



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN JOSÉ – LA CELIA, RISARALDA
NIT 800.099.124-2**

**RESOLUCION No. 136
(noviembre 05 de 2020)**

“Por medio de la cual se modifica la resolución 012 y se adopta el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos para los funcionarios de planta de la E.S.E. Hospital San José de La Celia”.

El gerente de la empresa social del estado del hospital San José de La Celia - Risaralda, en uso de sus atribuciones legales y constitucionales y en especial las que le otorga el decreto Nro. 087 del 25 de noviembre de 2016 y....

CONSIDERANDO:

1. Que el gerente de la ESE Hospital San José de La Celia, debe dar cumplimiento a los programas de bienestar social, los cuales se deben elaborar y ejecutar con base en la aplicación de las siguientes normas: Ley 909 de 2.004 artículo 14, y 18, Decreto 1227 del 2.005 en su capítulo II el cual reglamenta la organización de dichos programas y su artículo 75 en su parágrafo faculta al Departamento Administrativo de la Función Pública, para desarrollar las metodologías para la formulación de programas de bienestar social, El decreto 1567 de 1.998 en su título II Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado capítulos II y III sobre los programas, su finalidad y áreas de intervención.
2. Que por regla general las normas sobre presupuesto, y conforme a lo establecido a la Ley 848 de 2003, artículo 22, que a la letra dice: *“Los recursos destinados a programas de capacitación y de bienestar social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la ley no haya establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie.(....)*
3. Que el programa de bienestar de la ESE Hospital San José tiene los siguientes fundamentos:

OBJETO: El programa de Bienestar Social de la Empresa Social del Estado, se encuentra orientado 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 se busca elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Empresa.

FINES: Según el Decreto 1567 de 1998 en su Artículo 21, Finalidad de los programas de bienestar social:

- 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 de 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 la 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



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN JOSE – LA CELIA, RISARALDA
NIT 800.099.124-2**

institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

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, a la salud ocupacional y el aseguramiento de los empleados de la ESE.

e) Estimular e incentivar las capacidades laborales de los funcionarios encaminados al mejoramiento, la calidad, el interés y el sentido de pertenencia hacia la institución con un fin común que conlleve al agrado del servicio recibido por parte del usuario.

4. Que se realizó un proceso de gestión metodológico para adecuar y adaptar el plan de bienestar, siguiendo la normatividad vigente, el cual se describe a continuación:

A. ESTUDIO DE NECESIDADES DE LOS EMPLEADOS Y SUS FAMILIAS

Se realizó encuesta con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos y políticas establecidas para el efecto y teniendo en cuenta los programas ya adelantados en años anteriores. Así mismo, que estén enmarcadas dentro de las áreas determinadas con el Comité de Bienestar Social:

B. ENCUESTA Y TABULACIÓN DE LA MISMA, PARA LA IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Se realizó el proceso de encuesta y tabulación con el objetivo de establecer las principales necesidades, obteniendo los siguientes resultados

ITEM	SI	NO	No Contesta
APORTE POR DEFUNCION: Consiste en reconocer a cada funcionario y trabajador adquisición de lapidas y víveres en caso de muerte de los padres, hijos, cónyuge o compañero(a) en unión permanente, de los funcionarios de la ESE los cuales se efectuaran a través de convenios con supermercados, almacenes venta de lápidas, etc.	67%	33%	0%
APORTE EDUCATIVO PARA LOS EMPLEADOS. Que adelantan estudios en universidades o cualquier otro curso formativo de acuerdo a las condiciones del presente plan.	67%	27%	6%
UN DIA LIBRE por motivo de su cumpleaños	93%	0%	7%
INTEGRACION PARA CELEBRAR FECHAS ESPECIALES CON LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES: se hará una sola vez al año, una tarde, de la presente vigencia. Para celebrar los cumpleaños, de los funcionarios de la ESE y otros días especiales.	100%	0%	0%
EN EL AREA RECREATIVA			
▪ TARDES RECREATIVAS: autorizar a los funcionarios de la ESE, a realizar actividad física (deportes, aeróbicos, rumbo terapia, caminata, bicicleta, etc), dos horas cada quince días.	100%	0%	0%
▪ VIAJES RECREATIVOS O DE DESCANSO: Este beneficio tiene como fin que el empleado reciba apoyo por la entidad para que pueda disfrutar de un viaje recreativo o de descanso con su familia, contribuyendo al mejoramiento del bienestar social de esta, y al sano esparcimiento del mismo.	93%	7%	0%
ACTIVIDADES DE NAVIDAD: Integración recreativa y cultural de fin de año para los empleados y trabajadores de la ESE (Actividad recreativa, cultural y deportiva).	93%	0%	7%

- **Diseño del programa,** Teniendo las encuestas tabuladas y conociendo las necesidades más importantes del personal se pone a consideración del Comité para jerarquizar y acometer la tarea de satisfacerlas; donde dicho Comité debe tener en cuenta la disponibilidad de los recursos, el



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN JOSÉ – LA CELIA, RISARALDA
NIT 800.099.124-2**

tiempo de la realización, la cobertura y el ámbito de los programas, así como el posible impacto de los mismos.

- **Ejecución del programa,** La responsabilidad en la ejecución de todos estos programas estará a cargo del Comité de Capacitación y Bienestar Social. El programa cuenta con la ejecución en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de organismos encargados de la protección, de la seguridad social y de los servicios sociales, según la necesidad de la problemática por resolver. Se efectuarán convenios con empresas de turismo, almacenes, supermercados, etc.; con el fin de que el funcionario acceda a los beneficios del programa de bienestar social a través de entidades que presten dichos servicios, además se buscara la utilización adecuada de los recursos estatales asignados a cada entidad en el rubro de Bienestar Social.
 - **Evaluación y seguimiento,** La verificación de la eficacia del programa que se establece, estará a cargo de todos los empleados y trabajadores de la entidad, quienes podrán solicitar ellos mismos, su modificación o continuidad con el fin de analizar las desviaciones y los logros establecidos
5. Que el Título II, Capítulo I del Decreto 1567 de 1998 señala las disposiciones generales del Sistema de Estímulos para el reconocimiento del desempeño efectivo de los servidores y equipos de trabajo de las entidades.
 6. Que de acuerdo con el artículo 19 del decreto 1567 de 1998 cada entidad deberá elaborar anualmente planes de estímulos e incentivos.
 7. Que el artículo 76 del Decreto 1227 de 2005 señala que los planes de incentivos tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y la productividad bajo un esquema de mayor compromiso con las entidades.
 8. Que la ESE Hospital San José de LA CELIA debe definir en cada vigencia los incentivos para los mejores empleados de carrera administrativa profesional, técnico y asistencial y de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico y asistencial.
 9. Que igualmente la ESE Hospital San José de LA CELIA debe definir los criterios y procesos para la selección de los mejores servidores y equipos de trabajo en condiciones de objetividad, igualdad y transparencia.
 10. Que de igual forma la ESE Hospital San José debe adoptar el programa de incentivos, el cual tiene los siguientes fundamentos:
 - A. Principios Orientadores:** Los programas de incentivos, como componentes tangibles del sistema de estímulos, deberán orientarse a:
 1. Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos;
 2. Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.Los Programas de Incentivos dirigidos a crear condiciones favorables al buen desempeño se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral y los programas de incentivos que



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN JOSÉ – LA CELIA, RISARALDA
NIT 800.099.124-2**

buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

- Proyectos de Calidad de Vida Laboral. Los programas de incentivos que se desarrollen mediante proyectos de calidad de vida laboral tendrán como beneficiarios a todos los empleados de la entidad. Estos proyectos serán diseñados a partir de diagnósticos específicos, utilizando para ello el Plan Institucional de Bienestar Social.
- Planes de Incentivos. Los Planes de Incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la entidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia.

B. Tipos de Planes. Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrán derecho a incentivos pecuniarios y no pecuniarios todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles asesor, profesional, técnico, y asistencial.

Planes de Incentivos Pecuniarios. Los Planes de Incentivos Pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo. Los equipos de trabajo se determinarán con base en la medición del logro en los objetivos previstos, de la calidad del servicio al cliente, de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo. Dichos reconocimientos económicos serán teniendo en cuenta el presupuesto del hospital de acuerdo con la disponibilidad de recursos y se distribuirán entre los equipos seleccionados.

Planes de Incentivos No Pecuniarios. Los Planes de Incentivos No Pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia. El nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral del período anual fijado para dicha calificación.

B. Consideraciones generales para la asignación de incentivos.

- C.1** La selección y la asignación de incentivos se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritario.
- C.2** En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración.
- C.3** Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad en la cual labora.
- C.4** Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia.
- C.5** Todo empleado con desempeño en niveles de excelencia debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida.

11. De acuerdo a la resolución 100067 del 29 de octubre de 1980 del ministerio de salud, la cual hace



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN JOSÉ – LA CELIA, RISARALDA
NIT 800.099.124-2**

alusión en sus considerandos los dispuesto en la circular 108 de septiembre 25 de 1978, que establece la reserva mínima del 5% del valor de la nómina con destino al rubro de bienestar social.

Por lo anterior.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Apruébese el Plan de Bienestar Social e incentivos de La E.S.E. Hospital San José del Municipio de La Celia, el cual se detalla a continuación:

ARTÍCULO SEGUNDO- REQUISITOS GENERALES: la ESE Hospital San José de La Celia Risaralda, reconocerá y pagará por los servicios contemplados en el presente PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, a las entidades a donde se soliciten los servicios autorizados, previo el cumplimiento de los requisitos que se establecen en el presente programa.

PARÁGRAFO PRIMERO: Se entiende como beneficiario del funcionario: los padres (previa demostración de la dependencia económica, cónyuge e hijos menores de 18 años y hasta 25 años que demuestren ser estudiantes) y hasta un máximo de tres (3) hijos.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Para tener derecho a los beneficios consagrados en el presente Plan se requiere tener una permanencia en la entidad no menor a un (1) año.

PARÁGRAFO TERCERO: Cuando se presente el evento en el cual dos o más funcionarios acudan con igual derecho a reclamar los beneficios consagrados en el presente artículo no se hará múltiple la concesión del beneficio. (Cónyuges)

PARÁGRAFO CUARTO: El cobro repetitivo de cualquiera de los beneficios establecidos en el presente Plan será motivo de sanción disciplinaria, previa devolución de uno de ellos.

PARÁGRAFO QUINTO: Para tener derecho a los beneficios consagrados en el aporte por VIAJES RECREATIVOS O DE DESCANSO se requiere tener una permanencia en la entidad no menor a un (1) año.

PARAGRAFO SEXTO: Si al estudiar los documentos a que se refieren los artículos anteriores se comprueba que éstos, o los datos que los mismos contienen son falsos o enmendados, el funcionario perderá definitivamente el derecho al aporte que reclama y a los que con posterioridad al hecho pueda reclamar; todo sin perjuicio de las sanciones disciplinarias y penales a que haya lugar.

PARAGRAFO SEPTIMO. Los beneficios que se encuentran en este Programa de Bienestar Social se deben tomar durante la vigencia fiscal para la cual es aprobada el programa.

**CAPITULO I
DE LOS BENEFICIOS DEL PLAN DE BIENESTAR**

ARTICULO TERCERO: Adóptense los beneficios que se relacionan a continuación en cumplimiento del programa de bienestar social de la ESE Hospital San José



PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES

1. APORTE EDUCATIVO PARA EMPLEADOS: Tiene como fin brindar apoyo económico al empleado o trabajador que adelante estudios universitarios o de postgrado.

Consiste en reconocer un aporte educativo semestral a todo funcionario que se encuentre adelantando estudios universitarios o de postgrado en Universidades debidamente reconocidas por el Gobierno Nacional siempre y cuando no se trate de comisión de estudios, hasta por el 50% de un SMLV

Para el reconocimiento del aporte educativo en todos los casos los funcionarios deberán presentar ante el Comité de Bienestar Social, los siguientes documentos:

1. Constancia de matrícula original de la escuela, colegio o institución donde el funcionario se encuentra matriculado, y en el caso de las universidades constancia en original donde consta la carrera y año o semestre que va a cursar expedido en original por el establecimiento de enseñanza correspondiente.
2. Para el pago del aporte correspondiente al 2o. Semestre del año en carreras semestralizadas universidades), constancia de asistencia regular a clases durante el primer semestre del año, expedido por el establecimiento educativo correspondiente, y la aprobación del mismo.
3. El funcionario solo podrá reclamar un aporte por semestre.

Para efectos del reconocimiento del beneficio educativo para los empleados que se encuentran estudiando en universidades y otro establecimiento educativo de nivel superior, deberán presentar estado de cuenta con la Universidad donde conste además el valor de la matrícula o estado de cuenta en que se encuentra matriculado, la carrera y el semestre o año que va a cursar o esta cursando.

2. DIA LIBRE POR CUMPLEAÑOS: Se otorgará un día (1) libre por cumpleaños de cada empleado, el cual debe ser concertado con el jefe inmediato o gerente de la ESE, el cual debe ser disfrutado durante el mes en el cual se celebra, sin afectar la normal prestación del servicio.

ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS

1. REALIZACION DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS ENTRE LOS FUNCIONARIOS: se fomentará la realización de actividades lúdico recreativas: rumboterapias, aeroterapias, aeróbicos, caminatas, deportes: se podrá realizar dos horas cada quince días.

2. VIAJES RECREATIVOS O DE DESCANSO: Este beneficio tiene como fin que el empleado reciba apoyo por la entidad para que pueda disfrutar de un viaje recreativo o de descanso con su familia, contribuyendo al mejoramiento del bienestar social de esta, y al sano esparcimiento del mismo, cuya financiación será equivalente a \$400.000 para cada EMPLEADO, que se podrán ejecutar a través de Cajas de Compensación Familiar mediante la realización de un contrato que promueva el plan vacacional el cual podrá incluir: Transporte (terrestre aéreo marítimo terrestre) alimentación y alojamiento. Este se podrá disfrutar durante el periodo vacacional o en otras fechas definidas por el empleado o el trabajador que no afecte su asistencia a laborar.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN JOSÉ – LA CELIA, RISARALDA
NIT 800.099.124-2**

- 3. INTEGRACION PARA COMPARTIR CON LOS EMPLEADOS QUE CUMPLEN AÑOS Y CELEBRACION DE FECHAS ESPECIALES:** Se realizara una actividad de integración cultural y recreativa; fecha establecida por el Comité en una tarde para compartir con los empleados de la ESE que cumplieron años y se celebraran fechas especiales.
- 4. ACTIVIDADES DE NAVIDAD O FIN DE AÑO:** El comité realizara una actividad recreativa cultural y deportiva de integración para todos los funcionarios de la ESE. finalizando el año, la cual debe propender a mejorar el clima laboral e incentivar a los funcionarios con espacios de esparcimiento que contribuyan a la salud mental de los beneficiarios. Todos los funcionarios tendrán derecho a disfrutar del tiempo acordado sin excepción. siempre y cuando el funcionario cumpla con el horario de la actividad programada.

**CAPITULO II
DE LOS INCENTIVOS AL DESEMPEÑO INDIVIDUAL**

ARTICULO CUARTO: Adóptese el Plan de incentivos para los servidores públicos de la ESE Hospital San José de LA CELIA, el cual tiene el fin de elevar la satisfacción, desarrollo y bienestar, en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de la misión institucional, otorgando incentivos no pecuniarios al mayor nivel de excelencia en los siguientes casos:

Reconocimiento a Labor a los funcionarios que lleven laborando en la institución cuando cumplan los veinticinco años (25) de servicio o más, y los que obtengan su pensión de jubilación, el cual se realizara en acto protocolario el día del cumpleaños del hospital.

ARTICULO QUINTO: Efectuar un reconocimiento público al mejor empleado de carrera administrativa, de forma anual.

Requisitos para la selección de los mejores empleados de carrera de la Entidad.

- a) Tener un tiempo de servicio en la ESE Hospital San José de LA CELIA no inferior a un (1) año.
- b) No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- c) Acreditar nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Procedimiento para la Selección

El procedimiento para la selección del mejor empleado de carrera de la Entidad será de la siguiente manera:

- a) A más tardar a 31 de marzo siguiente a la calificación anual la dependencia encargada de Talento Humano deberá presentar al comité el listado de los empleados de carrera administrativa cuyas calificaciones hayan alcanzado el nivel de excelencia y cumplan con los requisitos establecidos.
- b) El Comité, dentro de los 10 días hábiles siguientes al recibo de los listados, seleccionará:



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN JOSE – LA CELIA, RISARALDA
NIT 800.099.124-2**

El mejor empleado de carrera, es decir, el que haya obtenido el mayor puntaje en la evaluación de desempeño.

c) El comité ofrecerá a los seleccionados los incentivos previstos en el plan anual institucional para que éstos escojan los de su preferencia.

e) De lo anterior, el comité de incentivos elaborará un acta que firmarán todos sus miembros y será enviada al jefe de la entidad para que mediante acto administrativo formalice la selección y la asignación de los incentivos.

d) En acto público, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, deberán ser proclamado el seleccionado.

PARÁGRAFO PRIMERO. En caso de empate en el puntaje obtenido por dos o más empleados y que corresponda al primer lugar, se calificarán sus aportes personales extraordinarios realizados durante el período correspondiente a la última calificación de servicios, de acuerdo su aporte personal mediante la producción intelectual, tales como ensayos, capacitación a empleados de la entidad, investigaciones, libros, o el rediseño de procesos que contribuyan al logro de los objetivos institucionales, así como su participación en representación de la entidad como ponente o conferencista en congresos, seminarios o foros.

Los incentivos no pecuniarios: que se ofrezcan serán para los mejores empleados de carrera administrativa, el mejor empleado de carrera del Hospital escogerá en primer lugar el incentivo de su preferencia entre los siguientes:

- **Capacitaciones otorgadas a los mejores funcionarios:** Se realizará una vez se concerté con el funcionario y la Institución, conforme a la asistencia a seminarios, diplomados, talleres, capacitaciones concedidas por el Hospital o por otras entidades.
- **Reconocimiento a la labor meritoria:** Se realizará un reconocimiento con copia a la hoja de vida.
- **Reconocimiento Público:** Que se efectuará en reuniones de personal o en eventos especiales.
- **Encargos y comisiones:** Para desempeñar empleos en caso de que exista la vacante.
- **Otros incentivos** que la entidad considere pertinente y sean otorgados a la misma como aporte a su gestión.
- **Un día de descanso para** compartir con su familia.

PARÁGRAFO SEGUNDO. En lo posible no se entregará dinero en efectivo, este se cancelará directamente a la Institución Educativa, Cajas de Compensación etc., previo trámite de la orden de servicios o la cuenta de cobro respectiva.

PARRAGRAFO TERCERO. Reconocimiento público a la labor meritoria a todos los servidores públicos seleccionados: Mención especial con copia a hoja de vida y publicación en los medios de comunicación del Hospital.

PARÁGRAFO CUARTA. Los incentivos no pecuniarios que no estén regulados por disposiciones especiales deberán ser concebidos, diseñados y organizados por cada entidad de acuerdo con sus



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN JOSE – LA CELIA, RISARALDA
NIT 800.099.124-2**

recursos y mediante convenios que realicen con entidades públicas o privadas, en el marco de la ley y de sus competencias.

**CAPITULO III
DISPOSICIONES GENERALES**

ARTICULO SEXTO – ACTOS ADMINISTRATIVOS: Los actos Administrativos mediante los cuales se conceden los incentivos, deberán ser motivados y contra ellos no procede recurso alguno.

ARTICULO SEPTIMO-Recursos. La ESE Hospital San José LA CELIA cuenta con recursos asignados para el Plan de Bienestar e Institucional de Incentivos por valor de dieciocho millones ochocientos doce mil treinta pesos (\$ 18.812.030), los cuales serán ejecutados de acuerdo al flujo de caja y según el recaudo de recursos de la vigencia.

ARTICULO OCTAVO - Prohibiciones. Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, concedidos a los **Artículo 4.** empleados en desarrollo de programas de bienestar social e incentivos, no pueden tener por objeto modificar los regímenes salariales y prestacional de los empleados.

ARTICULO NOVENO - Responsables: Con la orientación del jefe de la entidad, será responsabilidad de la dependencia de Talento Humano o de las que hagan sus veces la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar e incentivos, para lo cual contarán con el apoyo y la colaboración del comité. Dichos programas deberán presentarse al comité y darse a conocer en el mes de febrero con el respectivo presupuesto proyectado para cada actividad. La administración facilitará la participación de los empleados en tales programas, sin que con esto se ocasionen dificultades o traumatismos en la prestación de los servicios propios de la entidad.

Dada en la Celia – Risaralda, a los cinco (5) días del mes de noviembre de 2020.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

CARLOS ANDRES POSADA BUITRATO
Gerente