OFICINA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
VIGENCIA 2025

RED DE SALUD DE LADERA
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

VIGILADO Supersalud

INTRODUCCIÓN

El Bienestar Social juega un papel importante en el desarrollo organizacional de las entidades del Estado, como un mecanismo orientado en el desarrollo integral del empleado, su perspectiva hacia la empresa, el crecimiento personal y profesional, partiendo de esto, se crean una serie de estrategias y políticas que nos permitan mejorar las condiciones laborales, que puedan favorecer al desarrollo humano, su identidad, participación, acercamiento familiar y el desarrollo profesional. El enfoque en el desarrollo del Plan de Bienestar institucional e incentivos, es el bienestar y el trabajo eficiente orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.

En el área de Gestión de Talento Humano y Bienestar social para la vigencia 2024 busca fortalecer el crecimiento personal y profesional de todos los funcionarios, creando espacios de interacción entre la empresa y funcionarios también a través de alianzas estratégicas con entidades externas, actividades orientadas al mejoramiento de sus conocimientos profesionales, espacios de integración y acercamiento al vínculo familiar, jornadas de salud físico y mental.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos tiene como base fundamental el reconocimiento del servidor público como un ser humano integral, sujeto a necesidades en el ámbito social. familiar, afectivo, moral, laboral y cultural, que requiere de la creatividad, actitud y recursividad para buscar respuesta a esas necesidades, en el que permita encontrar su mejor versión como persona y por ende en su vida laboral; está basado en un plan estratégico, afianzado una cultura de alto rendimiento, compromiso institucional y mejora continua, pues involucra a la administración con la motivación que debe tener el funcionario como pilar fundamental e irremplazable para el logro de la Misión Institucional.

OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones que mejoren la calidad de vida laboral de los funcionarios de la Red de Salud de Ladera E.S.E. a través de un **Plan de Bienestar Social e Incentivos**. Este plan busca motivar el desempeño laboral mediante el fomento del desarrollo integral, ofreciendo espacios de aprendizaje, diversión e integración, y atendiendo a las necesidades de los servidores en su entorno profesional, social

VIGILADO Supersalud

y familiar. Se pretende así promover un entorno laboral orientado a la vida y el conocimiento.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. **Fortalecer el desarrollo integral de la familia**, como núcleo fundamental de la sociedad, en cumplimiento de la Ley 1857 de 2017, que modifica la Ley 1361 de 2009. Para ello, la Entidad continuará con las siguientes medidas:
    - Descanso compensado y permiso remunerado por cumpleaños.
    - Permisos remunerados para citas médicas del servidor público o de hijos menores.
    - Jornada semestral para compartir en familia, según la reglamentación aplicable.
2. **Elaborar una encuesta de necesidades** dirigida a los funcionarios, con el propósito de diagnosticar y priorizar las mismas.
3. **Propiciar un clima organizacional positivo**, que favorezca:
    - El desarrollo de la creatividad, la identidad y la participación.
    - El sentido de pertenencia y relaciones laborales sanas y armoniosas entre los servidores.
4. **Garantizar la implementación de valores institucionales** en el desarrollo de las actividades diarias, mejorando así la calidad en la atención al usuario.
5. **Promover la salud física y mental** de los funcionarios a través de acciones de promoción y prevención, implementadas mediante estrategias virtuales y/o presenciales.
6. **Diseñar estrategias de reconocimiento**, para valorar y destacar los logros y esfuerzos de los funcionarios.
7. **Entregar incentivos y quinquenios**, como reconocimiento al desempeño laboral y la antigüedad de los servidores en la entidad.

VIGILADO Supersalud

CONTEXTO INSTITUCIONAL

VISIÓN

En 2027 seremos una entidad acreditada, referentes en salud mental y líderes de un modelo de atención que promueve el bienestar en el territorio, con telemedicina, salud familiar y comunitaria, y la alianza universidad-empresa.

MISIÓN

Promovemos el bienestar de la comunidad en el territorio, con un modelo de atención holístico, científico e intercultural, que busca satisfacer con excelencia, las necesidades en salud del usuario y su familia.

VALORES INSTITUCIONALES

RESPETO: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas.

RESPONSABILIDAD: Cumplir con los deberes, compromisos y obligaciones; aceptando completamente las consecuencias de decisiones y acciones. La responsabilidad facilita el desarrollo máximo de mi potencial.

HONESTIDAD: Actúo siempre basado en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, siempre favoreciendo el interés general.

COMPROMISO: Soy consciente de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas.

EMPATÍA: Nos permite comprender y ponerse en el lugar del otro, promoviendo una convivencia sana y enriquecedora.

TOLERANCIA: El respeto a las ideas, creencias o prácticas de los demás, cuando son diferentes o contrarias a las propias.

SOLIDARIDAD: Implica sumarse a la causa de otros, anteponer los intereses de los demás a los propios, capacidad de las personas de reconocer y actuar en unión y a favor de la promoción de los derechos

VIGILADO Supersalud

y la necesidad de los demás.

JUSTICIA: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

MARCO NORMATIVO

El marco legal se basa en los principios de la Constitución Política de 1991; como Estado Social de Derecho, con autonomía de sus entidades y fundamentada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran, prevaleciendo ante todo el interés general. Esto se logra a partir de los programas de calidad de vida, protección social e incentivos. Así, el bienestar laboral hace parte de un sistema de estímulos que comprende el conjunto de beneficios y programas estructurados según las necesidades de los servidores. Las diferentes áreas deportiva, recreativa, artística y cultural, promoción y prevención de salud, capacitación informal en artes y artesanías, capacitación formal, clima laboral, cultura organizacional, desvinculación laboral asistida, estímulos e incentivos, manejo del tiempo entre otras, actúan como un sistema que busca el desarrollo motivacional del trabajador, el fortalecimiento de cultura y en general, el equilibrio entre la vida personal y laboral.

El marco normativo aplicable al Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se relaciona a continuación:

Decreto Ley 1567 de agosto 05/1998. "Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".

La Ley 909 de septiembre 23/2004. "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".

Decreto 1083 de mayo 26/2015. "Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".

Ley 1857 de julio 26/2017. "Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".

Decreto 51 de enero 16/2018. "Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, único reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009".

Decreto 648 de abril 19/2018. "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".

VIGILADO Supersalud

Ley 1960 de junio 27/2019. "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".

Guía de estímulos para los servidores públicos – DAFP 2018. Documento de orientación en materia de estímulos, bienestar e incentivos para formular los programas de bienestar y planes de incentivos.

Manual operativo sistema de gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG 2017. El cual brinda los elementos fundamentales para la implementación del modelo

ALCANCE

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos todos los servidores públicos de la planta de personal (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales) de la Red de Salud de Ladera E.S.E., y sus familias, 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, personal que presta servicios independientes del tipo de vinculación, profesionales en formación, procesos y áreas que hagan parte del cumplimiento misional de la Red de Salud de Ladera ESE.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

BIENESTAR

Según Función Pública (2007) y con base en los planteamientos conceptuales de Manfred Max-Neef, el bienestar trasciende el ámbito laboral y debe considerar las distintas dimensiones de la persona. Este estado se alcanza cuando se logra satisfacer todas las necesidades humanas básicas, que se clasifican en dos grandes grupos:

ARTICULACIÓN CON EL PROGRAMA DE HUMANIZACIÓN

Las actividades del Plan de Bienestar se armonizan con los Ejes Estratégicos del Plan de Desarrollo vigencia 2024-2028, en el eje 4 "***En ti creemos, ESE eres Tu***"; Humanizar el Talento Humano, como parte del proceso de acreditación institucional, resaltando su compromiso de sus diferentes IPS y Hospital con su talento humano en la implementación de acciones que propendan por su Bienestar y Humanización.

ARTICULACIÓN PLAN DE DESARROLLO

VIGILADO Supersalud

Se articula el plan de bienestar social con el Plan de Desarrollo vigencia 2024-2028 en los objetivos estratégicos, en el punto 6 ***"Posicional al talento humano como eje estratégico de la gestión"*** es un referente programa cultura organizacional, sub programa plan de bienestar en cumplimiento del plan de desarrollo Esto implica trabajar para mejorar las condiciones y capacidades del talento humano, por lo que los retos se orientan al bienestar y la formación continua de los colaboradores, para lograr una mejor satisfacción en los servicios de salud

ARTICULACIÓN CON AGREMIACIONES Y TERCERIZADOS

Las actividades del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se articulan con las agremiaciones y los tercerizados en aras de fortalecer el compromiso con la acreditación y buscando siempre el bienestar de los funcionarios que laboran en la institución independiente del tipo de vinculación.

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES – FACTORES PSICOSOCIALES

Definen programas mediante los cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad, aprendizaje del empleado y su familia; para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (artículo 23, Decreto 1567 de 1998) detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Los programas relacionados con este componente son:

- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Capacitación informal en artes o artesanías
- Promoción de programas de vivienda
- Bienestar emocional

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

VIGILADO Supersalud

términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.

De acuerdo con el artículo 24 del Decreto 1567 de 1998, los programas del área de calidad de vida laboral deben ser objeto de atención prioritaria por parte de las entidades y recibir el apoyo y la activa participación de los servidores de nivel directivo. Esta priorización se debe a que la calidad de vida laboral en las entidades está asociada tanto a la eficacia y los resultados de gestión como a la relación de la entidad con sus distintos grupos de valor.

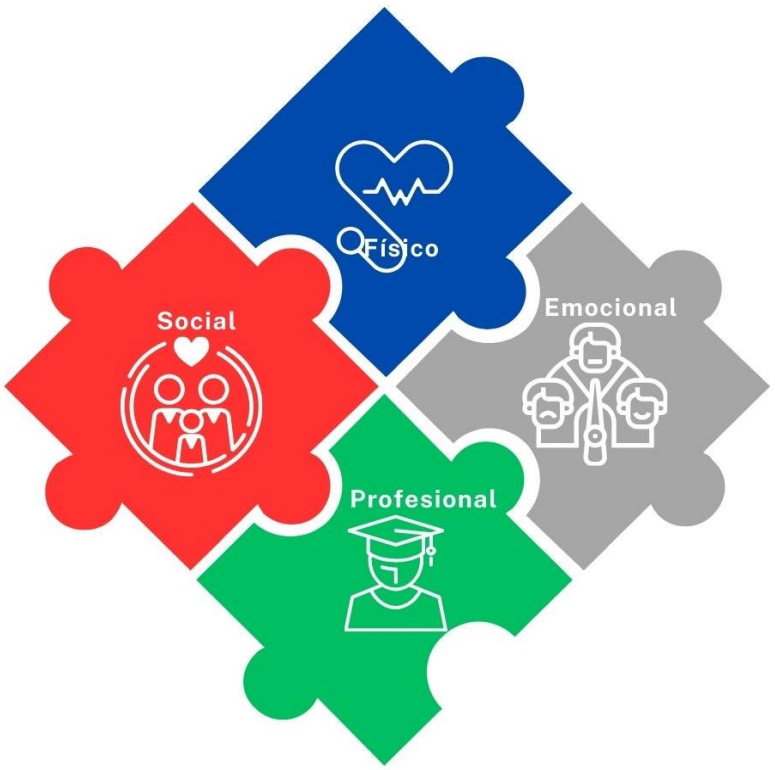
CONCEPTUALIZACION DEL MODELO DE BIENESTAR SOCIAL EN LA RED DE SALUD DE LADERA ESE

De conformidad con las políticas nacionales establecidas en el diseño del Programa Nacional de Bienestar orientadas desde el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP-, fueron adoptados los lineamientos para la construcción del Plan de Bienestar social e Incentivos de la vigencia, en la Red de Salud de Ladera ESE

Reconociendo que el Bienestar de los individuos está compuesto por diferentes frentes o facetas que hacen parte de la vida misma del trabajador, nos proponemos establecer un Programa de Bienestar que aborde de manera integral 4 ejes de la vida.

VIGILADO Supersalud

MODELO DE BIENESTAR SOCIAL EN LA RED DE SALUD DE LADERA ESE VIGENCIA 2025



01 **Eje: Físico**
El bienestar físico se obtiene a través de la combinación de cuatro grandes bloques: la alimentación, el ejercicio físico, el descanso y la ausencia de enfermedades y riesgos que pongan en peligro nuestra salud.
-Programa de Estilos de Vida Saludable.

02 **Eje: Emocional**
El bienestar emocional ocupa hoy uno de los principales pilares de la inteligencia humana. Aunque la felicidad depende de muchos factores y en buena parte es un aspecto de orden individual, se reconoce que la felicidad en el ámbito laboral es un elemento clave para elevar el nivel de productividad de las empresas.
-Programa de Bienestar, Liderazgo y Humanización.
-Programa de Gestación y Lactancia Materna "Bienvenido a la Red"

03 **Eje: Social**
El entorno en el que nos desenvolvemos tiene un profundo impacto en la forma en la que nos comportamos en el día a día.
-Programa de Participación en Seguridad Pensional y de Vivienda.
-Programa de Seguridad Vial

04 **Eje: Profesional**
El ser humano tiene una diversidad de planos en los que necesita sentirse bien y prosperar y esto abarca lo financiero, lo profesional y en general su proyecto de vida.
-Programa de Incentivos

VIGILADO Supersalud

1. Eje: Físico

El bienestar físico se alcanza mediante la integración de cuatro pilares fundamentales: una alimentación equilibrada, actividad física regular, un descanso adecuado y la prevención de enfermedades y riesgos que puedan comprometer nuestra salud.

Se dará prioridad a implementar estrategias que garanticen la calidad de los alimentos disponibles en el entorno laboral, fomenten hábitos de alimentación saludable y aseguren su accesibilidad.

De igual manera, combatir el sedentarismo es esencial. Este eje se enfocará en incentivar un estilo de vida activo y saludable.

Finalmente, se abordará la vigilancia de la salud a través de chequeos médicos periódicos y la implementación de políticas de seguridad y riesgos laborales, promoviendo la higiene, la seguridad y el bienestar del personal.

1.1. Programa de Estilos de Vida Saludable

El eje físico se enfoca en promover el bienestar integral a través de cuatro pilares esenciales: alimentación balanceada, actividad física regular, descanso adecuado y prevención de enfermedades. En el entorno laboral, se priorizará la mejora en la calidad de los alimentos disponibles, fomentando hábitos saludables y asegurando su accesibilidad. Además, se promoverá la actividad física para combatir el sedentarismo y se incentivará un estilo de vida activo.

El programa también incluye la vigilancia de la salud mediante chequeos médicos periódicos y la implementación de políticas de seguridad y prevención de riesgos laborales. Esto abarca la promoción de la higiene, la seguridad y el bienestar del personal.

El objetivo principal es mejorar la salud física y prevenir riesgos, creando un entorno de trabajo más saludable y seguro para todos los empleados.

VIGILADO Supersalud

2. Eje: Emocional

El bienestar emocional es un componente esencial de la inteligencia humana y un factor clave para la productividad en el trabajo. Si bien la felicidad es un aspecto personal influido por múltiples factores, en el ámbito laboral puede marcar una gran diferencia.

Estudios de la Organización Mundial de la Salud (OMS) indican que el 60% de la baja productividad está relacionada con un manejo inadecuado del estrés y la insatisfacción laboral.

Este eje se centra en desarrollar habilidades para gestionar el estrés, enfrentar la incertidumbre, adaptarse al cambio, mantener una visión optimista y tomar decisiones acertadas tanto en el ámbito personal como profesional.

Asimismo, se incluirán acciones orientadas a abordar riesgos psicosociales, alineadas con políticas de seguridad y salud en el trabajo.

2.1. Programa de Bienestar, Liderazgo y Humanización

Este programa tiene como objetivo mejorar el bienestar emocional y la calidad de vida de los **funcionarios de la Red de Salud de Ladera ESE**, promoviendo un liderazgo positivo y la humanización del entorno laboral. Se enfoca en capacitar a los líderes para gestionar el estrés, fomentar un ambiente de trabajo más empático y colaborativo, y crear espacios donde los funcionarios puedan desarrollar sus habilidades emocionales y manejar la presión inherente a su labor. Además, se promueve un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal, con el fin de reducir el agotamiento y mejorar el rendimiento profesional.

2.2. Programa de Gestación y Lactancia Materna “Bienvenido a la Red”

Este programa está orientado a apoyar a las **funcionarias embarazadas y en etapa de lactancia** dentro de la Red de Salud de Ladera ESE. El objetivo es ofrecer un entorno laboral inclusivo y adecuado, brindando espacios privados y cómodos para la lactancia, además de ofrecer horarios flexibles que permitan a las madres atender sus necesidades. El programa también incluye orientación sobre la salud materno-infantil, buscando promover la salud y el bienestar de las funcionarias y sus hijos, mientras que se garantiza una buena integración laboral durante estas etapas.

VIGILADO Supersalud

3. Eje: Social

El entorno en el que vivimos y trabajamos influye profundamente en nuestras acciones y bienestar diario.

Factores como las condiciones de vivienda, movilidad y espacios de trabajo, forman parte de este eje.

También se considera fundamental la dimensión relacional. Las conexiones interpersonales, tanto en lo profesional como en lo personal, son esenciales para el desarrollo humano. Por ello, se prioriza el fortalecimiento de relaciones basadas en apoyo mutuo.

Además, este eje incluye iniciativas que promuevan la inclusión, la diversidad y un uso equilibrado de las tecnologías digitales, incluyendo estrategias para fomentar la desconexión saludable.

3.1. Programa de Participación en Seguridad Pensional y de Vivienda.

Este eje resalta la importancia de mejorar el entorno físico y social en el que los trabajadores viven y trabajan. Considera aspectos como la calidad de las condiciones de vivienda, movilidad y espacios laborales, además de fomentar relaciones interpersonales basadas en el apoyo mutuo. También busca promover la inclusión, diversidad y un uso equilibrado de las tecnologías digitales, incentivando la desconexión saludable.

En el programa, esto se traduce en iniciativas como talleres de bienestar físico y mental, asesoramiento psicológico para manejar la transición laboral y social hacia la jubilación, y espacios de conexión entre colegas y familiares para fortalecer los lazos relacionales y sociales en esta etapa de cambio.

3.2. Programa de Seguridad Vial

Este programa tiene como propósito garantizar la seguridad de los funcionarios de la Red de Salud de Ladera ESE en su movilidad diaria, ya sea hacia sus lugares de trabajo o en su tiempo libre. A través de actividades educativas y campañas de sensibilización, se fomentarán hábitos responsables y seguros en la vía pública, incluyendo el uso adecuado de los medios de transporte y el respeto por las

VIGILADO Supersalud

normas de tráfico. También se promoverá la conciencia sobre el impacto de la seguridad vial en la salud, tanto de los empleados como de la comunidad en general.

4. Eje: Profesional

El bienestar profesional engloba áreas que abarcan desde la seguridad financiera hasta el desarrollo de proyectos de vida integrales.

La tranquilidad financiera es un aspecto crucial, por lo que se busca concienciar sobre la importancia de gestionar factores que impacten en esta dimensión.

Asimismo, el crecimiento profesional es reconocido como un eje central para el bienestar individual y familiar, siendo un componente esencial del proyecto de vida de cada empleado.

Finalmente, este eje incluye la planificación del retiro como parte fundamental del bienestar a largo plazo, garantizando estabilidad y proyección futura.

4.1. Programa de Incentivos

El **Programa de Incentivos en la Red Ladera** está diseñado para motivar y reconocer a los empleados de la red, promoviendo el bienestar integral y el desarrollo profesional. Incluye medidas que refuerzan la estabilidad financiera, oportunidades de crecimiento personal y profesional, y beneficios relacionados con la planificación del retiro. Este programa busca fomentar un entorno laboral positivo, fortalecer el compromiso de los colaboradores y asegurar una transición ordenada hacia etapas futuras, garantizando un impacto positivo tanto en los empleados como en la organización.

- **PROGRAMA CLIMA LABORAL**

El 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 Página 18 de 39 relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. Debido a la importancia de lo anterior, el Decreto 1567 de 1998 (artículo 24) y el Decreto 1083 de 2015 (artículo 2.2.10.7) establecen que se debe hacer medición del clima laboral al menos una vez cada

VIGILADO Supersalud

dos años, y a partir de los resultados que arroje dicha medición, establecer estrategias de intervención y la manera como se llevarán a cabo.

CRONOGRAMA CLIMA LABORAL	
ACTIVIDAD	**MES**
Realizar y evaluar propuesta de clima laboral	Enero - Febrero
Planificar las acciones encaminadas a la realización del estudio de clima y cultura organizacional	Marzo
Realizar cronograma de estudio de clima y cultura organizacional	Abril

Indicadores

El **Programa de Incentivos en la Red Ladera** utiliza indicadores clave para medir su efectividad y alineación con los objetivos estratégicos. Entre ellos se encuentran el índice de satisfacción del empleado, el porcentaje de participación en el programa, el número de talleres realizados, el incremento en el uso de asesorías financieras y el porcentaje de empleados con un plan de retiro definido. Estos indicadores se monitorean a través de encuestas, registros y reportes con diferentes frecuencias, asegurando un seguimiento constante que permita ajustar estrategias y maximizar el impacto del programa en el bienestar profesional y personal de los funcionarios y colaboradores.

VIGILADO Supersalud

INDICADOR DE RESULTADO PTS	META PTS	OBJETIVO ESPECIFICO ESE	MACROPROCESO/ PROCESO ESE	INDICADOR ESE	LINEA DE BASE ESE	META				EJE DEL SUA
						2024	2025	2026	2027	
A 2027 el Distrito de Santiago de Cali garantiza, que al menos el 70% de las instancias de participación ciudadana reconocidas en la ciudad ejerzan el derecho a la participación social de acuerdo con las competencias establecidas en la política de participación social en salud.	116 territorios y entornos de vida cotidiana priorizados con estrategias integrales, intersectoriales y con participación comunitaria, para reducir las inequidades sociales en salud y mejorar la calidad de vida de la población, implementadas.	Brindar condiciones seguras para el desarrollo de las actividades laborales	Gestión humana	Cumplimiento de los estándares normativos del sistema de seguridad y salud en el trabajo	SLB	≥80%	≥80%	≥80%	≥80%	Proceso de transformación cultural permanente.
A 2027 el Distrito de Santiago de Cali garantiza, que al menos el 70% de las instancias de participación ciudadana reconocidas en la ciudad ejerzan el derecho a la participación social de	116 territorios y entornos de vida cotidiana priorizados con estrategias integrales, intersectoriales y con participación comunitaria, para reducir las inequidades sociales en salud y mejorar la calidad de	Promover el bienestar integral de los colaboradores	Gestión humana	Ejecución del plan de bienestar	90%	≥90%	≥90%	≥90%	≥90%	Proceso de transformación cultural permanente.

INDICADOR DE RESULTADO PTS	META PTS	OBJETIVO ESPECIFICO ESE	MACROPROCESO/ PROCESO ESE	INDICADOR ESE	LINEA DE BASE ESE	META				EJE DEL SUA
						2024	2025	2026	2027	
acuerdo con las competencias establecidas en la política de participación social en salud.	vida de la población, implementadas.									
			Gestión humana	Proporción de acciones de mejoramiento de las dimensiones del clima organizacional	Slb	≥90%	≥90%	≥90%	≥90%	Proceso de transformación cultural permanente

VIGILADO Supersalud

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nathalia Isabel Gamba Ruiz Responsable Bienestar Social	Jefe Oficina Gestión del Talento Humano	Gerente

REGISTRO DE CAMBIOS Y REVISIONES				
REVISIÓN No.	**FECHA**	**PÁGINAS**	**SOLICITANTE**	**OBSERVACIONES**
0	29/01/2025	Todas	Planeacion	Creación de documento por Nathalia Gamba Ruiz - responsable Bienestar Social

VIGILADO Supersalud