



E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO
Julio Méndez Barreneche

**PLAN DE
BIENESTAR
SOCIAL E
INCENTIVOS
2022**

**TALENTO
HUMANO**

CONTENIDO

	PAGINA
1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	4
2.1 Objetivo general	4
2.2 Objetivos específicos	4
3. MARCO NORMATIVO	5
4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	8
5. BENEFICIARIOS	9
6. OBLIGACIONES	9
6.1 De los servidores públicos y contratistas	9
6.2 De la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche	9
7. PERIODICIDAD	10
8. PRESUPUESTO	10
9. ÁREAS DE INTERVENCIÓN	10
9.1 Ejes Temáticos	11
9.1.1. Eje Psicosocial	11
9.1.2. Eje Salud Mental	11
9.1.3. Convivencia Social	11
9.1.4. Alianzas Interinstitucionales	11
9.1.5. Transformación Digital	11
9.1.6 Actividades y descripción de los ejes temáticos	14
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	18
11. TABLA DE ACTIVIDADES	19
12. CONTROL DE CAMBIOS	22
13. ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN	23
14. REGISTRO DE COMUNICACIÓN DEL DOCUMENTO	23
15. ANEXOS	24

1. INTRODUCCIÓN

La Unidad Funcional de Talento Humano dando cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Decreto Ley 1567 de 1998, que establece la creación de los Programas de Bienestar y el artículo 19 de este decreto, donde se enuncia que se deben elaborar anualmente Programas de Bienestar Social e Incentivos para los servidores públicos, crea el Plan para el periodo 2022.

La Función Pública en su programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Saludables 2020-2022, diseñó y formuló una estructura de los ejes del programa que representan los aspectos que van a contribuir al mejoramiento de la calidad de vida del personal de la institución, los ejes que se definieron son: Eje 1. Equilibrio Psicosocial, Eje 2. Salud Mental, Eje 3. Convivencia Social, Eje 4. Alianzas Institucionales, Eje. 5 Transformación Digital (Eje transversal del programa).

La E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses que poseen los funcionarios, realiza el formato de solicitud de necesidades de Bienestar Social e Incentivos, teniendo en cuenta los ejes del programa, este fue aplicado a los líderes y coordinadores de procesos de la Institución, con el objetivo de identificar y recolectar las necesidades, con los resultados obtenidos a través del formato se desarrolla el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos en búsqueda de un ambiente de trabajo óptimo para el desarrollo integral y mejora del nivel de vida de los servidores públicos y contratistas mejorando así su salud mental, entorno social, su clima laboral y motivación a través de actividades de bienestar social, de la calidad de vida laboral, recreación, cultura, deporte, esparcimiento, estímulos e incentivos.

Para La E.S.E los funcionarios públicos contratistas y demás colaboradores son parte fundamental del talento humano, es por esto que se busca llevar a cabo este Plan, basado en la normatividad vigente y expectativas de todo el personal con la finalidad de tener mayor motivación y mejores niveles de satisfacción, sentido de pertenencia, relaciones interpersonales por parte de los mismos.

2. OBJETIVOS

- **Objetivo general**

Implementar el Plan de Incentivos en la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche en búsqueda de mejorar la motivación de los funcionarios públicos y contratistas a través de espacios de esparcimiento que fomenten el desarrollo integral y la cultura organizacional.

- **Objetivos específicos**

- Fomentar los valores que integran el Código de Integridad en función de generar una cultura de servicio social y compromiso Institucional.
- Contribuir a través de diferentes acciones participativas basadas en actividades de promoción y prevención a la construcción de buenos hábitos de calidad de vida en los aspectos deportivos, recreativos, culturales, economico, educativos y de salud.
- Contemplar las actividades de mejora que están en el plan de acción como resultado del informe de medición del clima laboral y Psicosocial.
- Desarrollar actividades de Bienestar Social y Calidad de Vida Laboral que respondan a las necesidades detectadas, con el fin de crear condiciones que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la integración de todo el personal de la Institución.

3. MARCO NORMATIVO

- **Decreto 1567 de 1998, Capítulo II, 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.

- **Decreto 1567 de 1998, Capítulo III, *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.

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

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de

tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;

- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.

Artículo 22. Áreas de Intervención. Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.

Artículo 23. Área De Protección y Servicios Sociales. En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Artículo 24. Área de Calidad de Vida Laboral. El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de 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.

- **Ley 909 de 2004, Capítulo I, artículo 36, Objetivos de la capacitación:** 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.

- **Ley 1083 de 2015, Sistema de estímulos:**

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.

Artículo 2.2.10.6, Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar: 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 2.2.15.1, Día nacional del servidor público: Declarase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.

- **Ley 1823 de 2017,** Por medio de la cual se adopta la estrategia salas amigas de la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas territoriales y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 894 de 2017, Artículo 1,** Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así:

"g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

- **Ley 1952 de 2019, Capítulo I, artículo 37, numerales 4 y 5,**

Numeral 4, Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.

Numeral 5, Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

4. RESULTADOS DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

La Unidad Funcional de Talento Humano se encarga de desarrollar planes, políticas y programas en búsqueda del fortalecimiento integral de las competencias y la cultura organizacional, esto, con el fin de obtener mejoras en la prestación de servicio tanto de servidores públicos, contratista y demás colaboradores de la entidad.

Para la formulación del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022, se tomó como insumo el formato de solicitud de necesidades, a través de este formato se facilitó la recolección de información sobre las expectativas que posee el personal perteneciente de la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, el cual nos ayudó en la identificación y análisis de las necesidades colectivas en búsqueda de la satisfacción de los servidores públicos, contratistas en su prestación de servicios dentro de la Entidad, cuyos resultados dieron la creación del Plan de actividades para la vigencia 2022.

5. ALCANCE

El presente Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022 aplica para todos los funcionarios e integrando al personal contratista y demás colaboradores de la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche.

6. OBLIGACIONES

• De los servidores públicos y contratistas

- Asistir y participar en las actividades de bienestar, programadas por el proceso de Talento Humano de la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche.
- Los servidores públicos y contratistas deberán actuar teniendo en cuenta los valores institucionales (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia), mediante su aplicabilidad en el desarrollo de las actividades.
- Asistir con carácter obligatorio a las actividades de capacitación para los equipos de trabajo.

• De la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche

- Divulgar, promocionar e incentivar la participación de todos los servidores públicos y contratistas en el presente Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Bienestar para la Vigencia 2022.
- Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.

7. PERIODICIDAD

El plan de Bienestar Social e Incentivos a través del *Decreto Ley 1567 de 1998*, deberá ser desarrollado anualmente. Este proceso se implementará, ejecutará, realizará seguimiento y evaluará por medio del área de Talento Humano de la entidad con el apoyo del comité Institucional.

8. PRESUPUESTO

El Programa de Bienestar Social e Incentivos para los funcionarios de la ESE Hospital Julio Méndez Barreneche, año 2022 serán financiados a través del presupuesto de inversión \$15.000.000.

9. AREAS DE INTERVENCIÓN

El presente Plan de Bienestar Social e Incentivos del 2022, se elaboró a partir de la identificación de necesidades obtenidas por parte de los líderes de procesos o coordinadores de áreas de la E.S.E. Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche, en el cual se fomentarán espacios para mejorar la calidad de vida, ayudar a mantener un equilibrio en la parte mental, física y espiritual. Además, gestionar temas de aprendizaje para los servidores públicos y contratistas, con el fin de mejorar sus niveles de educación, salud, vivienda, recreación, cultura y demás temas de interés.

9.1. EJES TEMATICOS

Los ejes del programa definidos por la Función Pública son cinco (5) que representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida del personal, además se formularon de acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual del bienestar y las tendencias del mercado laboral de modo que se definieron los siguientes.

9.1.1. Eje 1. Equilibrio Psicosocial: Este eje hace referencia a la nueva forma de adaptación laboral como resultado de los diferentes cambios que estamos viviendo por la pandemia derivada del Covid-19, como la adaptación a nuevas situaciones, extensa jornada laboral o de las actividades a desarrollar. Teniendo en cuenta los factores intralaborales, exralaborales, equilibrio entre la vida personal, laboral, familiar y calidad de vida laboral.

9.1.2 Eje 2. Salud Mental: Comprende la salud mental como el estado de bienestar con los que el personal realizan sus actividades, son capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, trabajan de forma productiva y contribuyen a la comunidad.

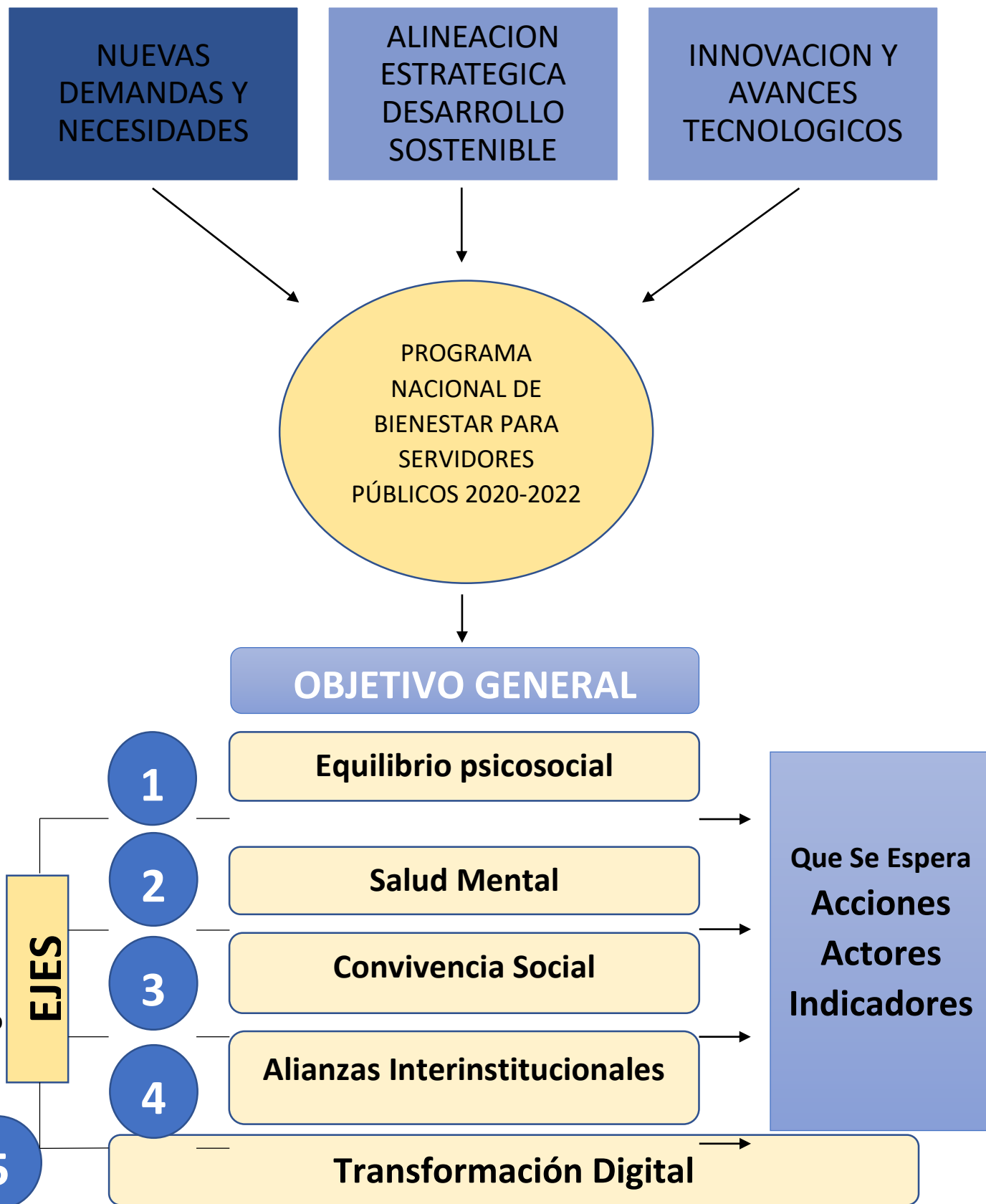
9.1.3 Eje 3. Convivencia Social: este eje hace referencia a las acciones que la institución debe de implementar relacionada con inclusión, equidad, diversidad y situaciones que generen mala convivencia laboral.

9.1.4. Eje 4. Alianzas Interinstitucionales: Establece la importancia de establecer convenios o acuerdos para el cumplimiento de estos objetivos, que aborde

los siguientes componentes: coordinación interinstitucionales y fomento de buenas prácticas.

9.1.5. Eje 5. Transformación Digital: Es el eje transversal que facilita herramientas informáticas que permite tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica la gestión del bienestar.

GRAFICA 9. ESTRUCTURA CONCEPTUAL DEL PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR



9.1.6. ACTIVIDADES Y DESCRIPCIONES DE LOS EJES DEL PROGRAMA DE BIENESTAR

EJES DEL PROGRAMA	ACIVIDADES	DESCRIPCION
EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Deportivos, recreativos, artísticos y Culturales	El objetivo de los programas deportivos, recreativos, es fomentar una convivencia que mantenga sana la participación, hábitos saludables y el respeto en los funcionarios y contratistas de la E.S.E. con el fin de fomentar el trabajo en equipo en otra facetas de la institución, estimulando la creativa de algún arte u oficio en manualidades mediante capacitación en los que puedan desarrollar aptitudes y destrezas.
	Teletrabajo y Trabajo en casa	Aquellas personas cuyas funciones y actividades pueden hacer de manera remota como lo contempla la normatividad vigente o tengan recomendaciones médicas.
	Clima Laboral, Transformación Cultural y Riesgo Psicosocial	Se busca que los funcionarios públicos posean un ambiente y condiciones laborales satisfactorias para mayor productividad y mejores relaciones interpersonales. Además, que se sientan identificados con la plataforma y estrategia organizacional. Además, desarrollar actividades del plan de acción del clima laboral y del riesgo psicosocial teniendo como resultado la transformación cultural del Hospital Universitario Julio Méndez Barenche.
	Actividades para el día del servidor público y de los Valores Institucionales	Actividades encaminadas a fortalecer su sentido de pertenencia, la eficacia y la adecuada prestación del servicio, los valores institucionales y la ética del servicio en lo público.
	Concurso de los Servidores y Contratistas tienen talento	Es una iniciativa que les permite demostrar habilidades y desarrollar con mucha facilidad una actividad y darla a conocer a nivel institucional.

EJE 1. EQUILIBRIO PSICOSOCIAL	Bienestar Espiritual	Son las creencias y valores que tienen las personas y que interiorizan en su vida personal, este incluye la libertad de culto.
	Realizar actividades de reconocimiento y/o felicitaciones según su profesión o labor.	Enaltecer su labor o profesión con el fin de buscar la motivación y creación del sentido de pertenencia con la institución.
	Celebración del día de trabajo decente	Actividades que contribuyan con la generación de bienestar y mejoramiento de las condiciones laborales.
	Acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional y retiro pre- pensionable.	Es el acompañamiento y el agradecimiento a los servidores públicos cuando se genere algún cambio, como cambio de dependencia, cuando se encuentre el proceso de retiro de la entidad, cuando se den procesos de reforma organizacional. Sensibilizar y capacitar a los funcionarios pre- pensionados para que puedan asumir de buena manera el retiro de la vida laboral. Y a los que sean retirados del servicio por alguna reforma de planta acompañarlos afrontar de forma positiva el desempleo.
	Programa de incentivos – Reconocimientos por el buen desempeño.	Dentro de los programas incentivos se tendrán en cuenta de dos tipos: Incentivos pecuniarios e Incentivos no pecuniarios.

	Entorno Laboral Saludable	Se busca que los funcionarios públicos y contratistas mejoren sus relaciones interlaborales, con el fin de sentirse más motivados a trabajar y a desempeñar sus labores enfocadas a la prestación del servicio con calidad.
	Promoción del Uso de la Bicicleta como medio de transporte	Se pretende a través de actividades lúdicas y deportivas fomentar el buen uso de la bicicleta como medio de transporte y beneficios para la salud.
EJE 2. SALUD MENTAL	Acompañamiento e Implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental	Actividades dirigidas por los profesionales de Psicología, orientadas en la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome del agotamiento "burnout" síntomas de estrés, ansiedad y depresión.
	Prevención del Sedentarismo y Actividades de Promoción y Prevención de la salud	Acciones Realizadas a prevenir riesgo con relación a la salud y mejorar su bienestar físico, mental y social del personal para una mejor calidad de vida. Actividades físicas o deportivas por un profesional en la materia.
	Estrategia de Trabajo bajo presión	Implementar acciones que orienten a los servidores públicos sobre cómo resolver problemas bajo presión.
	Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento	Diseñar acciones orientadas a la prevención y atención de las personas con síntomas asociados o secuelas que se pueden generar a raíz del aislamiento preventivo obligatorio.

	Telemedicina Teleorientación Psicológica	Actividades dirigidas a la prevención de riesgo en salud y efectos pos-pandemia, para ello usarán la tecnología de la información y la comunicación, contando con la gestión de la ARL.
EJE 3. CONVIVENCIA SOCIAL	Actividades de identificación y de prevención de situaciones asociadas al acoso laboral.	Acciones que generen sensibilización que se consideren necesaria para evitar situaciones de acoso laboral como lo establece la ley 1010 de 2006.
EJE 4. ALIANZAS INTERINSTITUCIONALES	Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.	Celebración de convenios con entidades que presten sus servicios de formación y de aprendizaje para afianzar las competencias laborales y personales. Programar visitas con las empresas que puedan ofrecer buenas tarifas o beneficios en asistencia médica, planes exequiales, programas de vivienda y demás temas que ayuden a mejorar la calidad de vida del personal de la institución.
EJE 5. TRANSFORMACION DIGITAL	Capacitar al personal en el uso de las herramientas digitales disponible de la institución.	Capacitar al personal de la institución en las herramientas informáticas que tienen a su disposición y que son de uso gratuitos. Para ellos el área de sistema de información adoptará de una manera ágil y eficiente trámites administrativos y demás aplicativos que se consideren pertinentes.



PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2022

CODIGO: GTHA9P
VERSION: 004
FECHA DE ÚLTIMA
REVISION:17 -01-2022
PAGINA 18 de 25

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Durante la ejecución de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2022, se aplicarán cualquiera de los dos (2) instrumentos para obtención de evidencias descritas a continuación:

a) Registros de asistencia: Los cuales se deben diligenciar al final de cada una de las actividades, con el fin de registrar la asistencia de todos los servidores públicos y contratistas y demás colaboradores que participaron.

b) Registro fotográfico de la actividad

Luego de ser diligenciado el instrumento de recolección, este deberá ser enviado al área de Talento Humano, los cuales serán tenidos en cuenta para evaluar el impacto y analizar que mejoras se deben hacer para un mejor proceso de satisfacción y bienestar.

Además, se medirá el impacto de las medidas previstas en el presente plan, teniendo en cuenta el cuadro de medición de indicadores.

11. TABLA DE ACTIVIDADES

Ejes de Bienestar	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	PARTICIPANTES
1. Equilibrio Psicosocial	Día de Talentos HUUJMB.	Personal de la entidad
	Desafío HUUJMB.	Personal de la entidad
	Rumbaterapia.	Personal de la entidad
	Día del trabajo Decente	Personal de la entidad
	Actividad o Feria de emprendimiento del personal de la E.S.E.	Personal de la entidad
	Talleres de arte, manualidades, pintura, música.	Personal de la entidad
	Reconocimiento del día del Servidor Público	Personal de Planta
	Exaltación del cumplimiento de los valores Institucionales	Personal de la entidad
	Uso de la Bicicleta	Personal de la entidad
	Reconocimiento de profesionales en su día.	Personal de la entidad
	Actividades seculares y religiosas.	Personal de la entidad
	Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)- Apoyo económico universitario de postgrado a nivel de especialización y maestría.	Personal de Planta
	Actividades del Código de Integridad y uso de camiseta valores institucionales el último viernes de cada mes.	Personal de la entidad
	Actividades pre-pensionados.	Personal de Planta
Novena navideña	Personal de la entidad	

	Semana de Saludable	Personal de la entidad
	Semana de Seguridad y Salud en el trabajo	Personal de la entidad
	Promoción y Prevención en salud	Personal de la entidad
	Clima Laboral, Adaptación laboral, Transformación Cultural	Personal de la entidad
	Trabajo en equipo, mejora de escucha activa y comunicación asertiva.	Personal de la entidad
	Incentivo-Gimnasio.	Personal de planta
	Reconocimiento de fechas especiales	Personal de la entidad
2. Salud Mental	Acompañamiento psicosocial a servidores públicos y contratistas en tiempos de COVID-19.	Personal de la entidad
	Manejo de ansiedad y depresión por el aislamiento	Personal de la entidad
	Estrategia de Trabajo bajo presión	Personal de la entidad
	Manejo del estrés u otros temas de salud mental	Personal de la entidad
	Programa de entorno laboral saludable con el apoyo de grupo de psicólogos.	Personal de la entidad
3. Convivencia Social	Capacitaciones de los temas para prevenir conductas de acoso laboral.	Personal de la entidad
	Conferencia en la que se demuestre la importancia de un	Personal de la entidad


	buen ambiente laboral donde prime la armonía, el respeto, el trabajo en equipo y la unión.	
4. Convenios Interinstitucional	Programar con el área de Docencia y servicios formaciones de aprendizaje con las Instituciones que tienen convenios con el E.S.E.	Personal de la entidad
	Gestionar con el SENA capacitaciones que ayuden al bienestar de la institución y del personal.	Personal de la entidad
	Programar visitar con empresas que nos ofrezcan beneficios y tarifas en temas relacionados de salud, planes exequiales, créditos, seguros y en demás temas según la necesidad del personal.	Personal de la entidad
	Invitación Asesor de Constructora para ofertas de vivienda y del Fondo Nacional del Ahorro.	Personal de la entidad
5. Transformación digital	Capacitar al personal para que conozca las herramientas informáticas de la institución.	Personal de la entidad

12. CONTROL DE CAMBIOS.

Descripción del cambio	Responsable del área involucrada	Propuesto por:	Aprobado por:	Fecha	Versión del cambio
Modificación en el contenido (Introducción, Objetivos) Adición Decreto Ley 1572 de 1998 Eliminación diagnóstico de necesidades e Incentivos al desempeño	Talento humano	Luisi Vanesa Galezo Flórez	Ana Carolina Ojeda Martínez	13/10/2020	002
Modificación en la introducción, objetivos, evaluación y seguimiento, actualización del marco normativo, resultado diagnóstico de necesidades, áreas de intervención.	Unidad Funcional de Talento Humano	Luisi Vanesa Galezo Flórez	Ana Carolina Ojeda Martínez	26/01/2021	003
Modificación en la introducción, objetivos específicos, áreas de intervención, presupuesto, tabla de actividades.	Unidad Funcional de Talento Humano	Atala Arregoces Rada	Ana Carolina Ojeda Martínez	17/01/2022	004

15. ANEXOS

1. Formato solicitud de necesidades

 <p>E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO Julio Méndez Barreneche</p>	FORMATO DE NECESIDADES PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2021			Código: GTHA14F	
	Servicio:			Versión: 001	
	Responsable: TALENTO HUMANO			Fecha Última Revisión: 14/09/2020	
Nº	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCION DE LA ACTIVIDAD	FECHA ESTIMADA DE REALIZACIÓN	PARTICIPANTES	RESPONSABLES
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					