



# **Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.**

**Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.  
Plan de servicio y/o proceso: PLAN DE BIENESTAR  
SOCIAL E INCENTIVOS**

 Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.	<b>Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.</b>  <b>Proceso:</b> Gestión del talento humano <b>Subproceso:</b> Administración del Talento Humano <b>Plan de servicio y/o proceso:</b> PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	<b>Código</b>	A-TH-TH-PS-04
		<b>Fecha</b>	2025-01-30
		<b>Versión</b>	3

<b>Estratégico</b>	<b>Misional</b>	<b>Apoyo</b>	<b>Evaluación y control</b>
--------------------	-----------------	--------------	-----------------------------

## RESPONSABLE

Lider de Talento Humano (Talento Humano)

## OBJETIVO GENERAL

Determinar los lineamientos para programar y ejecutar actividades de bienestar social e incentivos dirigidas a los funcionarios, que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida, buscando el equilibrio entre la vida y el trabajo, un mayor sentido de pertenencia institucional, que contribuyan al óptimo desempeño de sus funciones, como respuesta a la motivación, al crecimiento y al desarrollo profesional y personal.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contribuir al fortalecimiento de una cultura organizacional fundamentada en los valores del servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere compromiso e identidad institucional.
- Desarrollar actividades encaminadas a que exista un equilibrio de la vida laboral y familiar.
- Ejecutar acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional fomentando las buenas prácticas en los entornos laborales, familiares y personales de los funcionarios
- Brindar una adecuada y provechosa utilización del tiempo libre

## ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social e incentivos todos funcionarios de la planta de personal (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales) del Hospital Regional de Sogamoso de conformidad con lo dispuesto en el Parágrafo 2° del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4° del Decreto 051 de 2018.

De manera articulada y bajo responsabilidad de cada empleador, el presente plan será referente para adelantar acciones de bienestar para funcionarios en misión y/o contratistas.

## RESPONSABLES

Será responsabilidad del Grupo de Talento Humano la identificación, consolidación y análisis de las necesidades de bienestar de los servidores públicos, por medio de las herramientas disponibles para dicho trabajo, realizar la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos, con la participación y gestión del Comité de Bienestar Social y Comisión de personal.

## Obligaciones asociadas al Plan.

**Obligaciones del Hospital Regional de Sogamoso ESE**, a través de la oficina de Talento Humano tendrá las siguientes obligaciones para el desarrollo del Plan de Bienestar Social:

- a) Identificar las necesidades de bienestar de los servidores, detectando las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos de la Entidad.
- b) Programar las actividades de bienestar y facilitar a los servidores su asistencia a las mismas.
- c) Ejecutar las actividades descritas en el Plan de Bienestar Social. En caso de ser necesario, podrá contar con el apoyo de otras entidades, centros de capacitación, establecimientos públicos y privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad.
- d) Cumplir con el cronograma establecido en el Plan de Bienestar Social para el desarrollo de las actividades.

**Obligaciones de los Servidores Públicos**, Los funcionarios del Hospital Regional de Sogamoso están obligados a:

- a). - Realizar, dentro de los tiempos establecidos, la inscripción a las actividades en las que desea participar
- b) Participar de las actividades de bienestar, a las cuales se haya inscrito.
- c) Participar activamente en la evaluación o encuestas de satisfacción de las actividades de bienestar.

## MARCO LEGAL Y/O TEÓRICO

**Decreto Ley 1567 de 1998, título II**, sistema de estímulos para los empleados del Estado Establece el sistema de estímulos, el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

**Ley 909 de 2004, parágrafo del artículo 36**. 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.

Decreto 1083 de 2015, título 10, sistema 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.

**Ley 1960 de 2019 - artículo 3**, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998 "Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado".

**CONPES 3992 de 2020** Estrategia para la promoción de la salud mental en Colombia

Ley 2191 de 2022 Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral.

## DEFINICIONES

**Bienestar:** Siguiendo los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar debe reconocer las distintas dimensiones de la persona, y no solo entenderse como bienestar en el lugar de trabajo. Por esto, el estado de bienestar se alcanza cuando hay una satisfacción de todas las necesidades humanas básicas, estas se dividen en dos grandes grupos: • Axiológicas: subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, creación, ocio, identidad y libertad. • Existenciales: formas de hacer, ser, tener y estar.

**Calidad de vida:** Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

**Calidad de vida laboral:** La calidad de vida laboral hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollar tanto sus conocimientos y habilidades técnicas como sus competencias permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

**Clima Laboral:** Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

**Cultura organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan en mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

**Incentivos:** Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

**Necesidades:** A sus necesidades e intereses laborales, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público. El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición.

**Servidores públicos:** El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

## DIAGNÓSTICO Y/O SITUACIÓN ACTUAL

El programa de Bienestar Social del Hospital Regional tiene la finalidad de orientar, crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de sus empleados, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo, busca permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad; para así lograr un verdadero compromiso del empleado con la Entidad, para el diagnóstico del plan de bienestar del Hospital Regional de Sogamoso se tuvo en cuenta las subgerencias planteadas por los grupos de trabajo y miembros de comité de Bienestar Social y de la Comisión de personal.

## RECURSOS, MATERIALES, INSUMOS Y EQUIPOS

- Recursos financieros
- Convenio con Caja de Compensación Familiar
- Convenio con administradora de Riesgos laborales

## DESARROLLO DEL DOCUMENTO

El Plan de Bienestar Social e Incentivos, está dirigido a todos los servidores públicos de la planta de personal (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales) del Hospital Regional de Sogamoso, de conformidad con lo dispuesto en los términos previstos en el Parágrafo 2º del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el artículo 4º del Decreto 051 de 2018 y se elaboró a partir de la identificación de sus necesidades, con el fin de brindarles una atención completa y, de este modo, fomentar su desempeño laboral.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos del Hospital Regional de Sogamoso ES E se enmarca en los siguientes ejes: 1.

Equilibrio Psicosocial 2. Salud Mental 3. Diversidad e Inclusión 4. Transformación Digital 5. Identidad y Vocación por el Servicio.



### 1. Ejes que conforman el plan de bienestar social

**EJE 1 - EQUILIBRIO PSICOSOCIAL:** Este eje hace referencia a las nuevas formas de adaptación laboral teniendo en cuenta los diferentes cambios que se derivaron de la pandemia de COVID-19 y la adopción de herramientas que le permitan a los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: factores psicosociales; equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral y la calidad de vida laboral.

Factores psicosociales, Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyen a la no afectación de la salud física, psíquica y social de los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano. Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades:

a) Deportivas: En el marco de estas actividades se busca motivar la práctica del deporte y fomentar el espíritu de sana competencia, esparcimiento y práctica de los valores institucionales en el contexto deportivo, como complemento de las labores diarias y correcta utilización del tiempo libre. - De igual manera, se busca fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los servidores públicos, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar. Actividades para desarrollar: las siguientes actividades: tenis de mesa, mini tejo, tejo, bolos, Caminatas y Ciclo paseos

b). - Cultural y Artístico: En el marco de estas actividades se busca promover el arte, la creatividad y la alegría mediante actividades lúdicas, artísticas y culturales, las cuales se convierten en un instrumento de equilibrio que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creatividad del servidor público.

c). - Día de descanso por celebración de cumpleaños: Se tiene establecido el incentivo de descanso por celebración de cumpleaños, el cual se otorga a los servidores públicos teniendo en cuenta:

- El día de descanso se debe conceder el día en el que el funcionario cumple años.
- Para los funcionarios que cumplen años en fin de semana, podrán tomar su permiso el día anterior o el

siguiente día hábil.

- Para ser otorgado el día debe comunicarlo con anticipación a su jefe inmediato a través del formato de permiso, quien debe dar la autorización.
- Si el funcionario no puede tomar su día de cumpleaños por necesidades del servicio que requieran de su permanencia en el Hospital, de común acuerdo con el jefe inmediato se le otorgará otro día siempre y cuando este no supere los 15 días calendario siguientes al día del cumpleaños.
- Si el funcionario se encuentra en vacaciones o licencia, no se le otorgará el día.
- Los días de cumpleaños no son acumulables.

d). -Dando cumplimiento al acuerdo laboral firmado con la Organización Sindical Anthoc se concederá a los funcionarios los siguientes permisos:

- CALAMIDAD DOMESTICA: Un permiso remunerado justificado por calamidad domestica por cuatro (4) días hábiles, si el hecho ocurre dentro de la jurisdicción del municipio en el que reside el empleado público. En caso de que el insuceso se presente fuera del municipio en que reside el empleado se le concederá cinco (5) días hábiles de permiso remunerado.
- Por matrimonio se concederán cinco (5) de permiso remunerado en caso de matrimonio del empleado publico
- Por cumpleaños se concederán un (1) día de sus cumpleaños

e). - Desvinculación laboral asistida o readaptación laboral: Con el fin de propender en los servidores públicos del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E próximos al retiro laboral, habilidades, destrezas y conocimientos en la elaboración y construcción de su propio proyecto de vida, se realizarán acciones que permitan fortalecer su capacidad de adaptación, en su entorno laboral y personal, para que afronten de manera positiva la pérdida de su empleo

Actividades para desarrollar:

- Se realizarán talleres a los servidores públicos, con el apoyo de la Caja de compensación, ARL Positiva, los cuales estarán enfocados en los temas: Adaptarse a los cambios de forma positiva y constructivamente.
- Preparación a Prepensionados para Retiro del Servicio Preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión de vejez, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y, en especial, lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

**EJE 2 - SALUD MENTAL:** Este eje comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de los funcionarios públicos, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos. Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: Higiene mental o psicológica y Prevención de nuevos riesgos a la salud

Higiene mental o psicológica y Prevención de nuevos riesgos a la salud Estos componentes hacen referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de los funcionarios del Hospital, contribuyendo a mejorar su bienestar y calidad de vida. Para estos componentes están asociados, entre otras, a las siguientes estrategias:

a). - Promoción y Prevención en el marco de estas actividades se desarrollarán las siguientes actividades:

- Pausas activas para prevenir el riesgo ergonómico en los servidores públicos.
- Manejo del stress.
- Prevención del sedentarismo.
- Actividades de prevención y promoción para disminuir casos de ausentismo laboral (jornadas de vacunación, sensibilización, lavado de manos, entre otros).
- Actividades de prevención y promoción para disminuir riesgos de salud como la obesidad, Atención psicológica.

**EJE 3 - DIVERSIDAD E INCLUSION:** Este eje hace referencia a las acciones que el Hospital Regional de Sogamoso ESE implementará en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias por género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad y Prevención, atención y medidas de protección

Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Se propiciarán actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores públicos.

Es por ello, que este componente lo integran, entre otras, la siguiente actividad:

- a). - Campañas pedagógicas o de comunicación de creación de cultura inclusiva dentro de la entidad

**EJE 4 - TRANSFORMACIÓN DIGITAL:** Este eje hace referencia a las transformaciones que ha traído consigo la Cuarta Revolución Industrial a las entidades públicas, las cuales se aceleraron a raíz de la pandemia de COVID-19, con el fin de migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de los funcionarios y colaboradores, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus funcionarios y colaboradores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

Este eje se encuentra conformado por los siguientes componentes: Creación de cultura digital para el bienestar, Analítica de datos para el bienestar y creación de ecosistemas digitales.

4.1.- Creación de cultura digital para el bienestar: Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a los funcionarios y colaboradores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios. En este sentido, desde estos aspectos se debe desarrollar una transformación transversal hacia la digitalización a través de diferentes canales de comunicación y herramientas, que permitan aplicar las nuevas estrategias y conocimientos.

En consecuencia, este componente lo integran, entre otras, las siguientes actividades:

- a). - A través de proveedores externos se podrá adquirir las competencias en el uso de herramientas de Microsoft Office 365

**EJE 5 - IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO:** Este eje comprende acciones dirigidas encaminadas a promover en los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado. Para lo cual, se debe incentivar una cultura organizacional en este sentido.

Este eje se encuentra conformado por el componente fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público

- a). - Medición e Intervención de Clima Laboral para conocer la percepción de los servidores públicos sobre lo que ocurre en su entorno laboral, como parte de la gestión del talento humano con el fin de identificar las fortalezas y oportunidades de mejora de los ambientes laborales en la Entidad.

Actividades para desarrollar:

Realizar seguimiento trimestral a la ejecución de los Planes de Intervención de Clima Laboral en donde se desarrollarán actividades cuyo objetivo sea fortalecer el clima laboral en el Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. Dando cumplimiento al artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, el cual establece que las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años.

- b). - Cultura Organizacional Fortalecer los valores institucionales en que se promuevan los comportamientos principios y actitudes entre los funcionarios y colaboradores

- Seguimiento a la ejecución del Plan de Bienestar, línea Cultura Organizacional del Hospital.

## 2. Actividades de bienestar social e incentivos

Las actividades de bienestar para cada vigencia se definirán a partir de mesas de trabajo concertadas entre gestión del talento humano y el equipo directivo y serán proyectadas en el formato A-TH-TH-FT-10 programa plan de bienestar.

Dentro del programa plan de bienestar se priorizan las actividades para cada vigencia y se tienen en cuenta los siguientes apartados:

EJE	ACTIVIDAD
Equilibrio Psicosocial	Eventos deportivos y recreacionales, Caminatas y ciclo paseo.
	Conmemoración fechas especiales (Día de la Enfermera, mujer, bacterióloga y otras profesiones, celebración cumpleaños).
Salud Mental	Día de la familia.
	Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales, Actividades de Ping Pong, Minitajo, Bolos).
	Permiso Especiales (Calamidad Domestica, Matrimonio, Cumplimiento de años, Entrega de auxilios especiales).
	Reconocimiento a servidores públicos según profesión.
Diversidad e Inclusión	Actividades de capacitación en acoso laboral, sexual y maltrato
Identidad y vocación por el servicio	Establecer alianzas interinstitucionales para el cumplimiento de buenas prácticas, aportando a la calidad de vida.
<b>INCENTIVOS</b>	
NO PECUNIARIO	Dando cumplimiento al acuerdo laboral firmado con Anthoc se concederán permisos especiales
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calamidad Domestica: Un permiso remunerado justificado por calamidad domestica por cuatro (4) días hábiles, si el hecho ocurre dentro de la jurisdicción del municipio en el que reside el empleado público. En caso de que el suceso se presente fuera del municipio en que reside el empleado se le concederá cinco (5) días hábiles de permiso remunerado.</li> <li>• Por matrimonio se concederán cinco (5) de permiso remunerado en caso de matrimonio del empleado público.</li> <li>• Por cumpleaños se concederán un (1) día de sus cumpleaños</li> <li>• Día de familia se otorgará un día de permiso en el primer semestre y otro día en el segundo semestre de acuerdo con lo establecido en la ley 1857 de 2017.</li> </ul>
PECUNIARIO	Bono fin de año según acuerdo laboral con Anthoc.

Anualmente se define una programación de actividades para el plan de bienestar e incentivos.

## 3. Evaluación del plan

El seguimiento y evaluación del plan de bienestar se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en MIPG y POA.

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Cumplimiento del programa de Bienestar Social	Actividades de bienestar ejecutadas en la vigencia/total de actividades de bienestar social programadas

## ANEXOS

- A-TH-TH-FT-10 Cronograma Plan de Bienestar Social e Incentivos

**BIBLIOGRAFÍA**

- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, Versión 4, 2021.

**CONTROL DE CAMBIOS**

<b>Control de Cambios</b>			
<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Elaborado / Actualizado por:</b>	<b>Descripción del cambio</b>
01	2022-01-06	Armando Ochoa Camargo	Elaboración y emisión del Plan
02	2025-01-07	Armando Ochoa Camargo	Actualización Plan
03	2025-01-29	Armando Ochoa Camargo	Actualización Plan

<b>Control de Emisión</b>		
<b>Elaborado por:</b>	<b>Revisado por:</b>	<b>Aprobado por:</b>
Armando Ochoa Camargo	Andrea Milena Benítez Malaver	Erika Natalia Sánchez Medina
<b>Cargo:</b>	<b>Cargo:</b>	<b>Cargo</b>
Profesional Universitario	Asesor Planeación	Subgerente Administrativo y Financiero

**Documentos asociados**

<b>Clase</b>	<b>Código</b>	<b>Nombre</b>	<b>Versión</b>
Formato	A-TH-TH-FT-10	PROGRAMACION PLAN DE BIENESTAR	1







Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.

HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E.

Código: A-TH-TH-FT-10

GESTION DEL TALENTO HUMANO

Versión: 01

PROGRAMA PLAN DE BIENESTAR

Fecha: 2025-01-07

Página 3 de 3

16	IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO	Evaluacion Clima Organizacional	Informe de aplicación	Referente de Transformación Cultural.					X									
17	IDENTIDAD Y VOCACION POR EL SERVICIO	Bateria de Riesgo Psicosocial	Informe de aplicación	Líder de Seguridad Y Salud en el trabajo.				X										
18	SALUD MENTAL	Actividad deportiva de Ping Pong	Registro Fotográfico / Formulario Inscripción.	Líder de Gestión del Talento Humano Y Empresas Tercerizadas de Contratación.				X										
19	SALUD MENTAL	Actividad Deportiva de Minitajo	Registro Fotográfico / Formulario Inscripción.	Líder de Gestión del Talento Humano Y Empresas Tercerizadas de Contratación.					X									
20	SALUD MENTAL	Actividad de Bolos	Registro Fotográfico / Formulario Inscripción.	Líder de Gestión del Talento Humano Y Empresas Tercerizadas de Contratación.													X	

En constancia firma,

  
**LIFAN MAURICIO CAMACHO MOLANO**  
Gerente  
**Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.**

Elaboro: Catalina Chaparro Penagos-Referente de Transformacion Cultural  
Revisó: Jenith Lorena López Rodríguez-Lider Gestion de Calidad  
Andrea Milena Benítez Malaver-Lider Desarrollo Organizacional  
Zulma Cristina Montaña Martínez-Subgerente Científica.  
Erika Natalia Sánchez Medina-Subgerente Administrativa Y Financiera.