



ESE Hospital
San Juan de Dios
Santa Fe de Antioquia

PLAN BIENESTAR SOCIAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS

SANTIAGO VARELA MACIAS

GERENTE

DORA ESLEY BEDOYA HENAO

PROFESIONAL UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO

CAROLINA MARTÍNEZ

PROFESIONAL APOYO TALENTO HUMANO

2025

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	3
MARCO NORMATIVO	4
OBJETIVO GENERAL	7
OBJETIVOS ESPECIFICOS	7
BENEFICIARIOS	8
RESPONSABLE	8
ÁREAS DE INTERVENCIÓN	8
7.1. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	8
7.1.1. PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL	9
7.1.2. PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES	10
7.2. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	10
7.2.1. PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL.....	11
CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	12
EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL.....	14
ANEXOS PLAN BIENESTAR.....	15
CONTROL DE CAMBIOS.....	15

INTRODUCCIÓN

Con el fin de contribuir a un entorno laboral apropiado, se presenta el programa de Bienestar social estímulos e incentivos 2025 propuesto para los servidores públicos de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Santa fe de Antioquia, siendo este entendido ante todo como la búsqueda de la calidad de vida en general, exaltando así la labor del servidor, intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación

El Programa Anual de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Santa fe de Antioquia tiene como objetivo generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores. Y para ello, mediante encuesta realizada a todos los servidores públicos de la institución se diseñó, estructuro, implementó y se ejecutara el presente plan anual de Bienestar de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, además de facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida. Con base en lo anteriormente expuesto, el Comité de Bienestar se presenta el programa de bienestar social 2024, el cual está soportado en insumos importantes como las mediciones de clima laboral, Diagnostico de riesgo Psicosocial y las encuestas de expectativas y caracterización diligenciadas por los servidores.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar 2025 de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Santa fe de Antioquia se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja las encuestas de expectativa de los Planes de Bienestar, siendo este el principal insumo para la realización del Plan y del Cronograma de Actividades.

De acuerdo con el análisis de caracterización de encuestas realizadas por los servidores de la ESE se encontró lo siguiente: Se diligenciaron 148 encuestas correspondientes al 60% del

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS</p>	<p>CÓDIGO: TH-TH-PN-05</p>
		<p>VERSIÓN: 03</p>
		<p>FECHA: ENERO 2025</p>
		<p>PÁGINA 4 DE 15</p>

personal, que participo en las mismas, para un total de 246 personas vinculadas a la planta de cargos aptas para realizar la encuesta.

MARCO NORMATIVO

3.1. Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “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.”

3.2. Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, párrafo del Artículo 36. Establece que 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. Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales que hacen referencia a la promoción de servicios tales como salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés general Institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad. Esta forma de asumir el Bienestar Social laboral en los contextos organizacionales, personal y social exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos,

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	<p>PLAN BIENESTAR SOCIAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS</p>	<p>CÓDIGO: TH-TH-PN-05</p>
		<p>VERSIÓN: 03</p>
		<p>FECHA: ENERO 2025</p>
		<p>PÁGINA 5 DE 15</p>

experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar. La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.

3.3. Decreto 1083 de 2015 “DECRETO UNICO REGLAMENTARIO DE LA FUNCION PUBLICA” 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 que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. 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.
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 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: 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 Parágrafo 2°.

(Modificado por el decreto 051 de 2017) Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

Artículo 2.2.10.3. 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 Laborales.

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. 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: 1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad. 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.

3.4. Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 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 los de vivienda, educación, recreación, 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.

OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores. El Programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Apoyar el desarrollo de condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores del Departamento.
2. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
3. Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de bienestar todos los servidores públicos de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Santa fe de Antioquia, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

RESPONSABLE

El Comité de Bienestar Social, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2025 está dirigido a todos los servidores públicos de la entidad y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y la medición de clima laboral, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. El programa se enmarca en dos áreas a saber:

7.1. AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a estos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los

organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia. Así mismo, la E.S.E. velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias de los servidores de la Entidad.

7.1.1. PROGRAMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

Cobertura: El programa de Bienestar cubre a todos los servidores públicos de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia y su grupo familiar, en temas relacionados con la salud, educación y recreación, beneficios que reciben tanto los servidores como su familia a través de los programas de bienestar y estímulos que desarrolla la institución. La E.SE. Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia a través del Comité de Bienestar Social lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión de la E.S.E, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

Estrategias.

- ♣ Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal.
- ♣ Orientación sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad.
- ♣ Atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.

7.1.2. PROGRAMA DE RECREACIÓN Y DEPORTES La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales. Por lo anterior el Comité de Bienestar Social, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional. Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, alternativas a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

Estrategias

- ♣ Coordinar y ejecutar los programas recreativos y deportivos que se determinen.
- ♣ Ejecutar actividades que fortalezcan los lazos de unión de los servidores y sus familias.
- ♣ Impulsar actividades extralaborales que promuevan el aprovechamiento del tiempo libre de los servidores, de acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta de expectativas.
- ♣ Motivar y orientar a los servidores a participar en diferentes equipos deportivos.

7.2. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Dentro de este componente se desarrollarán los siguientes programas:

- ♣ **Medición de Clima Laboral:** El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	PLAN BIENESTAR SOCIAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO: TH-TH-PN-05
		VERSIÓN: 03
		FECHA: ENERO 2025
		PÁGINA 11 DE 15

al interior de la entidad. 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.

- ♣ Programa de Pre pensionados: Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.
- ♣ La estrategia busca implementar una cultura de cambio permanente, fundamentada en la identificación de oportunidades y la búsqueda de soluciones que permitan fortalecer los equipos de trabajo y las personas y consecuentemente se logre un mayor grado de adaptación de acuerdo con la meta crucialmente importante de “fomentar la felicidad en el trabajo”, generando estrategias de visibilidad y valoración positiva de los trabajadores, estableciendo actividades a realizar en un trabajo conjunto con el Comité de Bienestar Social.

Además, como salario emocional se establece el reconocimiento de quinquenios en tiempo compensado, que estimula la permanencia de los servidores en la entidad.

7.2.1. PROGRAMA DE CONVIVENCIA INSTITUCIONAL Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios. Estrategias.

- ♣ Comunicar, atender y hacer partícipe de todas las actividades programadas a los servidores de la E.S.E.
- ♣ Compartir la información sobre las actividades que se realicen.
- ♣ Organizar campeonatos y concursos que permitan a los servidores integrarse e interactuar con su propio equipo de trabajo, así como con los demás equipos de la Entidad.
- ♣ Coordinar con las diferentes entidades oficiales que prestan apoyo, la organización de los eventos para realizar actividades culturales.
- ♣ Sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice EL Comité de Bienestar Social.
- ♣ Celebración de cumpleaños por semestre.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

No.	Actividad	Observaciones	Fecha
1	Mejoramiento Clima Laboral	Se fijarán fechas mes a mes, de conformidad como se acuerde con la ARL y Comfenalco que se realice la intervención al resultado del Diagnóstico de Riesgo Psicosocial. Y diagnóstico de satisfacción empresarial.	1 vez al mes
		Participar en el diseño e implementación de estrategias de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Cada que ingrese un servidor publico
		Participar en el diseño e implementación de estrategias de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma.	Cada año, mínimo cada dos (2) años

		Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Permanentemente.
2	Deportivas	Gimnasio Se brindará a través de COMFENALCO un número de cupos gratuitos para empleados de Planta de la ESE.	Permanentemente.
3	Artístico Culturales, Recreativas y Vacacionales	PRIMER SEMESTRE	
		Tardes Recreativas	2 Horas semanales (4 horas Mensuales)
		Día de la Familia	Marzo, abril, mayo y junio.
		Celebración de Cumpleaños	junio
		SEGUNDO SEMESTRE	
		Tardes Recreativas	2 Horas semanales (4 horas Mensuales)
		Día de la Familia	Septiembre, octubre, noviembre y diciembre.
		Encuentro de Salud Mental: (con un aporte del mismo porcentaje para todos por parte de CBS)	Agosto- septiembre- octubre y Noviembre
		Celebración de Cumpleaños	Octubre
		Fiesta del Niño	Diciembre
		Natilla y Buñuelos	Diciembre
		Fiesta de Fin de Año	Diciembre
		Novena de Aguinaldo	Diciembre
Fiesta de los Diablitos:	Diciembre		
4	Prevención y Promoción en Salud	Semana de la Salud con el Acompañamiento de ARL Seguros Bolívar y COMFENALCO	Noviembre
		Capacitaciones Hábitos de Vida Saludable	Por definir
		Pausas Activas con COMFENALCO	1 vez al Mes
5	Capacitaciones Informales	Se programará por parte de COMFENALCO asesoría con temas específicos (Créditos, vivienda, subsidios, turismo, oferta	Por Definir

		Educativa. Etc.) y se realizara recorrido por parte de la ejecutiva encargada.	
		Se programarán durante todo el año, acorde con las necesidades institucionales. .	Por Definir
6	Preparación Prepensionados	La Programación se hará acorde con la disponibilidad de la Caja de Compensación COMFENALCO	Por definir
7	Estímulos	Elección del Mejor Empleado: Al mejor o a los mejores empleados de carrera administrativa, a quienes se les hará reconocimiento público. Con copia a la historia laboral.	Diciembre
8	Otros Incentivos	Tarjeta de Cumpleaños la cual se entregará oportunamente a cada servidor con un dulce.	Cada que se presente la novedad
		Se programará reconocimiento para todo pensionado durante la vigencia 2023.	Cada que se presente la novedad
		Se hará reconocimiento al servidor que cumpla quinquenio (5,10,15.....40) años de Labor, en días, de acuerdo con resolución y tabla establecida. (Por cada 5 años 1 día)	Cada que se presente la novedad

EVALUACIÓN DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

- ♣ Cumplimiento del programa de bienestar social:
- ♣ (Número de Actividades celebradas/ Numero Actividades Proyectadas) *100
- ♣ Uso de los recursos asignados del presupuesto
- ♣ (Presupuesto Ejecutado / presupuesto Asignado) *100

	PLAN BIENESTAR SOCIAL ESTÍMULOS E INCENTIVOS	CÓDIGO: TH-TH-PN-05
		VERSIÓN: 03
		FECHA: ENERO 2025
		PÁGINA 15 DE 15

ANEXOS PLAN BIENESTAR

- ♣ Encuestas necesidades de bienestar Social

- ♣ Reglamento bienestar. Resolución N° 340 de 30 de mayo de 2024; por medio de la cual se modifica reglamento interno de Bienestar social resolución N° 047 del 27 de marzo de 2014.

CONTROL DE CAMBIOS					
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
01	Enero 2023	Elaboración del plan	Carolina Martínez – Apoyo Talento Humano	Nallybe Durán – Subgerente de Calidad	Claudia María Calderón – Gerente
02	Enero 2024	Se actualiza de manera general el plan	Carolina Martínez – Apoyo Talento Humano	David Ramírez Profesional de Calidad	Claudia María Calderón – Gerente
03	Enero 2025	Elaboración del plan vigencia 2025	Carolina Martínez – Apoyo Talento Humano	Jomara Úsuga – Coordinadora de calidad	Santiago Varela Macias - Gerente