



HOSPITAL UNIVERSITARIO
Julio Méndez Barreneche E.S.E.

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2023



CONTENIDO

	PAGINA
1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVO GENERAL	4
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
4. MARCO NORMATIVO	5
5. RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	11
6. ALCANCE	11
7. PERIODICIDAD	11
8. PRESUPUESTO	12
9. DESARROLLO DE LOS EJES TEMATICOS	12
9.1 Actividades a desarrollar por eje	14
9.1.1. Eje Psicosocial	14
9.1.2. Eje Salud Mental	17
9.1.3. Convivencia Social	18
9.1.4. Alianzas Interinstitucionales	18
9.1.5. Transformación Digital	19
10. INDICADOR	20
11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	20
12. CONTROL DE CAMBIOS	21
13. ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN	22
14. REGISTRO DE COMUNICACIÓN DEL DOCUMENTO	22
15. ANEXOS	23

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos del Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche en el marco de la política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de (MIPG), formula anualmente un plan de bienestar con actividades que contribuyan con el mejoramiento de la calidad de vida laboral, buscando un desempeño eficiente y eficaz de la entidad y a la vez impactando aspectos clave de la cultura organizacional de la entidad y de las entidades adscritas y vinculadas.¹

La E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche con el propósito de identificar las necesidades, expectativas e intereses que poseen los funcionarios y demás colaboradores, por medio de la Unidad Funcional de Talento Humano, ha tenido en cuenta los insumos del formato de solicitud de necesidades, la encuesta de satisfacción que se realizó en la semana saludable aplicada en el año 2022 y además los resultados de la medición de clima laboral realizada 2021. En consecuencia a estos resultados obtenidos a través del formato de necesidades, se desarrolla el presente Plan de Bienestar Social Estímulos 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 demás colaboradores, mejorando así, su entorno social, su clima laboral, su salud mental y motivación a través de las diferentes actividades de bienestar social, calidad de vida laboral, psicosocial, recreación, cultura, deporte, esparcimiento, estímulos e incentivos.

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.

¹ El Plan de Bienestar 2022 hace parte de los planes que complementan el Plan de Acción Anual de la entidad y está alineado con el Plan Estratégico de Talento Humano 2018-2022 y con las metas del Plan Nacional de Desarrollo: Pacto por la Equidad.

Equilibrio Psicosocial, Eje 2. Salud Mental, Eje 3. Convivencia Social, Eje 4. Alianzas Institucionales, Eje. 5 Transformación Digital (Eje transversal del programa).

2. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar el plan de Bienestar Estímulos e Incentivos, mediante actividades de mejoramiento de calidad de vida de los servidores públicos y demás colaboradores, promoviendo espacios de aprendizaje, conocimientos que fomente calidad de vida laboral, incentivos, preparación a los pre-pensionados, adaptación al cambio organizacional y demás actividades contempladas en el cronograma de trabajo de bienestar.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer la política de integridad, apropiando los valores institucionales, en función de una cultura de servicio que garantice la responsabilidad social, la ética administrativa, el compromiso, la transparencia en un entorno institucional favorable al comportamiento integro que contribuya a la construcción de confianza y al sentido de pertenencia.
- Reconocer la excelencia en el desempeño, estimulando el compromiso de los empleados con el logro de las metas personales e institucionales, propiciando mayores niveles de desarrollo de las competencias.
- Desarrollar las actividades que están contempladas en el cronograma de Bienestar Social, estímulo e Incentivos, encaminadas a las necesidades institucionales, individuales de los servidores públicos y demás colaboradores, 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.

- 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, económico, educativos y de salud.

4. MARCO NORMATIVO

- **Ley 1960 de 2019 la cual dispone: Artículo 3°.** El literal g) del artículo 6° del Decreto –ley 1567 de 1998, “g) Profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y el presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.
- **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 734 de 2002**, en los numerales 4 y 5 del artículo 33, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado; tales como vivienda, educación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.
- **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.
- Que el artículo 69 del Decreto 1227 de 2005, dispone: 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 73 del decreto 1227 de 2005.** 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. Lleva por lo menos un año de servicios continuo con la entidad.

73.2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

- **Que de acuerdo al Decreto 1227 de 2005, Artículo 74 implanto:** 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.
- **Que en el Decreto 4661 de Diciembre 19 de 2005, artículo 1°, parágrafo 1°,** reza: “los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos”.
También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”.
- Que el Artículo 76, del Decreto en mención, define: Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar, 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.

- **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.

Que el mismo decreto 1083 de 2015, en el 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 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.

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.

- Programa Nacional de Bienestar: Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022, instrumento que les permita desarrollar estrategias de bienestar. Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto – ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del Talento Humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas de bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al país.

5. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para la formulación de actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, se tuvieron en cuenta los resultados de la encuesta de satisfacción de las actividades de la semana saludable 2022, la medición del clima laboral 2021 y se tomó como insumo las necesidades, que se obtiene a través del “formato de solicitud de necesidades”, este facilita la recolección de información sobre las expectativas que posee el personal, y demás grupo de colaboradores del Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche.

6. ALCANCE

El Plan de Bienestar Social Estímulos e Incentivos 2023 está dirigido a todos los servidores públicos y participando en las actividades a los demás colaboradores de la E.S.E Hospital Universitario Julio Méndez Barreneche.

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 Estímulos e Incentivos para los funcionarios de la ESE Hospital Julio Méndez Barreneche, año 2023 serán financiados a través del presupuesto de inversión \$50.000.000.

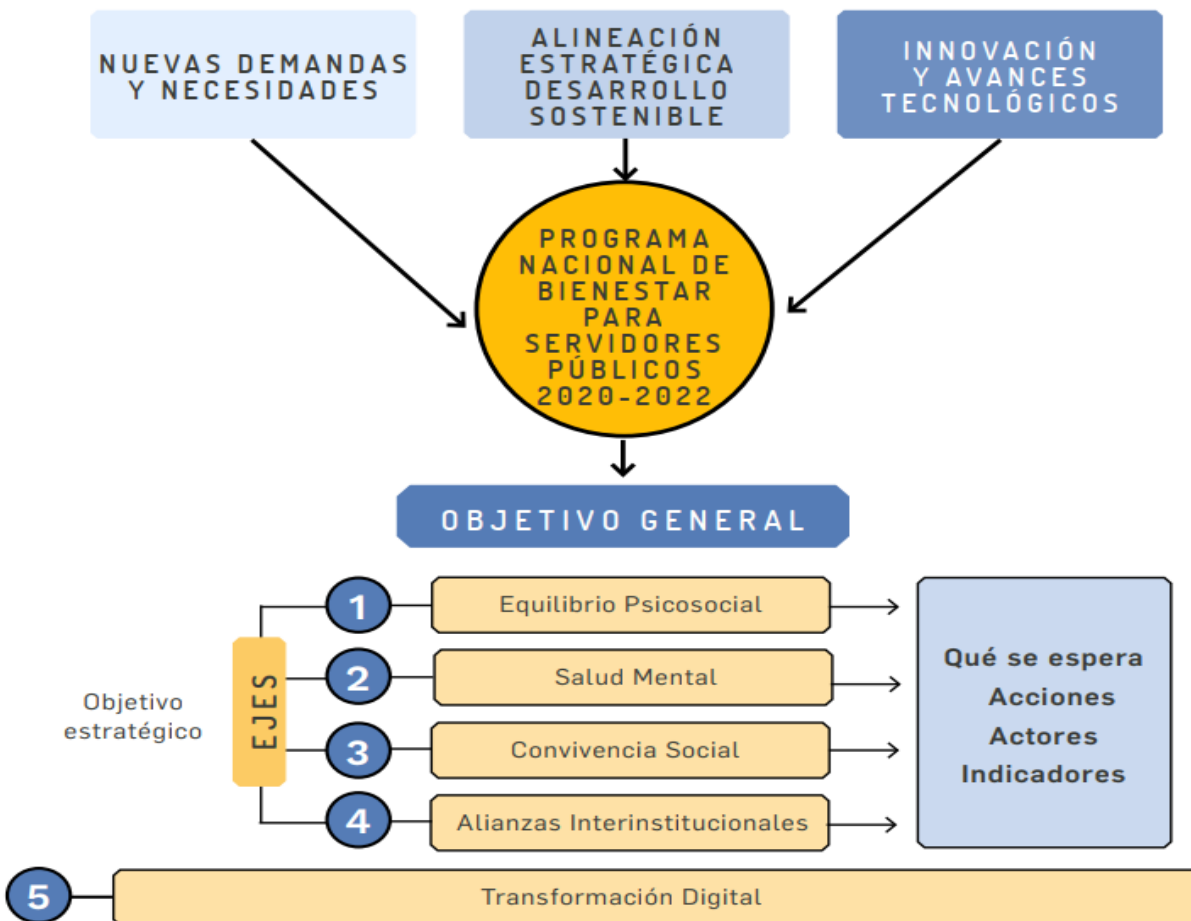
9. DESARROLLO DE LOS EJES TEMATICOS

Una de las bases fundamentales para iniciar la formulación de estrategias que generen un impacto positivo dentro de las instituciones, es tomar como referencia Programa Nacional de Bienestar: “**Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022**”, que fue creado con el objetivo de servir como instrumento que permita el desarrollo de estrategias de bienestar:

“Con este programa podrán actualizar y complementar el sistema de estímulos de acuerdo con lo establecido en el Decreto – Ley 1567 de 1998 y en el Decreto 1083 de 2015, cuyo propósito es el de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos en el marco de la gestión estratégica del talento humano, estamos enfocados en aportar con acciones concretas al bienestar y la motivación de las personas que le sirven al Estado y al País”. (Programa Nacional de Bienestar)

Partiendo de lo anterior el programa Nacional de Bienestar plantea cinco (5) ejes fundamentales.

Gráfica 9. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar



Fuente: Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

Que representa los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos, además, se formularon de acuerdo con los objetivos de Desarrollo Sostenible, las necesidades detectadas durante el diagnóstico de la situación actual de bienestar y las tendencias del mercado laboral, de modo que se definieron los siguientes ejes:

Grafica 1. Estructura conceptual del Programa Nacional de Bienestar
Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública 2020

9.1 Actividades a Desarrollar por ejes

A continuación, se presentara las actividades de bienestar que se desarrollaran en la vigencia 2023, articuladas con el programa Nacional de Bienestar acorde con los ejes temáticos:

9.1.1. Eje 1: Equilibrio Psicosocial

Este eje hace referencia a temas como factores intralaborales, extralaborales, equilibrio entre la vida familiar y la calidad de vida laboral. (DAFP, 2020).

Actividad a Desarrollar	Objetivo de la actividad	Dirigido A
Reconocimiento de profesionales por su labor	Exaltar el día del profesional por su vocación.	Servidores y demás colaboradores
Trabajo Flexible	Implementar jornada de trabajo que se adapte a las necesidades tanto profesionales, personales, sociales y familiares.	Todos los servidores
Financiación para educación formal e informal (Incentivo pecuniario)	Apoyar económicamente a los funcionarios financiando el porcentaje que sea aprobado, que cumpla un año de servicio y acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año.	Carrera administrativa, libre nombramiento y remoción.
Convenios Educativos Docencia y servicios	Los servidores y demás grupo de colaboradores, podrán acceder a cursos o actividades formativas de forma gratuita con entidades que se tenga convenio por parte de docencia y servicios.	Servidores y demás colaboradores
Día Mundial de los enfermos	Actividad dirigida por el Capellán a los diferentes servicios asistenciales	Todo el Personal

Actividades de Talento Humano	Tu pinta carnavalera, feria del dulce, cuidado de la piel y demás actividades que se puedan realizar.	Todo el Personal
Reconocimiento de Fechas Especiales	Resaltar las fechas especiales	Servidores y demás colaboradores
Informe de Gestión	Reconocer el esfuerzo de los equipos de trabajo en la gestión de la vigencia.	Servidores y demás colaboradores
Actividades de S.S.T y de entorno saludable	Realizar actividades que promuevan el autocuidado y autoprotección que vayan articuladas con la ARL, EPS.	Servidores y demás colaboradores
Exámenes Ocupacionales	Determinar las condiciones de salud para los servidores.	Servidores
Programa de Pre-pensionados	Preparar a los servidores próximos a pensionarse de manera financiera, emocional y espiritual.	Servidores próximos a pensionarse
Día del servidor público	Exaltar los valores del servicio público e inspirar una gestión orientada a la excelencia.	Servidores
Acompañamiento exequias y/ o apoyo de condolencias	Acompañar a los servidores y por la pérdida de los seres queridos.	Todos los servidores
Actividad del Código de integridad	Implementar actividades que estén acorde con los valores institucionales	Servidores y demás colaboradores
Promoción del uso de la bicicleta como medio de transporte	Promover la movilidad sostenible y la política ambiental del Ministerio	Todos los Servidores y demás colaboradores
Halloween	Salario Emocional	Todos los servidores
Actividades Seglares y religiosas	Crear espacios que constituyen la participación de actividad con el Capellán	Todos los Servidores y demás colaboradores
Gimnasio	Promover el bienestar físico y el autocuidado.	Todos los servidores público y su familia

Día del amor y amistad	Promover actividades que resalten el respeto, el afecto en los grupos de trabajos.	Servidores y demás colaboradores
Hoy es viernes	Enviar a los correos institucionales mensajes claves de motivación y superación personal.	Servidores y demás colaboradores
Espacios de Conexión	Promover la comunicación asertiva y adaptación al cambio, aplicable al contexto laboral y personal.	Servidores y demás colaboradores
Transformación Cultural y Clima Laboral	Actividades que se realicen con los grupos de trabajo	
Dotación de Uniforme	Suministrar uniforme para el desempeño de su labor.	Trabajadores Oficiales
Convivencia Institucional	Propiciar espacios para compartir con los compañeros de la institución.	Servidores Públicos

9.1.2. Eje 2. Salud Mental

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar con los que el personal realiza sus actividades, son capaces de tener buenos hábitos de vida saludable. Mantener la actividad física, nutrición prevención de consumo de tabaco y alcohol, lavado de mano, pausas activas, y demás actividades que de prevención y promoción que ayuden a bajar el estrés normal de la vida, a mejorar el rendimiento laboral y contribuyen a la comunidad.

Actividad a Desarrollar	Objetivo de la actividad	Dirigido A
Salario Emocional (<i>Incentivos no Pecuniarios</i>)	Son todos los beneficios, que proporcionan estímulos, retribuciones no económicas, en este incentivo se genera tiempo para compartir en familia y momento de disfrute para que el servidor pueda tener un balance entre su vida personal y laboral.	Servidores públicos y demás colaboradores
Programa Servimos	El programa “Servimos” es una iniciativa de función pública que busca enaltecer la labor del servidor público, por medio de la generación de diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación.	Servidores públicos y demás colaboradores

9.1.3. Eje 3. Convivencia Social:

Este eje hace referencia en reconocer en igualdad de condiciones a cada uno de los servidores de la institución, por medio de actividades y talleres que refuercen la inclusión, equidad, diversidad y situaciones que generen mala convivencia laboral.

Actividad a Desarrollar	Objetivo de la actividad	Dirigido A
Intervenciones focalizadas en equipos de trabajo, de equidad y de género	Actividades que faciliten la resolución de conflictos, reconocerse como iguales más allá de las diferencias “ igualdad ”, y de crear buenos hábitos de convivencia laboral y de comunicación asertiva.	Servidores públicos y demás colaboradores
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.	Servidores públicos y demás colaboradores

9.1.4. Eje 4. Alianzas Interinstitucionales:

El eje establece alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de los objetivos de la política de Talento Humano de la Institución.

Actividad a Desarrollar	Objetivo de la actividad	Dirigido A
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 empresas que brinden información de beneficios de asistencia médica, planes exequiales, programas de vivienda y demás temas que	Servidores públicos y demás colaboradores.

	ayuden a mejorar la calidad de vida del personal y profesional.	
--	---	--

9.1.5. Eje 5. Transformación Digital:

Es el eje transversal que facilita herramientas tecnológicas y aplicarlas en las actividades de bienestar que permita fortalecer y adaptar a todos los servidores públicos y demás colaboradores, teniendo en cuenta las herramientas digitales para agilizar, simplificar la gestión de los procesos del H.U.J.M.B.

Actividad a Desarrollar	Objetivo de la actividad	Dirigido A
Capacitar en las herramientas digitales	Capacitar al personal en las herramientas tecnológicas que tienen a su disposición, para ellos el área de sistema de información y las TICs adoptara de una manera ágil y eficiente trámites administrativos y demás aplicativos que se consideren pertinentes.	Servidores públicos y demás colaboradores

10. INDICADOR

Para la evaluación de la eficacia se determinará el siguiente indicador:

$$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas}}{\text{Número de actividades programadas}} \times 100$$

11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Durante la ejecución de las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2023, 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.

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
Marco normativo se incluyó el Art. 2.2.10.5 Financiación de la Educación Formal	Unidad Funcional de Talento Humano	Atala Arregoces Rada	Ana Carolina Ojeda Martínez	20/01/2022	005
Modificación en el contenido (Introducción, objetivo general, Objetivo específicos, Marco normativo, resultados del diagnóstico, alcance, periodicidad, presupuesto, desarrollo de los ejes temáticos,	Unidad Funcional de Talento Humano	Atala Arregoces Rada	Ana Carolina Ojeda Martínez	20/01/2023	006

indicador, evaluación y seguimiento del plan.					
---	--	--	--	--	--

13. ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN


	Nombre	Cargo	Dependencia	Firma	Fecha
Autor	Atala Arregoces Rada	Psicóloga	Unidad Funcional de Talento Humano		17/01/2023
Actualización VI	Atala Arregoces Rada	Psicóloga	Unidad Funcional de Talento Humano		20/01/2023
Revisión y Aprobación Inicial	Ana Carolina Ojeda Martínez	Profesional Especializado	Unidad Funcional de Talento Humano		
Aprobación Final	Gleidys Mejía Cataño	Profesional Especializado	Unidad Funcional de Calidad		

14. REGISTRO DE COMUNICACIÓN DEL DOCUMENTO

NOMBRE	CARGO	FIRMA	FECHA

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					