

 CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH-S2-D5</b>
	<b>SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>01/09/2021</b>
	<b>PAGINA 1 DE 17</b>			

**SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS  
VIGENCIA 2021**

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH-S2-D5</b>
	<b>SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>01/09/2021</b>
	<b>PAGINA 2 DE 17</b>			

## INDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJETIVO .....</b>	<b>4</b>
2.1 OBJETIVO GENERAL .....	4
2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	4
<b>3. PLAN DE TRABAJO .....</b>	<b>5</b>
<b>4. ÁREAS DE INTERVENCIÓN.....</b>	<b>6</b>
<b>5. GENERALIDADES .....</b>	<b>7</b>
<b>6. SALARIO EMOCIONAL - VARIABLES.....</b>	<b>8</b>
6.1 HORARIOS FLEXIBLES.....	8
6.2 PAUSAS ACTIVAS .....	9
6.3 DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO.....	10
6.4 ESTÍMULOS POR TIEMPO LABORADO .....	11
6.5 DIA DE LAS PROFESIONES .....	12
6.6 DIA DEL CUMPLEAÑOS.....	12
6.7 DIA DE LA FAMILIA.....	12
<b>7. PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA .....</b>	<b>14</b>
<b>8. ACCIONES .....</b>	<b>15</b>
<b>9. CONCLUSIÓN .....</b>	<b>16</b>

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH-S2-D5</b>
	<b>SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>01/09/2021</b>
	<b>PAGINA 3 DE 17</b>			

## 1. INTRODUCCIÓN

Desde el área de Talento Humano de la ESE Carmen Emilia Ospina se busca reconocer y exaltar positivamente el impacto y agregación de valor público de los colaboradores a su labor, con el fin de propiciar un entorno agradable, estimulante y motivador, en el que se manifiesta explícitamente el interés, la aprobación y el aprecio por las personas que hacen bien su trabajo, prestan servicios de calidad contribuyen positivamente al desarrollo de la Entidad, demostrando compromiso por su trabajo.

Esta iniciativa se encuentra fundamentada en artículo 2.2.10.1 del Decreto 1083 de 2015 *“Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.”* (...) Para ello se ha desarrollado la estrategia de salario emocional como una forma de conciliar en el trabajo, mediante un sistema de integración de alternativas que permitan a los funcionarios equilibrar y lograr la integración armónica entre la dimensión personal y laboral.

El salario emocional es entendido como una retribución no monetaria que busca reconocer, motivar, fortalecer el compromiso y promover la calidad de vida de los funcionarios. Está enfocado en diferentes actividades que van en pro de alcanzar el objetivo propuesto.

La ESE Carmen Emilia Ospina consciente de esta retribución equilibrada y apuntando a una mejora global de la calidad de vida de sus servidores y su entorno, propende por el fortalecimiento de la lealtad y honestidad hacia nuestra entidad, en el marco de nuestro código de integridad y propone un reto estratégico que es afianzar el compromiso como aporte a la productividad partiendo de variables que motiven a los servidores de forma natural.

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH-S2-D5</b>
	<b>SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>01/09/2021</b>
	<b>PAGINA 4 DE 17</b>			

## 2. OBJETIVO

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Integrar, definir, describir y formalizar los beneficios de salario emocional desarrollados y aprobados para los servidores de la ESE Carmen Emilia Ospina, brindar información sobre cada uno de éstos, como estrategia para el mejoramiento de su calidad de vida y dar claridad sobre sus lineamientos, en concordancia con el propósito y finalidad de las normas vigentes, de generar acogida y participación de los servidores contribuyendo al fortalecimiento del vínculo en la relación familiar e institucional.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- El salario emocional se refiere a las retribuciones no económicas que recibe el servidor público, que genera compromiso con la entidad y que tiene como objetivo incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral.
- El salario emocional se convierte en un factor que impulsa al éxito organizacional, y como tal, debe contemplarse como una acción de la Entidad, orientada a que el servidor público concilie su tiempo entre su vida personal y laboral, satisfaciendo las necesidades personales, familiares o profesionales, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH-S2-D5</b>
	<b>SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>01/09/2021</b>
	<b>PAGINA 5 DE 17</b>			

### 3. PLAN DE TRABAJO

Cada año, durante el primer semestre, la E.S.E. Carmen Emilia Ospina formulará, definirá, y programará la ejecución y la forma de evaluar el Salario Emocional, que va dirigido a todos los servidores públicos de la planta de personal de la institución, el cual debe ser desarrollado durante todo el año, en cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015.

Los beneficios del salario emocional, aplican para los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, y planta temporal de la entidad.

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH-S2-D5</b>
	<b>SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>01/09/2021</b>
	<b>PAGINA 6 DE 17</b>			

#### **4. ÁREAS DE INTERVENCIÓN**

En este sentido, el programa que adelanta la E.S.E. C.E.O., para su actual vigencia se enmarca dentro de las áreas de protección y servicios sociales y de calidad de vida laboral, según lo establecido en las normas vigentes.

 <p><b>ESE</b> CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>		<b>CÓDIGO</b>	GTH-S2-D5
	<b>SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	1
			<b>VIGENCIA</b>	01/09/2021
	PAGINA 7 DE 17			

## 5. GENERALIDADES

La ESE Carmen Emilia Ospina centrada tanto en la productividad como en las personas, con el ánimo de reconocer el trabajo y de aportar en la administración del tiempo libre, (horario flexible y demás actividades relacionadas) asume la política de Salario Emocional enfocada a crear un ambiente en el que el empleado sea feliz en su trabajo, tenga un propósito y sentido de pertenencia, que su labor le facilite la posibilidad de crear, inspirarse, crecer y dar todo el potencial de sus capacidades.

Además, es consecuente con la exigencia normativa de los programas de bienestar, que deben responder 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 y mayor cubrimiento institucional. (Decreto 1083 de 2015, artículos 2.2.10.2 y 2.2.10.3).

Una característica que garantiza que estas estrategias de salario emocional funcionen, puedan mantenerse en el tiempo y no tengan incidencia negativa en la productividad, logro de metas o en el clima laboral del área, obedece a una toma de conciencia por parte de los favorecidos, que es un “beneficio” como retribución al buen desempeño, que debe ser plenamente concertado, que no son acumulables y que por necesidades en la prestación del servicio, puede ser suspendido en los términos que el jefe inmediato requiera. Bajo ningún evento deben ser disfrutados, si no se cuenta con el visto bueno de Gerencia, el incumplimiento de esta condición le otorgará las sanciones a que haya lugar.

 <b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> <small>Salud, bienestar y dignidad</small>	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH-S2-D5</b>
	<b>SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>01/09/2021</b>
	<b>PAGINA 8 DE 17</b>			

## 6. SALARIO EMOCIONAL - VARIABLES

Dentro de las estrategias que la ESE Carmen Emilia Ospina ha generado, dando cumplimiento a lo expuesto anteriormente, se encuentran:

### 6.1 HORARIOS FLEXIBLES

El inciso 2° del artículo 33 del Decreto 1042 de 1978, establece que, dentro del límite máximo fijado en ese artículo, el jefe del respectivo organismo podrá establecer el horario de trabajo de acuerdo con las necesidades del servicio.

En virtud de facilitar los horarios laborales de los servidores de la ESE Carmen Emilia Ospina, se emitió por parte de ésta entidad la Resolución No. 174 de 2021, *“Por medio del cual se reconoce el acuerdo colectivo de trabajo entre la Asociación Nacional Sindical de trabajadores y servidores públicos de la salud, seguridad integral y servicios complementarios ANTOCH, y el sindicato nacional de la salud y la seguridad social SINDESS – Seccional Huila y la ESE Carmen Emilia Ospina”*, dispone en su Artículo 11 que los cambios en las jornadas, horarios turnos, lugares de trabajo, deberán estar enmarcados, dentro de los parámetros de la circular externa Nro. 100-008-2013 y 100-08-2015 expedida por la Función Pública **“HORARIOS FLEXIBLES PARA EMPLEADOS PUBLICOS”** que por traslado, movilidad o reubicación serán concertados, según necesidades del servicio y Decreto 648 de 2017 (Artículos 2.2.5.4.1, 2.2.5.4.2, 2.2.5.4.3, 2.2.5.4.4, 2.2.5.4.5 y 2.2.5.4.6), y circular externa de la Función Pública N° 12 del 9 de noviembre de 2017.

En dicho sentido, se garantiza el cumplimiento de la cuarenta y cuatro (44) horas semanales, disponiéndose a su vez una hora para que los servidores públicos almuerzen y revitalicen su fuerza laboral, así como también, se divida la jornada

	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH-S2-D5</b>
	<b>SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>01/09/2021</b>
	<b>PAGINA 9 DE 17</b>			

diaria en dos.

En el mismo sentido, con el fin de fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad y en aplicación de la Ley 1361 de 2009, los Jefes de los organismos podrán adoptar horarios flexibles, dentro de la Jornada Laboral Legal, para facilitar el acercamiento de su núcleo familiar.

## **6.2 PAUSAS ACTIVAS**

Las pausas activas son sesiones de actividad física desarrolladas en el entorno laboral, con una duración continua mínima de 10 minutos que incluye adaptación física cardiovascular, fortalecimiento muscular y mejoramiento de la flexibilidad buscando reducir el riesgo cardiovascular y las lesiones musculares por sobreuso asociados al desempeño laboral. Las Pausas Activas serán una forma de promover la actividad física, como hábito de vida saludable, por lo cual se deben desarrollar programas educativos sobre la importancia y los beneficios de la actividad física regular.

Las Pausas Activas se deben instaurar como un programa de acondicionamiento físico y bajo un control y seguimiento de las Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) a través de un sistema de vigilancia epidemiológica laboral, llevado a cabo por el área de Salud Ocupacional.

El objetivo del seguimiento es medir y comparar los resultados de los trabajos de promoción y prevención de la Actividad Física empresarial (de acuerdo a los registros y estadísticas sobre ausentismo general, ya sea por accidentes de trabajo, por enfermedad profesional y por enfermedad común).

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>		<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH-S2-D5</b>
	<b>SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS</b>		<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
			<b>VIGENCIA</b>	<b>01/09/2021</b>
	<b>PAGINA 10 DE 17</b>			

Este programa de acondicionamiento físico (con las pausas activas como eje central) se debe constituir, a su vez en un programa de prevención de desórdenes musculo esqueléticos y de ENT, usufructuando el doble beneficio de la actividad física regular. Las mediciones de la condición física, se deben hacer periódicamente (semestral, anual, bienal), dependiendo de las posibilidades de cada empresa y de la importancia epidemiológica de los desórdenes musculo esqueléticos y de las ENT de cada empresa

En el mismo sentido la Resolución No. 174 de 2021, en su artículo 11, párrafo tercero dispuso la creación del programa de pausas activas para el personal de planta de la entidad de nueve (9) horas y de medio tiempo, que se concibió de la siguiente forma:

- Funcionarios de nueve (9) horas:
  - ✓ En la mañana: de 9:00 a.m. a 9:20 a.m.
  - ✓ En la tarde: de 12:00 p.m. a 1:20 p.m. comprendiendo este último el tiempo de almuerzo.
  
- Para los funcionarios de medio tiempo, lo anterior se aplica parcialmente.

### **6.3 DIA DEL SERVIDOR PÚBLICO**

El Día Nacional del Servidor Público establecido por el Decreto 2865 de 2013, que posteriormente fue compilado por el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en su artículo 2.2.15.1 señala:

“Declárase el 27 de junio de cada año, como día nacional del servidor público. En este día las entidades deberán programar actividades de capacitación y

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S2-D5
	<b>SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS</b>		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	01/09/2021
	PAGINA 11 DE 17			

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 público y el buen gobierno. Así mismo, las entidades deberán adelantar actividades que exalten la labor del servidor público”.

El valor de un servidor público no solo es prestar sus servicios al estado, es poder brindar un servicio de utilidad a la sociedad, sin tener preferencias o dar trato privilegiado a ningún ciudadano. Ser servidor público, es tener claro el compromiso de que cada decisión que se toma en ejercicio de su trabajo será objetiva, encaminada a beneficiar a todo el país y conservando su integridad, rectitud y responsabilidad en procura del bien común de todo el país.

#### 6.4 ESTÍMULOS POR TIEMPO LABORADO

En el mismo sentido, la presente entidad reconoce un estímulo por tiempo laborado de cada uno de los servidores públicos adscritos a la planta globalizada de la entidad. Así las cosas, se reconoce en el artículo 22 parágrafo segundo de la Resolución 174 de 2020 de la siguiente forma:

*“La **E.S.E CARMEN EMILIA OSPINA DEL MUNICIPIO DE NEIVA (H)** en reconocimiento a su labor, compromiso Institucional, antigüedad y responsabilidad, según lo estipulado en el Decreto 1227/2005 y el plan de incentivos Institucionales, concederá un día adicional remunerado, en el disfrute de las vacaciones a los Empleados Públicos así:*

- *DE DOS A CUATRO AÑOS (1 DIA)*
- *DE CINCO A LOS NUEVE AÑOS (2 DIAS)*
- *ENTRE LOS DIEZ Y LOS CATORCE AÑOS (3 DIAS)*
- *ENTRE LOS QUINCE Y LOS DIECINUEVE (4 DIAS)*
- *DE VEINTE AÑOS EN ADELANTE (5 DIAS)”*

El anterior beneficio emocional se reconoce a la labor prestada, a la lealtad institucional, al compromiso hacia aquellos funcionarios que presten su servicio a la entidad.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S2-D5
	<b>SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS</b>		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	01/09/2021
	PAGINA 12 DE 17			

## 6.5 DIA DE LAS PROFESIONES

Tiene como finalidad celebrar el día de cada una de las profesiones, oficios y actividades que hacen su aporte para el desarrollo institucional generando un mayor compromiso y sentido de pertenencia.

En dicho entendido se realizan tres jornadas, una en el primer semestre y dos en el segundo semestre (mayo, octubre y diciembre).

## 6.6 DIA DEL CUMPLEAÑOS

La ESE Carmen Emilia Ospina, con el ánimo de conmemorar el onomástico a cada uno de los funcionarios, reconociéndose en su día de cumpleaños, un día de descanso, lo anterior al tenor de lo expresado en el parágrafo segundo del artículo veintidós de la Resolución 174 de 2021, se ha señalado que:

*“Igualmente tendrán un día de descanso por motivo de su cumpleaños a disfrutarlo dentro de los 30 días siguientes a la ocurrencia del mismo. Los anteriores beneficios no son acumulables”*

En consecuencia, el funcionario que cumpla un año más vida, tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso que deberá ser disfrutado dentro de los 30 días siguientes a la fecha.

## 6.7 DIA DE LA FAMILIA

Tiene como finalidad fomentar una jornada semestral de esparcimiento recreacional de los funcionarios con sus familiares. Esta actividad va dirigida a todos los funcionarios de la planta globalizada de la entidad y se realizará en dos jornadas, una en el primer semestre y otra en el segundo semestre.

Lo anterior tiene sustento en la Ley 1857 de 2017, «Por medio del cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de Protección de la Familia y se dictan otras disposiciones», señala:

**«ARTICULO 1°.** *Modifíquese el artículo 1° de la Ley 1361 de 2009, el cual quedará así:*

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S2-D5
	<b>SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS</b>		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	01/09/2021
	PAGINA 13 DE 17			

**Artículo 1°.** Objeto. *La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad.*

*En desarrollo del objeto se contempla como deber del Estado proveer a las familias y a sus integrantes, herramientas para potenciar sus recursos afectivos, económicos, culturales, de solidaridad y criterios de autoridad democrática, de manera que los programas de atención a la familia y a sus miembros prioricen su unidad y la activación de recursos para que funcione como el instrumento protector por excelencia de sus integrantes.»*

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH-S2-D5</b>
	<b>SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
		<b>VIGENCIA</b>	<b>01/09/2021</b>
		<b>PAGINA 14 DE 17</b>	

## 7. PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA

El Área de Talento Humano vela por el cumplimiento y ejecución de todas las actividades programadas en el Salario Emocional, efectuará el seguimiento y la evaluación de cada una de las actividades adelantadas de manera mensual, las cuales deben ser informadas a la Alta Dirección y a los integrantes del Comité de Gestión y Desempeño.

Una vez terminada la totalidad de las actividades programadas en el Plan de Salario Emocional, el Área de Talento Humano debe formular de manera inmediata el Plan de mejoramiento para la siguiente vigencia, el cual será insumo para la adopción del plan del año siguiente.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH-S2-D5</b>
	<b>SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
		<b>VIGENCIA</b>	<b>01/09/2021</b>
		<b>PAGINA 15 DE 17</b>	

## 8. ACCIONES

- ✓ El Comité del Gestión y Desempeño, está encargado de reunirse cada mes y de manera extemporánea con el fin de planear, organizar y reglamentar las actividades de acuerdo a las actividades establecidas para el desarrollo del Programa de Salario Emocional.
  
- ✓ Realizar evaluaciones por cada actividad en la cual se medirá el impacto y la satisfacción de los servidores públicos, informe que debe ser presentado y socializado al interior del comité.
  
- ✓ Solicitar al Comité de Convivencia Laboral, un informe trimestral de las quejas presentadas y tratadas al seno del mismo, como insumo para que sean integradas en el desarrollo de las actividades desarrolladas por salario emocional.

 <p>CARMEN EMILIA OSPINA Salud, bienestar y dignidad</p>	DOCUMENTO DE APOYO		CÓDIGO	GTH-S2-D5
	<b>SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS</b>		VERSIÓN	1
			VIGENCIA	01/09/2021
	PAGINA 16 DE 17			

## 9. CONCLUSIÓN

El *salario emocional*, se refiere a todas aquellas retribuciones no económicas que el servidor público puede obtener de la entidad y cuyo objetivo es incentivar de forma positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral e incrementar su productividad, así como satisfacer las necesidades personales, familiares o profesionales que manifiesta, mejorando su calidad de vida y fomentando un buen clima organizacional.

Los parámetros dictados por las normas vigentes en la materia, ya no tienen suficiente con el salario económico; se dispone la necesidad además de ser recompensados con otro tipo de retribución que les ayude a conciliar la vida profesional y familiar.

Junto con la lógica retribución económica, el *salario emocional* es una de las herramientas que puede utilizar la entidad para mejorar la motivación, la implicación y el grado de compromiso de sus empleados; además de ser un elemento de gran ayuda para reducir el absentismo laboral y la baja productividad.

 <p><b>CARMEN EMILIA OSPINA</b> Salud, bienestar y dignidad</p>	<b>DOCUMENTO DE APOYO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GTH-S2-D5</b>
	<b>SALARIO EMOCIONAL PARA EMPLEADOS PUBLICOS</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>1</b>
		<b>VIGENCIA</b>	<b>01/09/2021</b>
		<b>PAGINA 17 DE 17</b>	

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
Versión	Descripción del Cambio	Fecha de aprobación
1	Elaboración del documento: se elabora el documento con el fin de integrar, definir, describir y formalizar los beneficios de salario emocional desarrollados y aprobados para los servidores de la ESE Carmen Emilia Ospina. Y con esto obtener una mejora continua en el subproceso de "Desarrollo institucional"	01/09/2021
<p>Nombre: Roció Correa Lozada Cargo: Profesional Especializado I Talento Humano.</p> <p>Nombre: Juan Felipe Cabrera Peña Contratista Área garantía de la calidad</p>	<p>Nombre: Irma Susana Bermúdez Acosta Contratista Área garantía de la calidad</p>	<p>Nombre: Claudia Marcela Camacho Varon Cargo: subgerente administrativa</p>
<b>Elaboró</b>	<b>Revisó</b>	<b>Aprobó</b>