

E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN RAFAEL

OFICINA DE TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2024

**Fundación, Magdalena
Enero de 2024**

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. JUSTIFICACIÓN	3
3. OBJETIVOS	4
4. MARCO NORMATIVO.....	5
5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	5
6. BIBLIOGRAFÍA.....	20

1. INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta que el Talento Humano es el activo más importante que tiene una organización y que el Bienestar Social es un conjunto de programas y beneficios que se estructuran en la búsqueda de solución de necesidades del individuo dentro de una comunidad organizacional y en la manera de cómo este individuo influye como elemento importante dentro de la misma, es por eso que se genera este Plan que satisfaga las necesidades en el área de calidad laboral y el área de protección y servicios sociales en pro de mejorar la calidad de vida laboral tanto de los empleados de la institución como la de su núcleo familiar, esto conlleva a un mejoramiento en la prestación del servicio y un agradable ambiente laboral.

El Plan de Bienestar Social, busca además contribuir a elevar el nivel de vida del funcionario público y de su familia, por medio de la satisfacción de las necesidades de adaptación e integración social y laboral, contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y a prestar mejores servicios a la comunidad.

Es por esto que en cumplimiento a los lineamientos establecidos por el Decreto Ley 1567 de 1998, en los artículos del 19 y 20, establece la creación de los programas de Bienestar Social e Incentivos, que deben organizarse a partir de la iniciativa de los servidores públicos como procesos permanentes para las entidades del sector público, el área de Bienestar Social, empleó y aplicó una encuesta como instrumento diagnóstico para identificar las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios y su grupo familiar.

Los resultados permitieron obtener el diagnóstico de las necesidades y proponer el Plan de Bienestar para vigencia 2024.

2. JUSTIFICACIÓN

Dentro del ejercicio prudencial de construir el Plan de Bienestar social de la E.S.E Hospital Departamental San Rafael, el equipo de Gestión Humana, liderado por el contratista de Bienestar Social e Incentivos se dieron a la maratónica tarea de caracterizar a los funcionarios para la construcción del presente Plan. Es fundamental conocer el contexto socioeconómico de cada funcionario de planta y posteriormente conocer la percepción sobre la empresa para la cual laboran, en este orden de ideas se aplicó un instrumento, todos estos de manera virtual, llamado Bienestar Subjetivo, que permite conocer el constructo de felicidad que permita a gestión humana trabajar desde este concepto, pero también se ha aplicado un instrumento de percepción frente a la empresa, este mismo instrumento se aplicó a las personas contratista solo por conocer su percepción al igual que los funcionarios, este punto se analizará en otro documento en conjunto, y se evaluará al final de año los dos puntos.

Es así pues, que se inicia tomando los datos socioeconómicos de los funcionarios y se describen en el diagnóstico que se tratará más adelante. En el segundo punto se desarrollará (Díaz Ilanes, González

Alonso, & Bayarre Veja, 2001) argumenta respecto al Bienestar Subjetivo “Ha sido objeto de creciente interés en los medios académicos e investigativos. Su enorme vigencia no puede ser pensada como un resultado al azar”.

(Mercado Arias, 2015) citando a (Vásquez, 2006) “Preocuparse por la felicidad, como ciudadanos pero también como científicos, no es una actividad de ociosos ilusos y bien humorados, porque indagar acerca de las condiciones que hacen felices a las personas y lo que hace más dichosa a una sociedad, constituye un reto moral”

Por lo tanto (Mercado Arias, 2015) comenta que “cada persona afronta sus necesidades, sus problemas de manera diferente, aunque pueden ser similitudes dentro del mismo contexto donde se desarrollen”

El bienestar subjetivo está definido por (Diener, Suh, & Smith, 1999) Como las evaluaciones cognitivas y afectivas que una persona hace en torno a su vida, estas evaluaciones incluyen tanto reacciones emocionales acontecimientos, como juicios sobre satisfacción y logro.

El referente conceptual a partir del cual se formula el Plan está ligado con las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, que enmarca el Bienestar Social asociado con la concepción de Desarrollo a Escala Humana, que comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización, reconociendo además que forma parte de un entorno social, de donde se desprende la estrecha relación con la misión institucional de la entidad como espacio para el desarrollo del hombre.

El Bienestar así concebido, se traduce en un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro institucional. En este sentido es preciso entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades, para lo cual se tendrá como punto de referencia al autor Manfred MaxNeef, retomado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, con su propuesta sobre Bienestar Social Laboral.

3. OBJETIVO GENERAL

Construir el plan de Bienestar Social e Incentivos, que contenga acciones tendientes a organizar, mantener y mejorar, las condiciones de los servidores públicos de la E.S.E Hospital Departamental San Rafael con el fin de elevar su nivel de calidad de vida e incrementar su satisfacción, motivación y rendimiento laboral.

3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Velar por el establecimiento de relaciones armoniosas y agradables a través de estrategias enfocadas a la intervención en clima laboral.

- Generar una estrategia de consolidación de la cultura organizacional en la E.S.E Hospital Departamental San Rafael.
- Diseñar una estrategia de adaptación al cambio que favorezca la efectividad organizacional.
- Elaborar programas de protección y servicios sociales mediante los cuales se atiendan necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de los funcionarios de la E.S.E y su familia para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

4. MARCO NORMATIVO

Amparado en lo señalado por el gobierno de Colombia en materia de bienestar, se presenta la normatividad que soporta los planes de Bienestar:

DECRETO LEY 1567 DE 1998. Regula los programas de Bienestar Social y los define 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; asimismo, deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.”

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, del capítulo I del título VI, señala que “Con el propósito de elevar los niveles de eficacia, 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 desarrolle la presente Ley.”

DECRETO 1227 DEL 21 DE ABRIL DE 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto – Ley 1567 de 1998, señala en el capítulo II Sistema de Estímulos, que 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.

5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

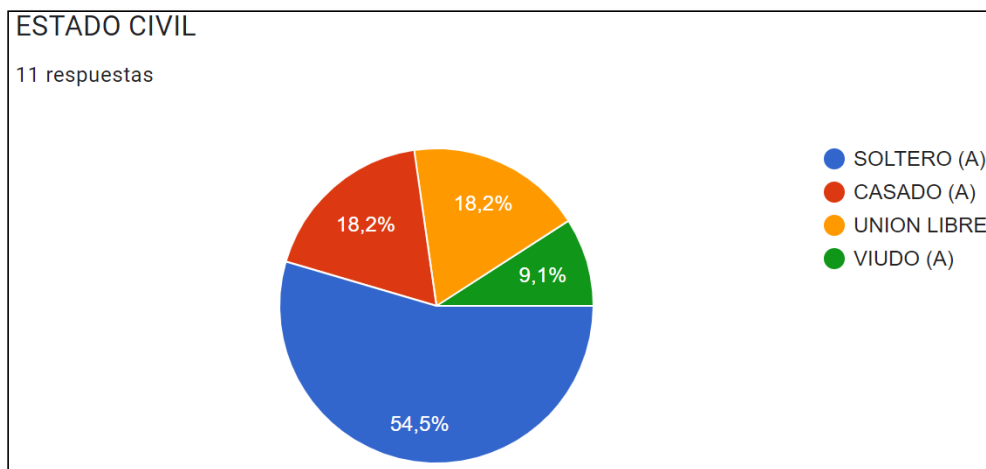
5.1 Diagnostico

El Plan de Bienestar 2024 de La E.S.E Hospital Departamental San Rafael se construyó a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta virtual realizada el día 19 de enero de la presente vigencia, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan y Cronograma de Actividades. De acuerdo con el análisis del diagnóstico participaron el 100% de los funcionarios es decir 11 personas, con el fin de identificar sus necesidades y expectativas que nos permitan

realizar y ajustar actividades para mejorar las condiciones de los funcionarios. Por lo tanto, el análisis arrojó la siguiente información:

Se inició con una serie de preguntas de datos generales, obteniendo las siguientes respuestas:

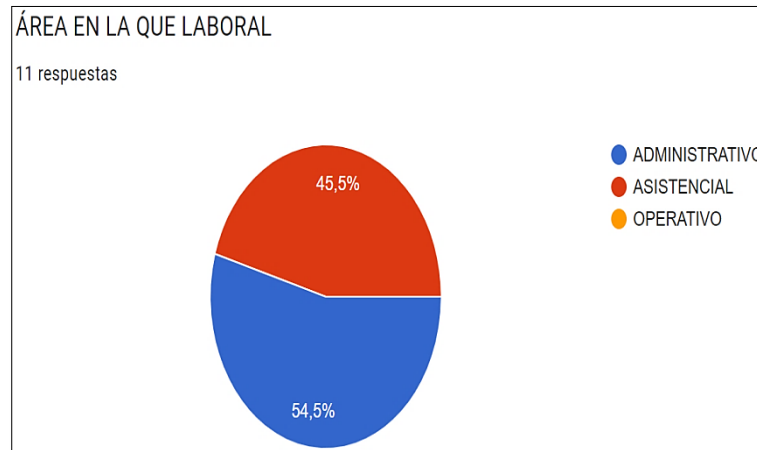
Estado Civil: Con respecto al estado civil de los funcionarios, el diagnóstico realizado arrojó que el 54,5% son solteros (as), el 18,2% casado (a), 18,2% en Unión libre y que el 9,1% Viudo (a). Se observa que son heterogéneos los estados civiles de los funcionarios de la E.S.E Hospital Departamental San Rafael.



Edad de los funcionarios:

EADAES	
61 - 70 años	3
56 - 60 años	0
51 - 55 años	2
46 - 50 años	2
41- 45 años	2
36- 40 años	0
30- 35 años	1
20 - 30 años	1
TOTAL	11

Área la que laboran: Según el desarrollo de las actividades laborales, los funcionarios se encuentran en un 54.5% en el área administrativa y un 45.5% en el área asistencial.



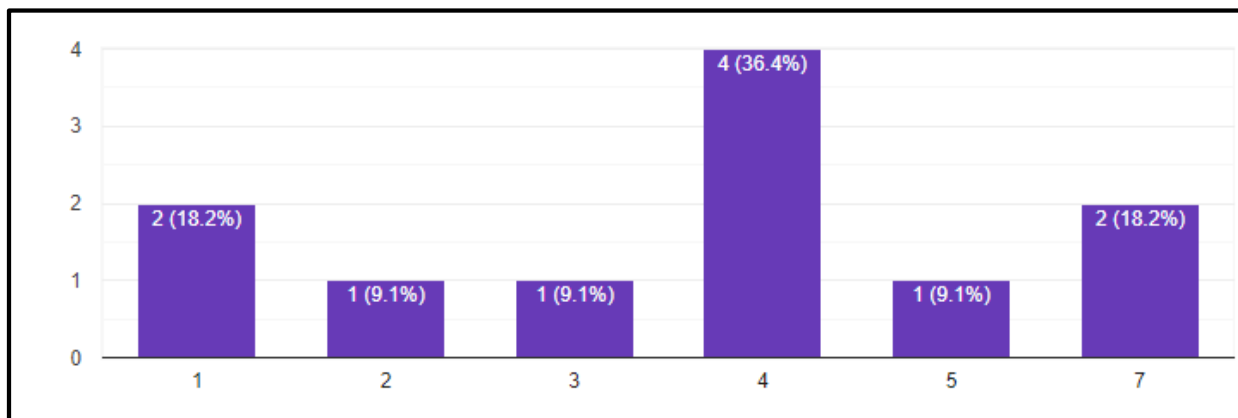
Cargos:

DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	N° DE CARGOS	PROVISTOS	VACANTE
NIVEL DIRECTIVO				
Gerente Empresa Social del estado	085	1	0	1
NIVEL PROFESIONAL				
Profesional universitario	219	1	1	0
Enfermero	243	1	1	0
Profesional área de la Salud		2	1	1
NIVEL TECNICO				
Técnico administrativo	367	2	2	0
Técnico área de la salud	323	1	1	0
NIVEL ASISTENCIAL				
Auxiliar administrativo	407	2	2	0
Auxiliar área de la salud	412	7	3	4
TOTAL PLANTA DE CARGOS		17	11	6

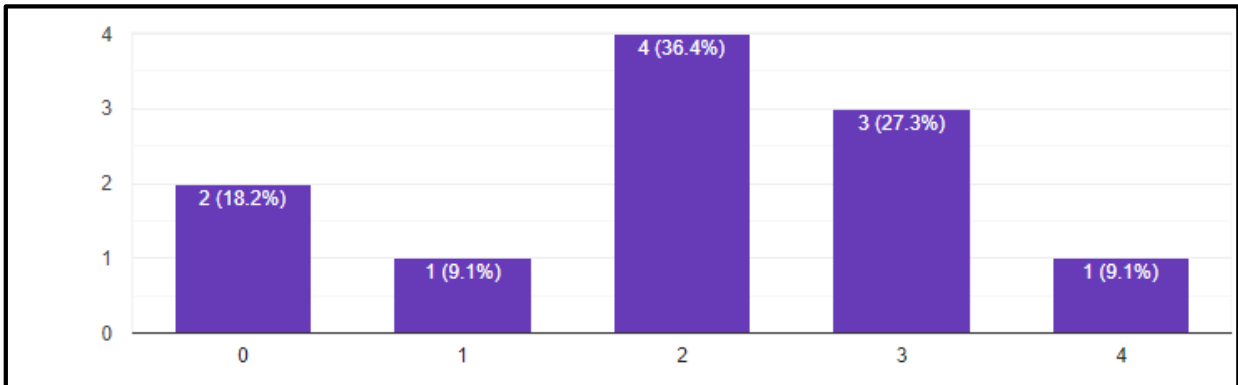
Años de Servicio:

CARGO	TIMPO DE VINCULACION
Profesional	
Enfermero	3 años
Profesional Universitario - Contador	4 años
Profesional Universitario área de la salud- Bacterióloga	9 años
Técnico	
Técnico Administrativo	44 años
Técnico Administrativo	3 años
Técnico RX	8 años
Asistencial	
Auxiliares área de la salud	43 años
Auxiliares área de la salud	30 años
Auxiliares área de la salud	4 años
Auxiliares administrativos	9 años
Auxiliares administrativos	5 años

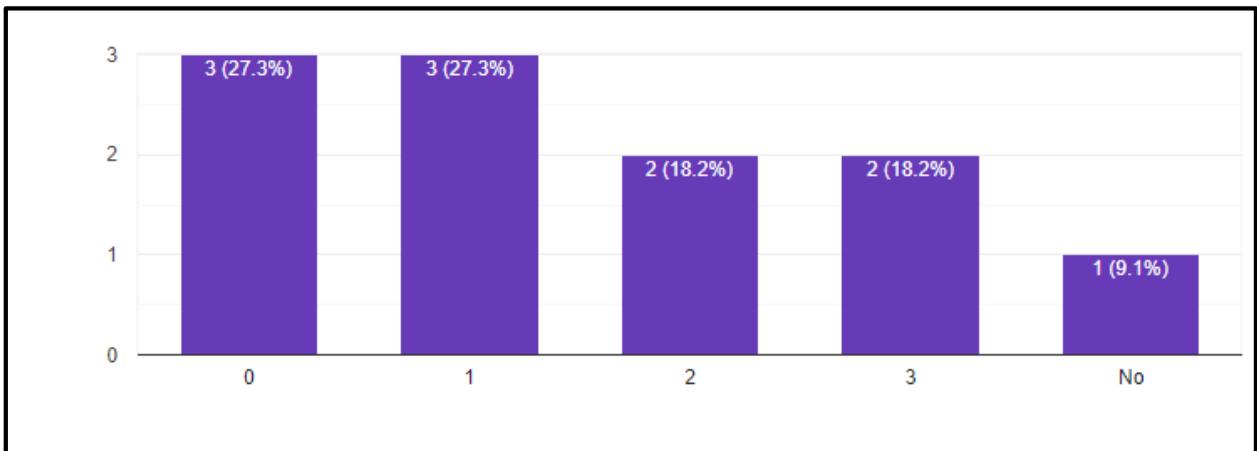
Número de personas que integran cada uno de sus grupos familiares:



Número de hijos de cada uno de los funcionarios

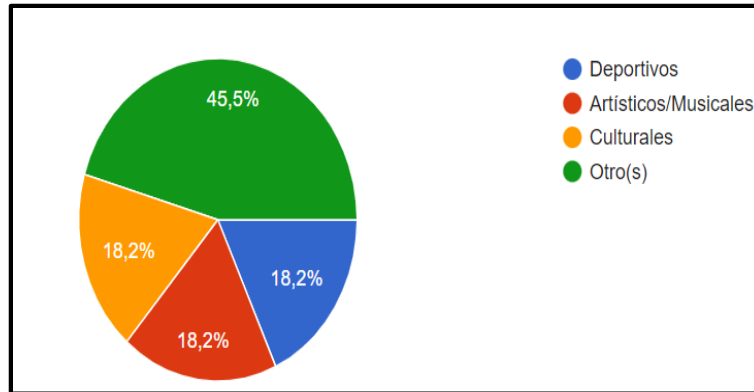


Número de hijos que estudian.

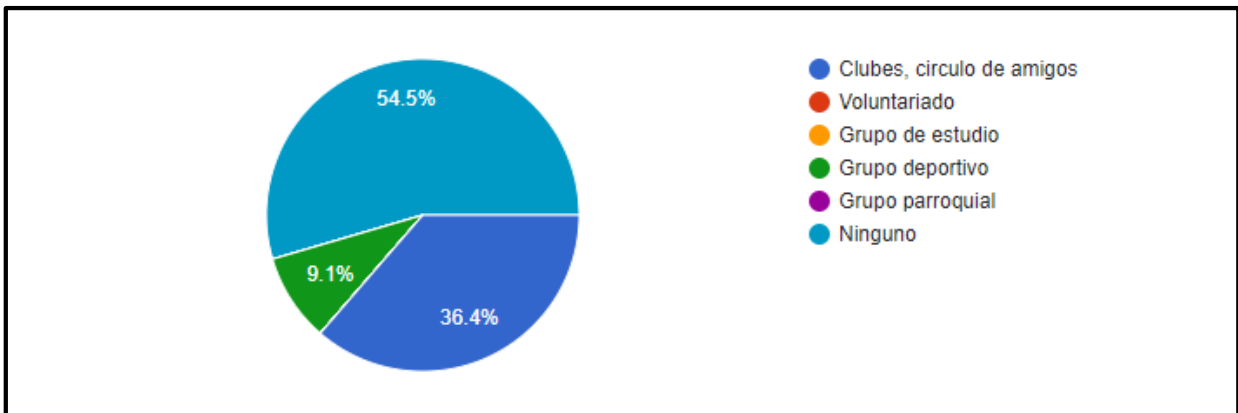


Ya entrando al análisis de las necesidades para la construcción del Plan de Bienestar social e Incentivos de la E.S.E., se realizan las siguientes preguntas:

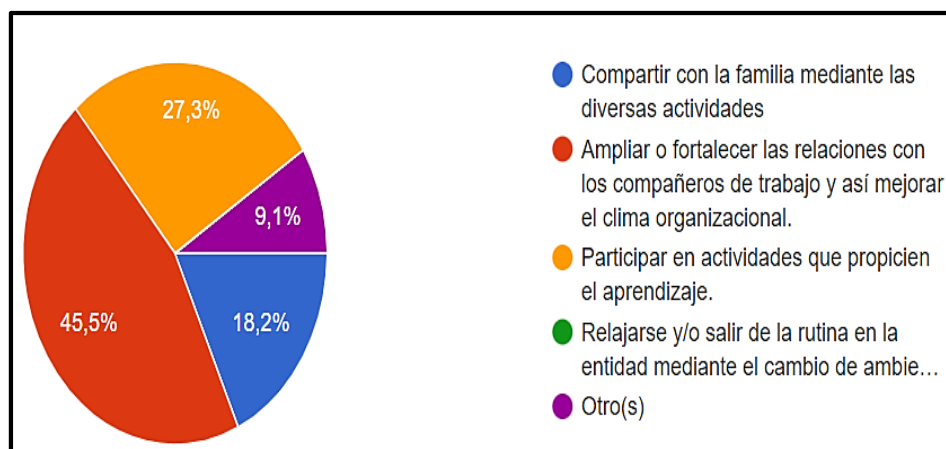
¿Cuáles son sus intereses y pasatiempos? La encuesta refleja que un 45.5% de los funcionarios tienen otros intereses o pasatiempos que les permiten socializar, relajarse o desestresarse de sus actividades diarias. En cuanto a actividades deportivas, artísticas/musicales y/o culturales el interés está en igual porcentaje con un 18.2%



Se les preguntó si pertenecían a algún grupo en particular, donde manifiestan en un 54.5 % no pertenecer a algún grupo en particular, un 36.4% dicen pertenecer a clubes o círculos de amigos y, un 9.1% manifiestan estar en un grupo deportivo.

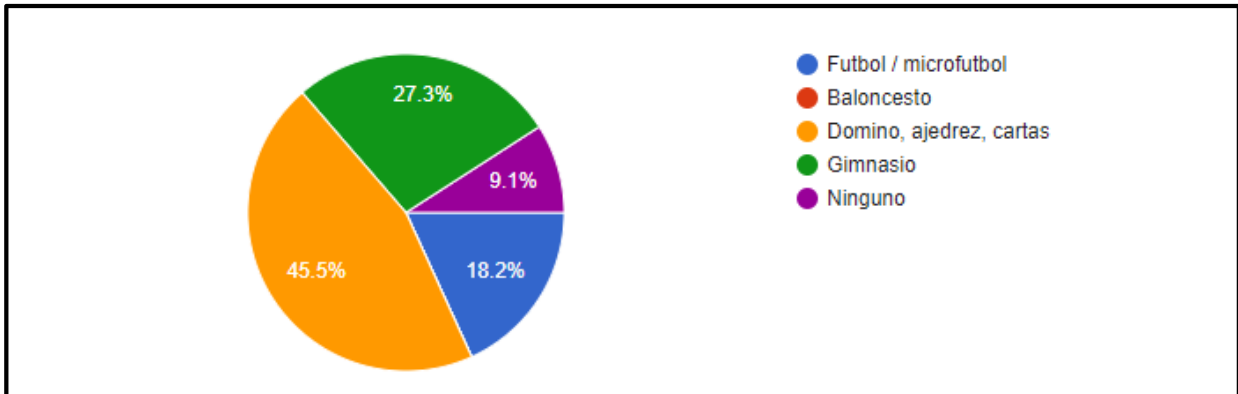


Con respecto a la pregunta ¿Motivo principal por el cual participa o participaría en las actividades de Bienestar?. Los funcionarios respondieron porcentualmente, en un 45.5% dicen que lo hacen o harían para ampliar o fortalecer relaciones con los compañeros de trabajo y así mejorar el clima organizacional; un 27.3% manifiestan que para participar en actividades que propicien el aprendizaje; el 18.2% dicen para con la familia mediante las diversas actividades y en un 9.1% por otras actividades.

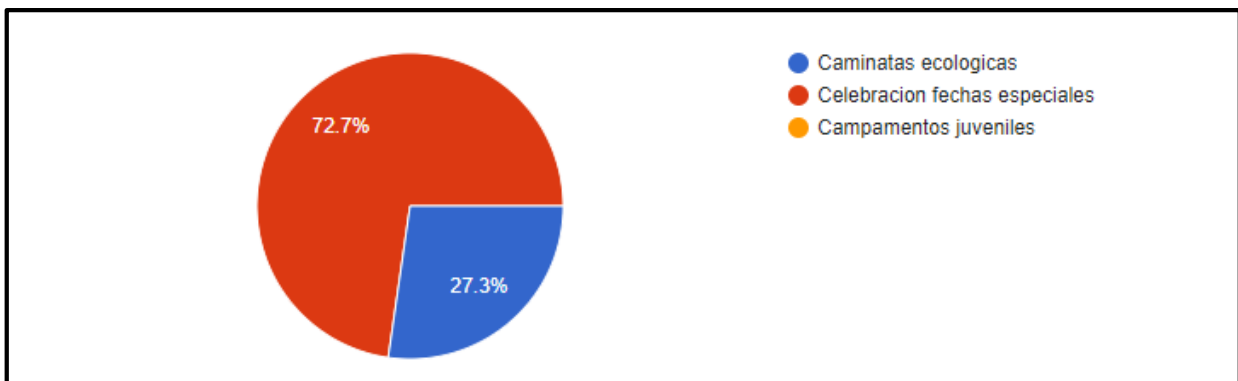


Se realizó una segunda sección de preguntas sobre las actividades de bienestar que desearían que se implementaran en el hospital dentro de los siguientes programas:

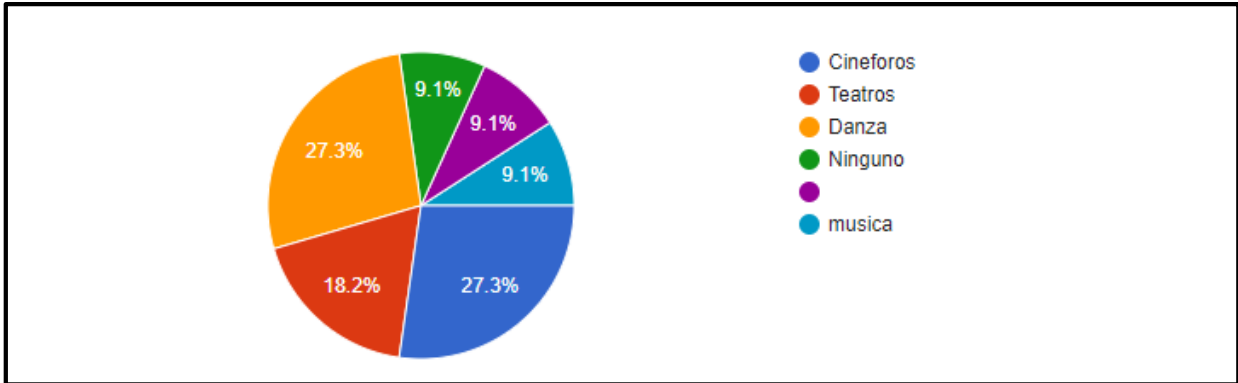
DEPORTIVO: Los funcionarios manifestaron tener preferencia en un 45.5% en la realización de actividades de dominó, ajedrez, cartas; un 27.3% dirigidas a gimnasio; 18.2% les gustaría actividades de Fútbol y un 9.1% no están interesados en actividades deportivas.



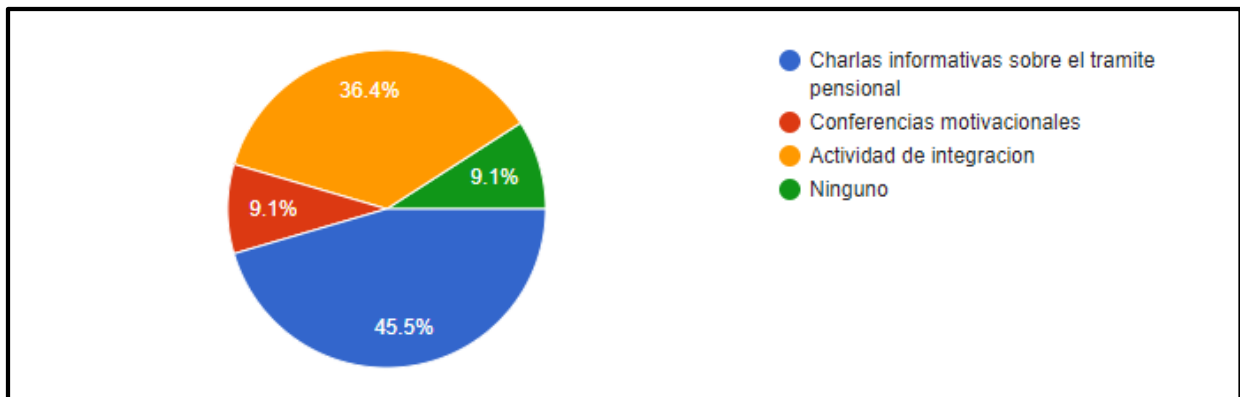
RECREATIVOS Y VACACIONALES: Con respecto a esta pregunta los funcionarios mostraron tener en un 72.7% interés en realizar actividades enfocadas en las fechas especiales y un 27.3% en realizar caminatas ecológicas.



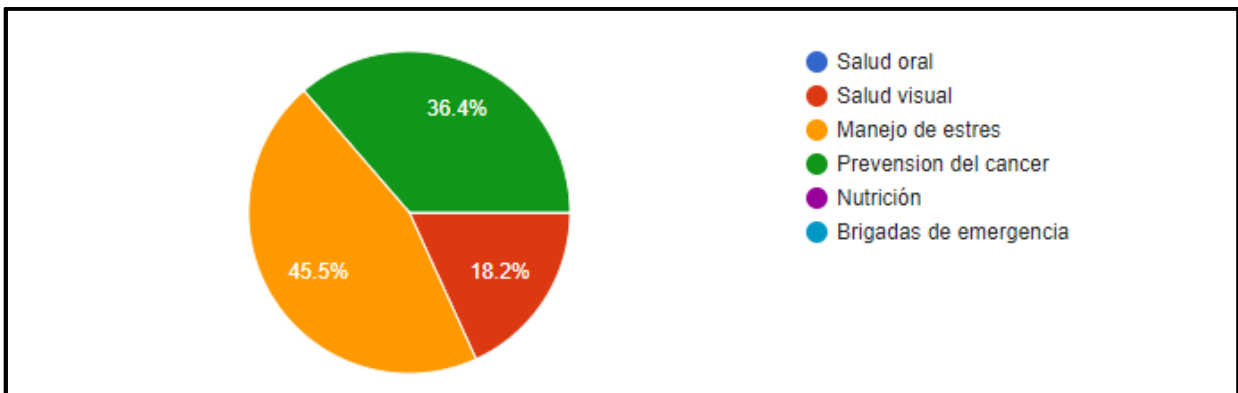
ARTÍSTICOS Y CULTURALES: Con respecto a este tipo de actividades los funcionarios se encaminaron en un 27.3% en actividades de danzas y cineforos y un 18.2% en actividades de teatro y un 9.1% en música y ninguna actividad en un mismo porcentaje.



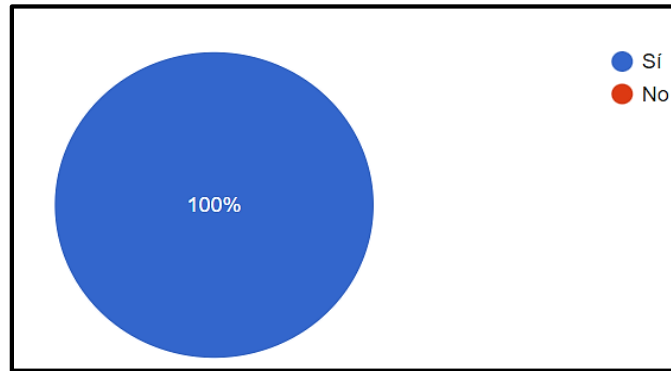
PREPARACIÓN PRE-PENSIONADOS. Las actividades con mayor sugerencia por parte de los funcionarios fueron de charlas informativas sobre el trámite pensional 45.5%; actividad de integración en un 36.4% y un 9.1% en conferencias motivacionales y ninguna actividad.



PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD: Los funcionarios manifiestan querer las siguientes actividades proyectadas a mejorar la salud de la siguiente manera: en un 45.5% les gustaria actividades de manejo de estrés, 36.4% les gustaria actividades en prevención del cancer; y 18.2% actividades de salud visual.



PROMOCIÓN DE PROGRAMAS DE VIVIENDA OFRECIDOS POR EL FNA, FBS, CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR U OTRAS ENTIDADES: Con respecto a esta pregunta los funcionarios están de acuerdo en un 100% en participar en programas de vivienda.



Por último, se realizó una pregunta abierta con el fin de considerar recomendaciones de actividades por parte de los funcionarios públicos entre las cuales las respuestas fueron:

- Realizar pausas activas y divertidas para todo el personal de la institución.
- Realizar trabajos con seriedad y compromiso.
- Que se tenga en cuenta y se cumplan los acuerdos a los que se llegue con gerencia, además de un mejor clima laboral
- Capacitaciones.

El presente diagnóstico permitió reconocer las actividades recreacionales que se realizarán en el año 2024, permitiendo el desarrollo interpersonal entre trabajadores como factor motivante y disminución de estrés en esta entidad, que permitirá el libre desarrollo y cumplimiento de objetivos institucionales.

5.2 Estrategias

Para cumplir con lo formulado en el Plan de Bienestar Social e Incentivos para el año 2024, se requiere una disposición con unas directrices básicas:

- Las actividades de Bienestar Social e Incentivos serán previamente acordadas por el comité de Bienestar Social.
- Se harán convocatorias para actividades de Bienestar Social que estarán previamente consignadas en un cronograma.
- Obligatoriedad de asistencia a los programas de Bienestar Social e Incentivos
- Las actividades de Bienestar Social serán publicadas anticipadamente en los medios de comunicación de la E.S.E.
- Puntualidad en las fechas registradas de las actividades programadas de Bienestar Social.

5.3 Beneficiarios

Los beneficiarios de las actividades de Bienestar Social e Incentivos son los Funcionarios de la E.S.E Hospital Departamental San Rafael y su núcleo familiar. Se entenderá por núcleo familiar el cónyuge o compañero (a) permanente, los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

5.4 Ejes del programa

La E.S.E. Hospital Departamental San Rafael se enfoca en proporcionar lineamientos y recomendaciones que les permitirá afianzar a los trabajadores a la institución, recurriendo a la aplicación de nuevas demandas y necesidades, alineando el desarrollo sostenible y la innovación de avances tecnológicos.

5.4.1. Equilibrio psicosocial

Este factor hace referencia a la adaptación de nuevas situaciones de mayor volumen de trabajo y complejidad, como lo son los factores intra-laborales, extra-laborales, equilibrio entre la vida personal, laboral, familiar y la calidad de vida laboral. Por ello esta institución tiene dentro de sus factores las siguientes actividades:

- Eventos deportivos y recreacionales: Formación de equipos conformados por los trabajadores del Hospital para realizar encuentros deportivos que contribuyan al mejoramiento del estado físico, mental; así mismo que permitan reforzar las relaciones laborales.
- Eventos artísticos y culturales presenciales y/o virtuales: Creación de un grupo de baile por medio del cual se pueda participar en los diferentes eventos culturales que realice el municipio.
- Bienestar espiritual: Conmemorar el día de San Rafael el 24 de octubre.
- Horarios flexibles para los servidores públicos.
- Jornada laboral especial para mujeres embarazadas: Cuando se presente el caso se aplica porque en el momento no hay colaboradoras embarazadas.
- Día de la familia.
- Día de niñez.
- Manejo del tiempo libre y equilibrio de tiempos laborales.
- Día del servidor público.
- Actividades de reconocimiento a servidores públicos según su profesión.
- Día del trabajo decente.
- Acciones de preparación frente al cambio y la desvinculación asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma.
- Celebración de cumpleaños: Enviar tarjetas de felicitación a los trabajadores.
- Entorno laboral saludable.

5.4.2. Salud mental

Este factor hace referencia en incluir hábitos de vida saludable y se relaciona con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco y alcohol, lavado de manos, peso saludable, salud bucal, visual y auditiva. En este caso las actividades a realizar son:

- Acompañamiento e implementación de estrategias para el mantenimiento de la salud mental: Red de apoyo asistido a los trabajadores en el que se incentiva acudir al acompañamiento psicológico para mejorar su desempeño laboral.
- Estrategias de trabajo bajo presión: Crear un plan de acción de actividades para liberar estrés y mejorar sus actividades en el hospital.
- Lavado de manos: Promover el lavado correcto de manos en la institución por medio de evaluadores que verifiquen y orienten el modo correcto de hacerlo.

5.4.3. Convivencia social

Este eje hace referencia a las acciones que las entidades deben implementar relacionadas con inclusión, diversidad, equidad y representatividad.

- Acciones para promover la inclusión laboral, diversidad y equidad: Charlas promovidas por la oficina de talento humano.
- Campañas de creación de cultura inclusiva dentro de las entidades públicas: Carteles publicitarios en los diferentes tableros de la institución.
- Actividades orientadas a la prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y sexual y al abuso de poder: Charlas promovidas por el psicólogo de la institución.

5.4.4. Alianzas interinstitucionales

Este factor tiene el objeto de establecer la importancia de las alianzas interinstitucionales, para su cumplimiento se abordan componentes como la coordinación interinstitucional y fomento de buenas prácticas, a continuación, se establecen las aplicadas en la institución:

- Celebración de convenios interadministrativos para el cumplimiento de actividades de bienestar.

5.4.5. Transformación digital

Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información, aplicando tecnología, datos y nuevas necesidades que trasciendan barreras físicas, en este sentido se puede esperar un cambio de componentes dentro de la institución los cuales son:

- Preparación y desarrollo de competencias en el uso de herramientas digitales disponibles en la entidad y aplicaciones de uso gratuito enfocadas en el autocuidado, el aprendizaje colaborativo, la organización del trabajo, el trabajo virtual en casa el teletrabajo y el servicio al ciudadano.
- Actualización de redes y sistemas de información.

5.4.6. Actividades y cronograma

AREA	EJES DEL PROGRAM A	ACTIVIDADES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
PROMOCION DE LA SALUD	Salud	Rumbaterapia		X					X					
		Campaña salud visual					X							
		Hábitos estilo de vida saludable (Jornada con nutricionista, toma de peso, talla)				X								
DEPORTIVOS	Equilibrio psicosocial	II Encuentro Deportivo								X				
CLIMA LABORAL	Equilibrio psicosocial	Acciones de preparación frente al cambio y la desvinculación asistida o readaptación			X									
		Charla entorno laboral saludable									X			
	Salud mental	Manejo de carga laboral y fatiga							X					
		Taller de estrategias de trabajo bajo presión			X									
	Convivencia social	Actividad de prevención de situaciones asociadas al acoso laboral y abuso de poder				X								
		Actividades de creación de cultura			X									

		inclusiva entre la institución												
SOCIAL Y RECREATIVO	Equilibrio psicosocial	Día del Niño				X								
		Día de la Familia						X						
		Reconocimiento cumpleaños	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Reconocimiento profesiones	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
		Día del servidor público						X						
		Día del hombre			X									
		Día de la mujer			X									
		Día del trabajador					X							
	Salud mental	Pausas activas			X			X			X			
	Convivencia social	Amor y Amistad									X			
		Comparsa Carnavalera		X										
		Bienestar espiritual										X		
		Novenas navideñas												X
		Actividad de fin de año												X

5.4.7. Evaluación

Se realizará el seguimiento al desarrollo del presente plan para controlar su ejecución y generar indicadores de cumplimiento, así como las correspondientes acciones correctivas y preventivas según sea el caso, bajo ítems evaluativos, correspondientes a cada actividad desarrollada en el cronograma de actividades creado para la vigencia 2024.

$$\text{INDICADOR DE ACTIVIDAD} = \frac{\text{TOTAL DE SERVIDORES PARTICIPANTES}}{\text{TOTAL DE SERVIDORES INSCRITOS}}$$

5.4.8. Plan de Incentivos

Este plan tiene como propósito, elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la E.S.E en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Finalidad

1. Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano, se manejen integralmente, en función del Bienestar Social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.
2. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las directivas de la E.S.E para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
3. Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados que trabajan en la E.S.E
4. Fomentar el espíritu de trabajo y sentido de pertenencia, bienestar familiar y empresarial de los empleados.

ANEXO

A continuación, se presenta el listado de fechas especiales de profesiones del 2024 para la conmemoración de título y labor en el hospital departamental san Rafael.

Profesión	Día
Contador	01 de marzo
Cardiólogo	09 de abril
Secretaria	26 de abril
Bacteriólogo	28 de abril
Ortopedista	08 de mayo
Enfermería	12 de mayo
Ginecólogo	28 de mayo
Abogado	22 de junio
Economista	03 de julio
Conductor	16 de julio
Servicio General	22 Julio
Comunicador Social	4 agosto
Nutricionista	11 de agosto
Ingeniero	17 de agosto
Fisioterapeuta	08 de septiembre
Farmacéutico	26 de septiembre
Cirujano	26 de septiembre

Archivista	03 de octubre
Odontólogo	03 de octubre
Tecnólogo	14 de octubre
Trabajo social	22 de octubre
Financiero	23 de octubre
Instrumentador quirúrgico	25 de octubre
Arquitecto	27 de octubre
Mensajero	27 de octubre
Vigilante	01 de noviembre
Administrador	04 de noviembre
Radiólogo	08 de noviembre
Terapeuta ocupacional	17 de noviembre
Psicólogo	20 de noviembre
Médico	03 de diciembre
Regente de farmacia	05 de diciembre

6. BIBLIOGRAFÍA

Díaz Ilanes, G., González Alonso, R., & Bayarre Vea, H. (2001). El Bienestar Subjetivo. Actualidad y Perspectiva. *Revista Cubana Medicina General*.

Diener, E., Suh, E. M., & Smich, H. L. (1999). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 276-302.

Mercado Arias, W. S. (2015). *Característica del bienestar subjetivo, social y psicológico en las mujeres en calidad de desplazamiento político en Colombia*. Barranquilla: Uninorte.

Vásquez, C. (2006). La Psicología Positiva en Perspectiva. *Papeles del Psicólogo*.

Departamento administrativo de la función pública, (2020) Programa nacional de bienestar: "servidores saludables, entidades sostenibles"

