

# PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

## Gestión de Talento Humano



	<p style="text-align: center;">INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA</p> <p style="text-align: center;">PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: A-GTH-PRG-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 17/01/2022

## INTRODUCCIÓN

De acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente y en especial lo consignado en el Decreto 1083 de 2015, el cual indica que las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados, los cual se implementarán a través de programas de bienestar social.

Es así como, el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos del Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte de Soacha -IMRDS-, se encuentra enmarcado dentro del Plan Estratégico de Talento Humano, cuyo objetivo está encaminado a mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral y la calidad de vida laboral de los funcionarios y su grupo familiar, satisfaciendo las necesidades identificadas.

Es por ello que anualmente se implementa en el Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte de Soacha el programa de bienestar e Incentivos, formulado con las necesidades diagnosticadas a través de la aplicación de encuestas a los funcionarios, con el fin de priorizar aquellas actividades que ayudaran a que los servidores públicos se sientan motivados en el desarrollo de sus funciones, apuntando al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del individuo con su trabajo, logrando con ello el cumplimiento de los objetivos establecidos por la entidad.

### 1. OBJETIVO:

Generar condiciones que favorezcan el desarrollo integral y la calidad de vida laboral de los funcionarios y su grupo familiar, el clima organizacional y el desempeño laboral evidenciando motivación y participación de los funcionarios en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

### 2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Fomentar actividades recreo-deportivas, artísticas, culturales y de esparcimiento que permitan la integración familiar, la calidad de vida laboral.

Desarrollar actividades que incidan en el mejoramiento del clima organizacional y laboral de los funcionarios de IMRDS para el cumplimiento de los objetivos institucionales.

### 3. MARCO CONCEPTUAL Y LEGAL

De acuerdo con la definición dada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el Bienestar Laboral es un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor

	<p style="text-align: center;">INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA</p> <p style="text-align: center;">PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: A-GTH-PRG-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 17/01/2022

público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y que a su vez incremente los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales.

En el contexto Legal, los Planes de Bienestar Laboral e Incentivos se sustentan en la Constitución Política de Colombia Artículos 52, 54 y 57, Ley 909 de 2004, Artículo 36 y demás normatividad aplicable al tema.

**Ley 909 de 2004;** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. En el Parágrafo del Artículo 36.

“(…)

*Establecer 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. Decreto 1567 de 1998:** Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos, para los empleados del Estado. En su capítulo II,

“(…)

**Artículo 19º:** *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.*

**Artículo 20º:** *Bienestar Social. Los programas de Bienestar Social e Incentivos deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.*

*Parágrafo. - Tendrá derecho a beneficiarse de los programas de Bienestar todos los empleados de la entidad y sus familias.*

**Artículo 21º:** *Finalidad de los Programas de Bienestar Social. Los programas de Bienestar Social e Incentivos que formulen las entidades deben cumplir al logro de los siguientes fines:*

	<p style="text-align: center;">INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA</p> <p style="text-align: center;">PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: A-GTH-PRG-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 17/01/2022

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;*
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;*
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad; Contribuir, a través de acciones participativas basadas en 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;*
- d. Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.*

De igual manera, el precitado Decreto define las áreas en las que se desarrollan los programas de Bienestar, las cuales se encuentran descritas en los siguientes artículos:

**Artículo 22º.- “Áreas de Intervención.** Para promover una atención integral al empleado y proporcionar su desempeño productivo, los programas de Bienestar Social e Incentivos que adelanten las entidades públicas deberán enmarcarse dentro del área de protección y servicios sociales y del área de calidad de vida laboral.”

**Artículo 23º.- “Área de Protección y Servicios Sociales.** En esta área se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.”

Los programas de esta área serán atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas, así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

**Artículo 24º.- Área de Calidad de Vida Laboral.** El área de la calidad de vida laboral será atendida a través de programas que se ocupen de problemas y condiciones de la vida laboral de los empleados, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

	<p style="text-align: center;">INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA</p> <p style="text-align: center;">PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: A-GTH-PRG-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 17/01/2022

*Los programas de esta área deben recibir atención prioritaria por parte de las entidades y requieren, para su desarrollo, el apoyo y la activa participación de sus directivos.*

Asimismo, para efectos de realizar el diseño y la ejecución de los programas de Bienestar Social es necesario seguir el proceso de gestión descrito en el **artículo 25 del Decreto 1567 de 1998**, así:

- a. *Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.*
- b. *Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;*
- c. *Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.*
- d. *Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.*

**Decreto 1227 de 2005**; disposición normativa la cual en su Artículo 76 establece que:

*“Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades”.*

**Decreto 1083 de 2015**; Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, dispone:

*“(…)*

**Artículo 2.2.10.1** *Programadas 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*

	<p style="text-align: center;">INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA</p> <p style="text-align: center;">PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: A-GTH-PRG-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 17/01/2022

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

**Artículo 2.2.10.8.** Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

**Decreto 051 de 2017:** Modifica el Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015: PARÁGRAFO 2: 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.

#### 4. BENEFICIARIOS

##### 4.1. CARACTERIZACIÓN POBLACIÓN

A diciembre de 2022, la planta de personal del Instituto Municipal para la Recreación y el Deporte de Soacha – IMRDS-, está compuesta por 15 personas, de las cuales el 60% son mujeres, mientras el 40% corresponden a hombres, los cuales en un 53% llevan más de 6 años en la entidad, y un 40% que llevan menos de 1 año en la misma.

Etariamente, se identifica que el grupo más representativo tanto en hombres y mujeres, es el comprendido entre los 40 a 65 años, con un 67%. Seguidamente se ubican las personas adultas de los 25 a 39 años con un 27%. De igual forma, dentro de la planta de personal encontramos un adulto mayor, que representa el 7%, el cual se encuentra en proceso de pre-pensión.



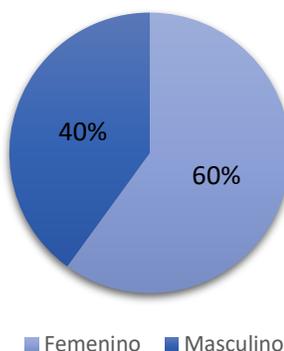
INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y  
DEPORTE DE SOACHA  
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: A-GTH-PRG-01

VERSIÓN: 01

FECHA: 17/01/2022

### DISTRIBUCIÓN DEL TALENTO HUMANO POR SEXO



A nivel educativo, se identifica que el 67% han desarrollado estudios de Educación Superior, en los niveles de profesional, especialización y maestría, el 33% tiene estudios técnicos y tecnológicos.

Respecto a la relación por cargo y jerarquía, el 47% es del nivel asistencial, evidenciándose una mayor participación de mujeres en relación con los hombres en este nivel. Seguido a esto, encontramos el nivel directivo con un 20%, los niveles de profesional un 27% y técnico tienen una participación paritaria con de 20% respectivamente.

NIVELES	CARGOS	MUJERES	HOMBRES
<b>DIRECTIVO</b>	3	1	2
<b>ASESOR</b>	0	0	0
<b>PROFESIONAL</b>	4	2	2
<b>TECNICO</b>	3	2	1
<b>ASISTENCIAL</b>	5	4	1
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>9</b>

En este sentido, y de acuerdo a tipo de vinculación, se evidencia que el 40% de los funcionarios se encuentran vinculados en condición de provisionalidad, 27% se encuentran en carrera administrativa, 27% de libre nombramiento y remoción y 6% en periodo fijo.



INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA  
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

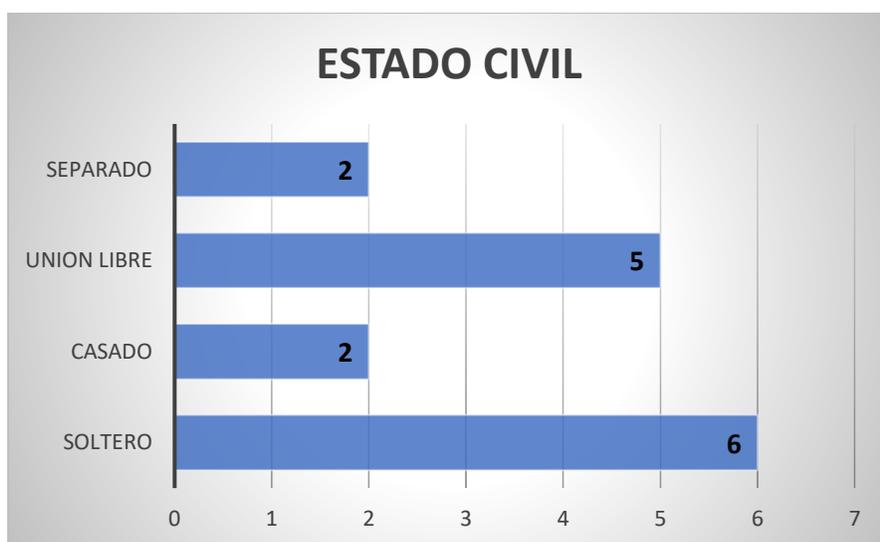
CÓDIGO: A-GTH-PRG-01

VERSIÓN: 01

FECHA: 17/01/2022



Respecto a la composición familiar, el 13 % de los funcionarios son casados, el 40% son solteros, el 33% viven en unión libre y el 13% son separados; en este sentido, el 73 % de los servidores manifestaron que tienen entre uno a tres hijos, por lo que es importante considerar estrategias que propendan por el fortalecimiento de vínculos familiares.



	<p>INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA</p> <p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: A-GTH-PRG-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 17/01/2022

## 5. ENCUESTA DE PREFERENCIAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL E INCENTIVOS IMRDS 2023

Con el fin de orientar y formular el Plan de Bienestar Laboral e incentivos para la vigencia 2023, el área de Talento Humano, realizo en el mes de noviembre de 2022 encuestas de manera electrónica, la cual tenía el objetivo de identificar y conocer las necesidades y preferencias de los funcionarios del IMRDS, es pertinente anotar que en dichos procesos participaron funcionarios de la planta de personal activa, obteniendo los siguientes resultados:

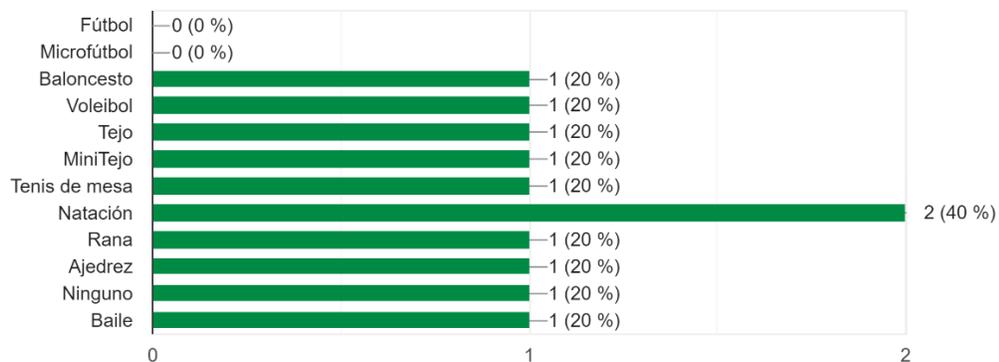
### DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE BIENESTAR E INSENTIVOS

De acuerdo con la aplicación de la encuesta aplicada se obtuvieron los siguientes resultados:

En un contexto general los funcionarios identifican la importancia del desarrollo del programa de bienestar e incentivos para la ampliación o fortalecimiento de amistades, práctica del deporte, disminuir estrés, compartir con la familia, fortalecer el clima laboral, aprovechar los beneficios. En este sentido también expresan que las barreras que impedirían su participación en estos espacios, están relacionadas con la falta de tiempo, debido a carga laboral.

El 40% manifiesta tener interés en desarrollar actividades de natación y el otro 60% diversas actividades deportivas, entre las que se encuentra baloncesto, Tenis de mesa, Tenis de Campo, Tejo, Ajedrez y rana.

Seleccione las actividades Deportivas en las que participaría  
5 respuestas

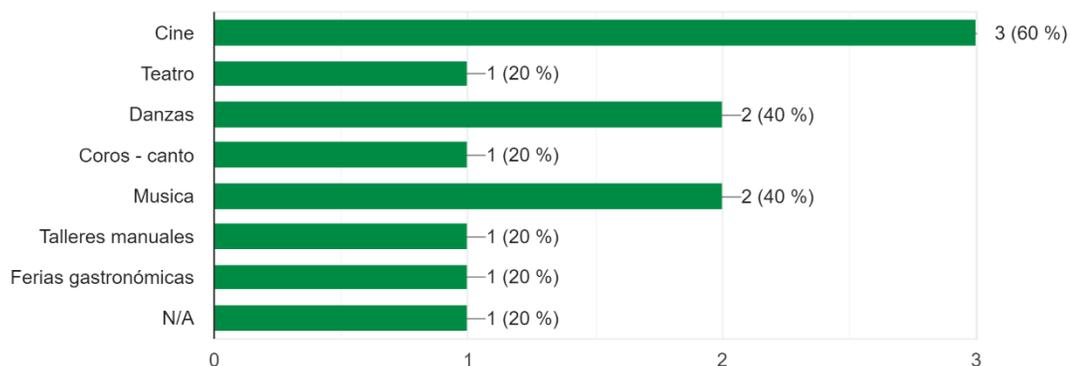


	<p>INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA</p> <p>PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: A-GTH-PRG-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 17/01/2022

En relación con las actividades culturales, en las cuales los funcionarios participarían, el 60% manifiesta su interés por el cine, el otro 40% actividades de danzas y música.

Seleccione las actividades Culturales en las que participaría

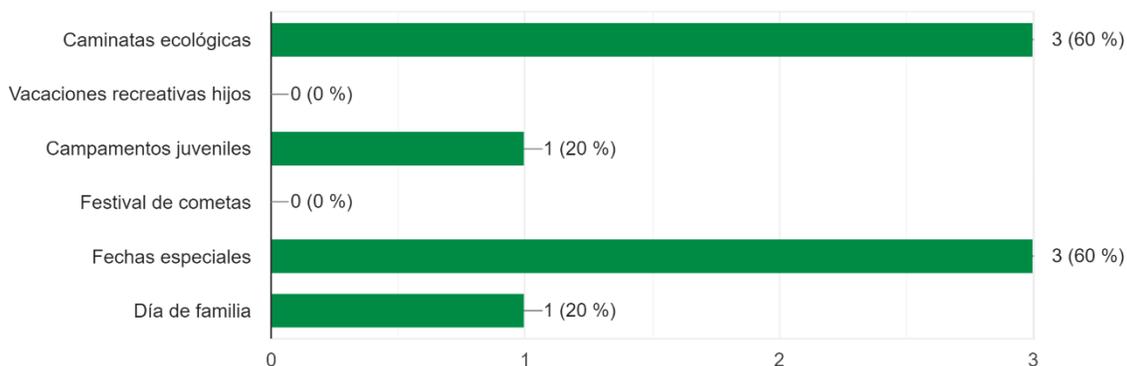
5 respuestas



Respecto a las actividades recreativas, el 60% manifiesta su interés por caminatas ecológicas y fechas especiales, un 20% campamentos juveniles y otro 20% Día de la familia.

Seleccione las actividades Recreativas en las que participaría

5 respuestas





INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA  
PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CÓDIGO: A-GTH-PRG-01

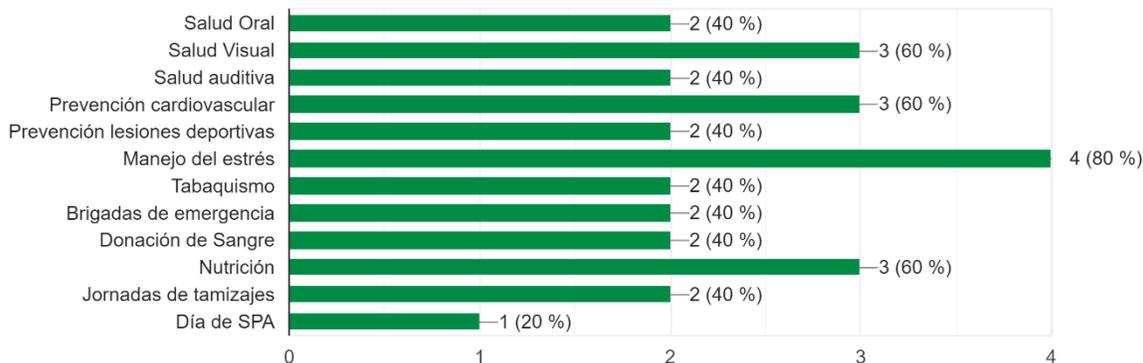
VERSIÓN: 01

FECHA: 17/01/2022

Respecto a las actividades promoción y prevención de salud, el 80% manifiesta su interés por participar en jornadas de manejo del estrés y otras jornadas como salud visual, prevención cardiovascular y nutrición.

Seleccione las actividades de Promoción y Prevención a la Salud en las que participaría

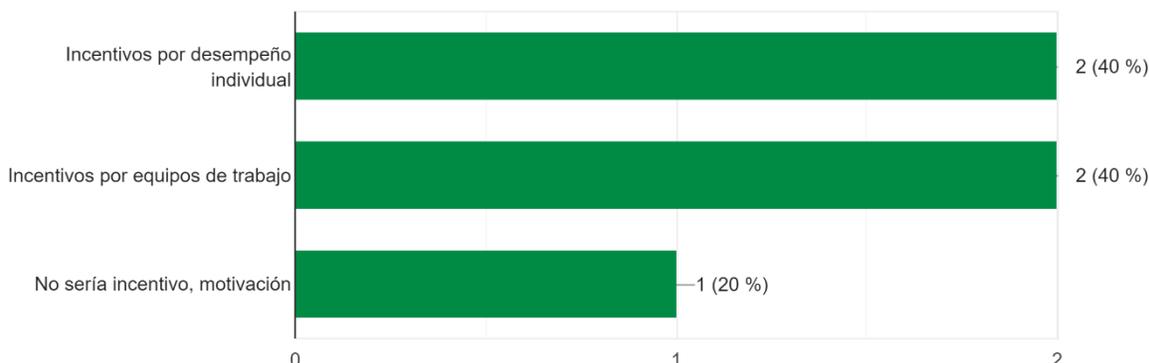
5 respuestas



Respecto a incentivos, el 50% de los funcionarios, manifiestan que les gustaría recibir incentivos por desempeño grupal e individual. En este sentido el 80% le gustaría recibir Tres (3) días de permiso remunerado como incentivo, un 40% le gustaría recibir apoyo a la educación continua.

¿Por que motivo le gustaría recibir incentivos?

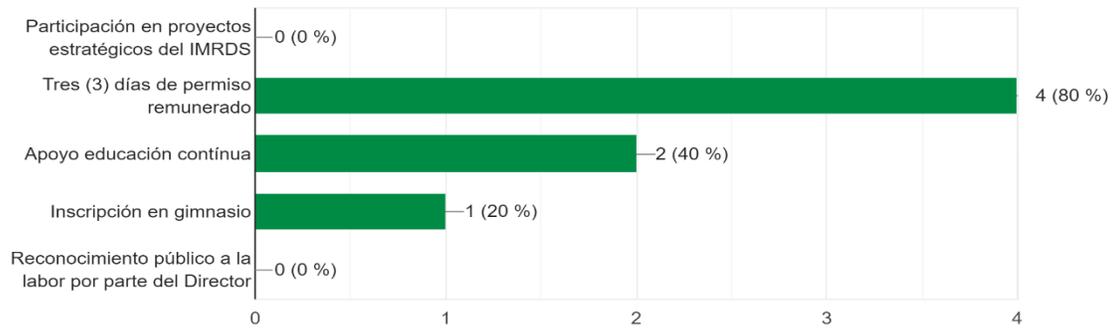
5 respuestas



	<p style="text-align: center;">INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA</p> <p style="text-align: center;">PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: A-GTH-PRG-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 17/01/2022

¿Qué tipo de incentivos le gustaría recibir?

5 respuestas



## 6. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Se ejecutará en el periodo comprendido entre febrero y diciembre de 2023, de acuerdo con el plan de acción diseñado para la actual vigencia fiscal contemplando actividades de:

### ➤ DEPORTE, RECREACIÓN Y CULTURA

#### Logística de eventos

Por otra parte, detrás de todo el tema de recreación, existe toda una logística propia de cualquier proceso organizacional, para la cual se deben seguir algunos pasos que permitan que la consecución de los objetivos se lleve a término satisfactorio.

**Planificación y producción:** Comprende la organización de personal, preparación de equipo, gestiones, proveedores etc. Es muy importante mantener la mejor comunicación porque determina la dirección y el buen desempeño en las actividades, para lo cual las entidades prestadoras de los servicios de logística deben contar con aliados estratégicos en las actividades que se relacionan a continuación para garantizar el cumplimiento de las mismas de acuerdo con los parámetros.

Actividad	Descripción
Transporte	Transporte Local (Vans, Buses Express)
Infraestructura Física y Mobiliario	Espacio Físico, Cantidad de Espacios, Mobiliario, Identificación Institucional, Horarios
Equipos	Computadores, Equipos Audiovisuales, Sonido
Materiales y Otros	Papelería, Carpas, Baños Portátiles, Disfraces, Planes de Contingencia, material lúdico, juegos didácticos.
Personal	Recreacionista, Talleristas, Conferencistas, Animadores

	<p style="text-align: center;">INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA</p> <p style="text-align: center;">PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: A-GTH-PRG-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 17/01/2022

- **Montaje:** El manejo e instalación de materiales, equipo, tecnología, decoración, audio, video, etc. Incluso el servicio de ingenieros especializados, por ejemplo, un ingeniero en sistema de audio.
- **Desmontaje:** Se procede a desinstalar todo el equipo. Debe haber un adecuado desalojo para evitar daños o accidentes. Se debe hacer una revisión final para entrega del equipamiento y de las instalaciones, en las mismas condiciones en las que fueron recibidas.
- **Evaluación de resultados:** Es la parte donde se analizan resultados, información recopilada, fotografías, videos, para diferentes fines. Estableciendo el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, y lo eficiente del evento, midiendo también su rentabilidad. El balance contable reflejará el resultado económico, y se cotejará con los resultados esperados. También la evaluación de los participantes es relevante, por lo que se puede incluir encuestas. Este documento servirá como base a futuros eventos a desarrollar.

El objetivo de la logística es colocar los bienes y servicios adecuados, en el momento preciso, en el lugar idóneo y en las condiciones deseadas, de manera de generar la mayor rentabilidad, en una ecuación ideal de mejor servicio, costo y calidad. Para ello se vale de los recursos humanos y financieros más razonables y efectivos, como un intermediario Logístico, debe contar con la capacidad técnica, administrativa y financiera que permita satisfacer la necesidad del IMRDS, dado que los eventos, foros, congresos y demás se van a realizar de forma simultánea.

## ➤ BIENESTAR SOCIAL

### ÁREA SOCIAL Y DE RECONOCIMIENTO

#### - Equilibrio psicosocial

Este eje aborda los temas de adaptación del servidor público a las nuevas situaciones, mayor volumen de trabajo y complejidad, extensión de la jornada laboral, entre otros aspectos. Agregando a lo anterior el eje hace referencia a temas como los factores dentro del trabajo y fuera del trabajo, estabilidad emocional, autocontrol y equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar.

#### - Factores psicosociales

Este factor está relacionado con el desarrollo en los empleados públicos del sentido de pertenencia y conexión con la entidad, en la contribución con la humanización del trabajo, reconociendo las necesidades de ocio y entretenimiento como fundamentales para la generación de bienestar laboral y así ser generador del incremento de la productividad.

	<p style="text-align: center;">INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA RECREACION Y DEPORTE DE SOACHA</p> <p style="text-align: center;">PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS</p>	CÓDIGO: A-GTH-PRG-01
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 17/01/2022

- **Factores Equilibrio entre la vida laboral y familiar**

Considerando que el equilibrio entre la vida laboral y familiar contribuye al bienestar de todos los empleados públicos de la IMRDS, este apartado integra todas las acciones orientadas a proteger la dimensión familiar de los empleados públicos contribuyendo con la motivación y sentido de pertenecía hacia la entidad.

- **Factor Calidad de Vida Laboral**

Este componente se enfoca en el reconocimiento y mejoramiento del rol de los empleados públicos de la IMRDS y la creación de un entorno que permita a la entidad desarrollar habilidades y capacidades. Mejorando la calidad del trabajo a través de programas que aborden las condiciones de vida laboral del servidor para satisfacer las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional.

Con este fin se conmemora las fechas especiales y se brinda espacios que permiten acceder a los beneficios con aliados estratégicos.

➤ **PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD**

- **Salud Mental**

Este eje comprende la salud mental como el estado de bienestar que permite que los servidores sean capaces de hacer frente al estrés normal de la vida, estilos de trabajo productivo y ayuda al mejoramiento de su entorno laboral, personal y familiar. Asimismo, el eje incluye hábitos de vida saludables que se relacionan con lo siguiente: mantenimiento del ejercicio físico, nutrición saludable, prevención de fumar y beber, lavarse las manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva, etc.

- **Factores Higiene Mental**

Este componente es orientado en la realización de acciones encaminadas a mantener la salud mental de todas las personas que laboran en la IMRDS y sus familias en armonía con su entorno socio cultural, en procura de mejorar continuamente la calidad de vida de los empleados públicos, mediante actividades que abordan temas relacionados con la promoción y prevención de suicidios, consumo de alcohol y otras sustancias psicoactivas, violencia física y sexual, síndrome de agotamiento laboral “burnout”, síntomas de estrés, ansiedad y depresión.

	Nombre:	Cargo:	Fecha:
<b>Elaboró</b>	Karen Mora	Profesional MIPG	Enero 2023
<b>Revisó</b>	Luis Carlos Ramírez Munar	Subdirector Administrativo y Financiero	Enero 2023