



E.S.E. NIVEL II  
NIT 890.701.459-4

PE-PE-MIPG-PL17

Versión: 3

PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Página 1 de 10

## PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE




Le Ponemos  
el 

Elaborado por: Profesional universitario TH  
Revisado por: Comité Bienestar social

Copia controlada

Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S  
Fecha de Aprobación: 23/01/2020

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL17</b>	Versión: 3
	<b>PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	Página 2 de 10

## INTRODUCCION

En la búsqueda permanente para mantener motivados a cada uno de sus funcionarios de la entidad , se deben desarrollar estrategias que contribuyan al desarrollo integral del Talento Humano desde su entorno profesional, laboral y personal, proporcionando estímulos y motivaciones como el acceso a la educación y aprendizaje, con posibilidades de una remuneración justa , con participación en proyectos y decisiones que se generen en la entidad, con reconocimientos de los logros obtenidos, rodeado de un ambiente agradable y de confianza y con beneficios que se extiendan a su familia .

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE para el 2020 , se fundamenta en la normatividad vigente, e integra los lineamientos del Plan estratégico de la entidad, busca dar solución a las necesidades y expectativas identificadas de los funcionarios de carrera administrativa, provisionales, de periodo fijo, trabajadores oficiales , supernumerarios y contratistas, fortaleciendo el desarrollo del trabajador, el Clima Laboral, buscando el mejoramiento de su calidad de vida en general , buscando la motivación , innovación, eficiencia y efectividad y el sentido de pertenencia con el Hospital, a través de la realización de actividades socioculturales, recreativas, de integración y motivación.

### 1. MARCO

De acuerdo a lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” en el capítulo III, artículo 20, 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 como deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia.

De los programas de bienestar social tendrán derecho a beneficiarse todos los empleados de la entidad cualquiera sea su tipo de vinculación y sus familias.


El artículo 21 de mencionado Decreto, señala que los programas de bienestar social que formulen las entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

1.1 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 eficiencia, la eficacia y la efectividad de su desempeño.

1.2. 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.

1.3. 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.

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S
Revisado por: Comité Bienestar social		Fecha de Aprobación: 23/01/2020

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL17</b>	Versión: 3
	<b>PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	Página 3 de 10

1.4. Contribuir, a través de acciones 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.

Un Plan de Estímulos o incentivos, es el conjunto de políticas, acciones e instrumentos encaminados a exaltar el desempeño laboral de los servidores públicos de carrera Administrativa de la entidad que se encuentren en el rango de excelente

**Beneficiarios:** Los beneficiarios del programa de incentivos serán los servidores públicos inscritos en el Registro Público de Carrera Administrativa de los diferentes niveles jerárquicos de la entidad que cumplan con los requisitos establecidos.

**Periodicidad:** el Hospital otorgara anualmente los estímulos de que trata el presente Plan ,conforme a los términos y requisitos establecidos.

**Desarrollo del Sistema de Incentivos.** Los programas de estímulos o incentivos, se desarrollarán en el Hospital San Juan Bautista de Chaparral Tolima, con el fin de asegurar la permanencia del talento humano excelente, de motivar el desempeño eficaz, el compromiso de sus servidores públicos con la Entidad y el fortalecimiento de la cultura organizacional. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

**Fundamentos del Sistema de Incentivos.** Los principios que sustentan y justifican el sistema de estímulos serán los consagrados en las normas que regulan la carrera administrativa; Ley 909 de 2004, El Decreto Ley 1567 del 05 de Agosto de 1.998 en su Título segundo, I, II y IV, establece las disposiciones generales del sistema de estímulos e incentivos para los servidores públicos del estado.

**Programas Anuales:** el Hospital san Juan Bautista de Chaparral Tolima deberá organizar anualmente para sus servidores públicos, programas de bienestar social y programas de incentivos.

## 2.MARCO LEGAL.

Desde el punto de vista normativo es importante identificar que el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) expide en 1998 el decreto No. 1567 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del Estado. En el capítulo III, artículos entre el 20 al 25 hablan de los programas de bienestar, los cuales deben tener en cuenta las necesidades de los servidores públicos en busca del desarrollo integral del individuo, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, sentido de pertenencia e identificación del empleado con su empresa, mejorando el ambiente de trabajo que motive y desarrolle la creatividad, enmarcándose dentro del Área de Protección y Servicios Sociales y del área de Calidad de Vida Laboral.

Por otro lado el Decreto 1567 de 1998, en su artículo 20, establece que los programas de Bienestar deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos y que sean procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado. Se busca satisfacer las necesidades del trabajador y de la organización a través de la actividad laboral.

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S
Revisado por: Comité Bienestar social		Fecha de Aprobación: 23/01/2020

Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social y en su Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

### 3. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

Para identificar las necesidades se aplicó una encuesta, cuyo objetivo era recoger información que permita identificar las necesidades en Bienestar social para hacer un diagnóstico institucional, Así mismo evaluar el desarrollo de los planes y programas desarrollados.

La encuesta fue aplicada a 70 funcionarios de la entidad, de los cuales el 73% considero que las actividades desarrolladas en el ultimo año fueron buenas, el 1% que fueron regulares y el 26% no contestaron.

En cuanto a la evaluación de los resultados, efectos y los aspectos en los que se produjeron cambios positivos atribuibles a la implementación de los planes y programas se obtuvieron los siguientes resultados:

ASPECTO POSITIVOS ALCANSADOS	Nº	Porcentaje
a. CLIMA LABORAL	48	69 %
b. ADAPTACION DE LOS SERVIDORES AL CAMBIO ORGANIZACIONAL	31	44 %
c. COMPROMISO INSTITUCIONAL	52	74 %
d. NIVELES DE MOTIVACION EN LA EJECUCION DE TAREAS	40	57 %
e. COMUNICACION ORGANIZACIONAL	35	50 %
f. COBERTURA EN MATERIA DE INCENTIVOS	40	57 %
g. COORDINACION CON ARP, EPS, CAJAS, FONDOS	36	51 %

Como se observa en la tabla anterior, a la pregunta relacionada con los aspectos en los que se produjeron cambios positivos atribuibles a la implementación de los planes y Programas de

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S
Revisado por: Comité Bienestar social		Fecha de Aprobación: 23/01/2020

Bienestar social e incentivos del año anterior, los encuestados escogieron en primer lugar el Compromiso Institucional, seguido el Clima laboral, Motivación en la ejecución de tareas, Cobertura, Coordinación con otras entidades, Comunicación Organizacional y finalmente la adaptación de los servidores al Cambio organizacional

Finalmente la encuesta solicita a los funcionarios participar en el diagnóstico de necesidades manifestando que beneficios le gustaría recibir, a lo cual se obtuvo las siguientes respuestas:


**QUE BENEFICIOS LE GUSTARIA RECIBIR**

BENEFICIOS	N° de encuestados
JORNADA DE INTEGRACION	25
BONO	3
MONITOR DE RUMBATERAPIA	3
PASEO	11
RECREATIVO	4
VIAJES	4
CONVIVENCIA LABORAL	10
ADECUACION PUESTO DE TRABAJO	5
AIRE ACONDICIONADO	1
PAUSAS ACTIVAS	1
EQUIPOS DE MUCROFUTBOL	1
MEJORES IMPLEMENTOS DE OFICINA	1
APOYO A LOS EMPLEADOS QUE ESTAN ESTUDIANDO	1
INCENTIVOS AL PERSONAL	4
TALLERES DE MASAJES RELAJATES	1
GRUPO DE APOYO	1
RECREACION DE FIN DE AÑO	1
REINADO INSTITUCIONAL	1
DEPORTES	1
VIATICOS	1
DIA LIBRE EL DIA DE LOS CUMPLEAÑOS	3
SALIDAS PEDAGOGICAS	2
PROGRAMAS DE MEJORAMIENTO FISICO Y DEPORTIVO	2

**4. AREAS DE INTERVENCION**

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S
Revisado por: Comité Bienestar social		Fecha de Aprobación: 23/01/2020



 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL17</b>	Versión: 3
	<b>PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	Página 6 de 10

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.

#### **4.1 PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES**

En este procedimiento se deben estructurar programas mediante los cuales se entienden 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 entendidos en forma solidaria por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales ó jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

#### **4.2 CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Por su parte el procedimiento de 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.

Atendiendo el Capítulo IV, Art. 26 del Decreto 1567 de 1998, el Programa de Incentivos, como componente tangible del Sistema de Estímulos, se ha de orientar a:

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos;
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.

El programa de incentivos dirigido a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollará a través de proyectos de calidad de vida laboral. Y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de Planes de Incentivos.


### **5 .OBJETIVO GENERAL**

Brindar un instrumento mediante el cual se pueda fomentar en forma lógica y con herramientas de trabajo apropiadas los valores y principios corporativos del Hospital de manera que toda actividad se oriente a la consolidación de la cultura organizacional que permita proyectar funcionarios productivos, trascendentes y comprometidos con el Hospital, con sus familias y consigo mismos

#### **5.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Promover los niveles de crecimiento personal, laboral y mejorar los canales de comunicación
- Generar un cambio de actitud personal orientado a aportar al fortalecimiento de la calidad
- Actualizar los conocimientos técnicos y profesionales de los funcionarios
- Fortalecer las capacidades individuales y colectivas

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S
Revisado por: Comité Bienestar social		Fecha de Aprobación: 23/01/2020

 E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4	<b>PE-PE-MIPG-PL17</b>	Versión: 3
	<b>PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	Página 7 de 10

- Reconocer el aporte y la creatividad de los empleados como parte importante en la consecución de nuevas alternativas de trabajo.
- Generar mayor motivación y fomentar el trabajo en equipo de tal forma que todos los empleados se encuentren orientados a satisfacer las necesidades del cliente mediante la realización de aquellas actividades o servicios que garanticen desde la primera vez y siempre mejor, el cumplimiento de esas exigencias de los clientes.

## 5.2 ESTRATEGIAS A DESARROLLAR

### 5.3 PLANES DE INCENTIVOS.

Los planes de incentivos para el Hospital San Juan Bautista de Chaparral Tolima, serán de dos clases: Pecuniarios y No Pecuniarios; que el decreto 1572 de 05 de Agosto de 1.998 en su título IV reglamento los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los servidores públicos del estado.

### 5.4 INCENTIVOS PECUNIARIOS.

Son los reconocimientos de carácter económico que se asignan a equipos de trabajo dichos reconocimientos económicos serán los establecidos por el comité de Bienestar e Incentivos de la entidad y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

### 5.5 INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.

Son reconocimientos en especie, adoptados por la entidad para tal efecto, los cuales podrán ser: la Representación de la Entidad en eventos nacionales e internacionales, becas para educación formal y no formal, participación en proyectos especiales, publicación de trabajos en medios de comunicación nacional e internacional, comisión de estudios, reconocimientos públicos a la labor meritoria, financiación de investigaciones entre otras. Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios concedidos a los funcionarios, en desarrollo del Programa de Estímulos, Incentivos y Reconocimientos no modificarán el régimen salarial y de prestaciones de los servidores públicos ni se constituirán en factor salarial.

## 6 PROGRAMA DE RECONOCIMIENTO.

### 6.1 DEFINICIÓN.


Se entiende por Programa de Reconocimiento la exaltación a la generación de ideas innovadoras, a la antigüedad laboral y a las calidades deportivas, culturales y humanas, orientado a elevar los niveles de pertenencia de los servidores públicos del hospital.

**6.2 MODALIDADES.** El programa de Reconocimiento contempla

#### 6.2.1 RECONOCIMIENTO A LA INNOVACIÓN.

Aquellos servidores públicos a los cuales sus jefes inmediatos les reconozcan creatividad e innovación en el desarrollo de sus funciones, tendrán derecho a disfrutar de un día libre cuando este

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S
Revisado por: Comité Bienestar social		Fecha de Aprobación: 23/01/2020

 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL17</b>	Versión: 3
	<b>PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	Página 8 de 10

lo requiera, es de resaltar que esta creatividad e innovación se deberá reflejar en los productos que cada servidor público entregue a su jefe correspondiente.

## 6.2.2 RECONOCIMIENTO AL TIEMPO DE SERVICIO

Quien cumpla en la entidad 25, 30 35 Y 40 años de servicio tendrá derecho a un reconocimiento y exaltación publica. Aquellos servidores públicos a los cuales sus jefes inmediatos les reconozcan creatividad e innovación en el desarrollo de sus funciones, tendrán derecho a disfrutar de un día libre cuando éste lo requiera, es de resaltar que esta creatividad e innovación se deberá reflejar en los productos que cada servidor público entregue a su jefe correspondiente.

## 6.3 EDUCACIÓN FORMAL

### 6.3.1 ESTÍMULO A LA FORMACIÓN SUPERIOR.

El hospital apoyará la financiación de la educación formal y hará parte de los programas de Bienestar Social; estará dirigida a los servidores públicos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa. De conformidad con la normatividad vigente, los servidores públicos vinculados con nombramiento provisional y los contratistas, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo. Al anterior programa se le dará cumplimiento mediante una resolución firmada por el gerente y previa disponibilidad presupuestal. Para acceder a este beneficio el servidor público le deberá comunicar por escrito a la entidad, el inicio de estas actividades educativas y esta a su vez autorizará el porcentaje que establezca el comité de bienestar social.

### 6.3.2 ESTUDIOS DE POSTGRADO Y MAESTRIA


Para acceder a estos beneficios el servidor público le deberá comunicar por escrito a la entidad, el inicio de estas actividades educativas y esta a su vez autorizará el porcentaje establecido por el comité de bienestar social. Este beneficio se extenderá a las servidores públicos de carrera administrativa y a los de libre nombramiento y remoción exceptuando los provisionales . Los estímulos educativos que otorgue la entidad, serán por igual tiempo que dure el pensum académico de la carrera que se este adelantando.

Los servidores que estén cursando estudios denominados como educación no formal se les reconocerá un porcentaje aprobado por el comité de bienestar social del valor de la matrícula semestral siempre que logre demostrar que los estudios que está adelantando tengan relación directa con las funciones asignadas a su cargo. Se le garantizara a los servidores públicos del hospital el costo total de seminarios, talleres, conferencias, que tengan relación directa con la actividad que desempeña el funcionario, previa programación que haga la entidad sobre el particular.

## 6.4 RECONOCIMIENTO CUMPLEAÑOS

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S
Revisado por: Comité Bienestar social		Fecha de Aprobación: 23/01/2020



 <p>HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA CHAPARRAL E.S.E. NIVEL II NIT 890.701.459-4</p>	<b>PE-PE-MIPG-PL17</b>	Versión: 3
	<b>PLAN BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</b>	Página 9 de 10

El cumpleaños como reconocimiento a los funcionarios dentro del Programa de Calidad de Vida Laboral; se publicará en sitio visible para el conocimiento de todos y se realizara una reunión de integración el ultima día hábil del mes o los primeros días.

Población: Funcionarios del Hospital.

**6.5 ANIVERSARIO DEL HOSPITAL.** Estas actividades se enmarcan dentro del programa de protección mediante el cual se atienden los núcleos primarios de los funcionarios particularmente en cobertura de necesidades de recreación cultura y educación.

- Realización del reinado sanjuanero , para tener un día de esparcimiento , actividades folclóricas, recreativas y culturales con la participación de todos los funcionarios de la entidad, cuyo costo es asumido por los funcionarios y parte del presupuesto del bienestar social.
- Celebración de fin de año, para todos los funcionarios.

#### 6.5 RECONOCIMIENTO AL MEJOR FUNCIONARIO

Esta actividad se coordinara con la alta gerencia, quienes nos apoyarán en la actividad programada para premiar a los mejores funcionarios de los diferentes niveles de la organización y estará contemplada dentro del plan de incentivos.

#### 6.6 HORARIO FLEXIBLE

La entidad podrá asignar horarios flexible previo el análisis de la circunstancia que lo amerite y siempre y cuando no afecte la prestación del servicio a la comunidad

#### 7 BENEFICIOS DE LOS FUNCIONARIOS CON EL PLAN ANUAL DE INCENTIVO

- Integración y trabajo en equipo con los funcionarios de la entidad.
- Oportunidad de conocer y participar en actividades que se realizan en otras dependencias de la entidad.
- Mejoramiento de los procesos que se desarrollan en cada una de las dependencias y en la Entidad.

#### 8.NIVEL SOBRESALIENTE ENLA EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL

El Nivel Sobresaliente se logra cuando el puntaje total de la calificación de servicios es igual o superior a noventa (90) puntos en una escala de cien (100). (Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2019)

#### 8.1 REQUISITOS PARA LA SELECCIÓN DE LOS MEJORES EMPLEADOS DE LA ENTIDAD

- Tener un tiempo de servicios en la entidad no inferior a un (1) año.

Elaborado por: Profesional universitario TH	Copia controlada	Aprobado por: Gerente-Comité de Bienestar S
Revisado por: Comité Bienestar social		Fecha de Aprobación: 23/01/2020

- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación. No obstante el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.
- Acreditar nivel de excelencia en la última calificación de servicios en firme

## 8.2 PREPARACIÓN DE PRE PENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO

Este programa tiene como fin preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Además se les brindará las directrices legales para iniciar el proceso. Actividades a desarrollar: Seminario taller experiencial.

## 9 .CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

En el anexo 1 se programa las actividades a desarrollar para la vigencia de 2020, las cuales se ejecutaran teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal de la entidad. Así mismo se desarrollaran convenios con otras instituciones como el fondo de Empleados de la Entidad, la ARL Axa Colpatria, Caja de compensación familiar Comfatolima, EPS y AFP

## 10. RECURSOS DESTINADOS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

Para la vigencia 2.020 el Plan de Bienestar Social y Estímulos del Hospital San Juan Bautista cuenta con la siguiente asignación presupuestal:

CONCEPTO	ASIGNACION
BINESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS	\$100.000.000

## 11. BITACORA DE ACTUALIZACION

Numero	Fecha Aprobación	Item Alterado	Motivo	Realizado por
01	27/04/18	Todas	Aprobación inicial	Lider Proceso GETH
02	28/01/2019	Todas	Actualización	Lider Proceso GETH
03	23/01/2020	Item 5.6 10	Actualización	Lider Proceso GETH