subsidio para gastos funerarios de parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil; en general los recursos de este rubro podrán ser utilizados para libre inversión.	
AMBIENTE LABORAL	Planeación y ejecución de actividades y programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, además podrán asignarse incentivos y estímulos a empleados.	
<b>TOTAL VIGENCIA 2023</b>		
<b>PRESUPUESTO VIGENCIA 2023</b>		

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 03
			Página 46 de 47
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2023			Próxima Revisión: 17052025

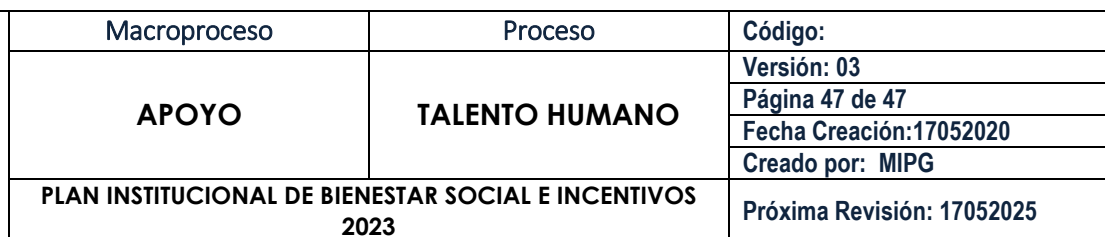
## 22 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR E INCENTIVOS

## 23 INDICADORES DE GESTION

Con el propósito de alcanzar las metas y objetivos previstos, se definieron herramientas de control de gestión que permitan medir el grado de satisfacción en materia de Bienestar Social, razón por la cual se contempla una fase de seguimiento y evaluación tendientes a retroalimentar y reorientar si fuere necesario los programas establecidos.

A efectos de conseguir un óptimo nivel de satisfacción laboral de los funcionarios de la ESE, el programa de Bienestar Social e Incentivos establece indicadores que miden el avance de los objetivos mostrando los resultados en términos de cobertura, eficacia y efectividad. Para la medición de establecen los siguientes indicadores:

NOMBRE DEL INDICADOR	META	FORMULA DEL INDICADOR
Ejecución del programa de bienestar social(eficacia)	Elaborar y ejecutar el 90% del Programa de Bienestar Social,	Nº de actividades realizadas/ *100 Nº Total de actividades programadas
Grado de satisfacción	Porcentaje de satisfacción en las actividades realizadas (escala cualitativa)	Nº. de funcionarios satisfechos con la actividad programada/ Nº Total de funcionarios asistentes a la actividad *100
Optimización Recursos financieros	Ejecutar el presupuesto	Presupuesto Ejecutados / *100 Presupuesto Total
Asistencia de los funcionarios a las actividades programadas	70% de los funcionarios inscritos a cada actividad	Funcionarios Participantes / *100 Funcionarios Inscritos



FECHA DE APROBACIÓN	VERSIÓN	DESCRIPCION DEL CAMBIO	ELABORACIÓN O ACTUALIZACIÓN
16/11/2021	01	Creación del documento	Leonor Avendaño Rolón
25/01/2022	02	Ajuste de vigencia y valor	Alvaro Hernández Jeison Palacio
26/01/2023	03	Ajuste de contenido	Leonor Avendaño Rolón

REVISO	CARGO	DESCRIPCION DEL CAMBIO	CARGO
Leonor Avendaño Rolón	Asesora MIPG	Ciro Gomez Barrios	Gerente