

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

RESOLUCION No. 020
(enero 03 de 2024)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE PLANTA DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN JOSÉ DE LA CELIA, PARA LA VIGENCIA 2024”.

EL GERENTE DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE DE LA CELIA, en uso de sus atribuciones legales y,

CONSIDERANDO:

1. El gerente de la ESE Hospital San José de La Celia, dando cumplimiento a la ley establece que los programas de **bienestar social** 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 párrafo 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. 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 sobre los programas de bienestar social para los empleados y sus familiares, el Decreto Ley 1567 de 1998¹, establece:

“ARTÍCULO 20. Bienestar social. Los programas de bienestar social 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.

4. En concordancia con lo anterior, el Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”, establece:

“ARTÍCULO 2.2.10.1. Programas 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.





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

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 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.*
5. *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*

ARTÍCULO 2.2.10.6. Identificación de necesidades y expectativas en los programas de bienestar. *Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.” (Resaltado nuestro)*

5. Conforme con lo anterior, los programas de Bienestar, 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. Tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados de la entidad (de libre nombramiento y remoción, de carrera y los provisionales) y sus familias.
6. De conformidad con lo establecido en el artículo 38 del Decreto Ley 1567 de 1998 y el artículo 16 de la Ley 2008 de 2019, los recursos destinados a programas de bienestar social e incentivos no pueden tener por objeto crear remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales, no servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Apruébese el Plan de Bienestar Social e incentivos de La E.S.E. Hospital San José del Municipio de La Celia para la vigencia 2024, el cual se detalla a continuación:

1. **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.





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

2. 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 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.

3. POLITICAS

En su vida corriente el ser humano hace parte de grupos formales e informales, de asociaciones voluntarias, de programas y causas de toda índole que tienen en común la participación organizada de un cierto número de personas. Mediante estas acciones colectivas toma forma y realidad la vida social. Mediante ella se sostiene y se transforma la vida colectiva de las comunidades.

Existe en toda comunidad un conjunto de realidades institucionales alrededor de las cuales se organiza y articula la participación de las personas en la vida de la comunidad.

Una de las principales políticas de este programa de bienestar social, es el mejoramiento del nivel de vida del grupo familiar del empleado, puesto que es unánime el acuerdo entre sociólogos, antropólogos y psicólogos acerca del papel regulador de la familia en la cultura y la sociedad. En esta pequeña sociedad adquiere la persona los conceptos, creencias y valores que la habilitan para integrarse y participar en la vida de la comunidad. En este pequeño núcleo social las personas tienen roles, funciones y responsabilidades que van cambiando con el paso del tiempo. De ser hijo pequeño y dependiente de la tutela de los padres, a ser mayor, a contar con más independencia y a





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

cooperar con los ingresos que permiten la supervivencia del grupo. Posteriormente se constituye en padre o Madre de familia, con plena Responsabilidad sobre la supervivencia del grupo y sobre la crianza de sus hijos.

La participación en la vida familiar exige al individuo asumir responsabilidades y funciones diferentes, adquirir conocimientos, creencias y valores que lo habilitan de algún modo, tanto para la vida familiar como para la participación de comunidad en general.

La participación en una familia de clase social alta, media o baja es una realidad que enfrenta al individuo con circunstancias que determinan una buena parte de su modo de ser, de reaccionar y de comprender su papel y vinculación a la sociedad en general.

A través del aprendizaje, el individuo va incorporando conceptos, habilidades, valores e intereses que lo habilitan o insensibilizan para una participación eficiente y efectiva en el trabajo y en la sociedad. De este modo la vida familiar incide en el desempeño ocupacional, como facilitadora e inhibidora en el proceso de adquirir conceptos, habilidades e intereses relevantes para el trabajo y proporcionando entrenamiento para la vida de relación y la vida comunitaria.

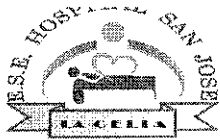
Otra de las políticas del presente programa está basada en satisfacer las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleo y su familia, para mejorar niveles como salud, vivienda, recreación y en especial la EDUCACION.

Esta institución social juega un papel semejante al de la familia. Como resultado de la participación del individuo del sistema educativo nacional logra adquirir conocimientos, valores, intereses y habilidades que lo preparan, presumiblemente, para una participación constructiva y productiva en la vida de la sociedad.

El sistema educativo es un agente de socialización responsable de la educación del individuo a las exigencias de supervivencia y de orden de la sociedad. En Colombia, como lo han mostrado diversos estudios sociológicos, la educación tiene una responsabilidad apreciable, no solo en la movilidad social, sino también en la estratificación y la marginalidad de amplios sectores de la población. Esto significa que si bien la participación en el sistema educativo puede permitirle al individuo acceder a niveles sociales, culturales y económicos superiores a los de sus padres o superiores a los suyos propios de épocas anteriores.

La educación en la sociedad colombiana juega entonces un papel complejo de agente socializador, de generador de estratos y de diferencias que marginan sectores mayoritarios de la población de recursos y privilegios a los que solo tienen acceso las personas más educadas o, como lo observa Parra (1.984), las personas educadas en universidades de elite, por contraste con las educadas en universidades de masa.

En estas circunstancias la educación provee al ciudadano de conocimiento, habilidades, e intereses que condicionan su orientación y sus posibilidades de participación de la sociedad, en el empleo y en la distribución del ingreso. El cúmulo de aprendizajes logrado por la persona como consecuencia de su participación en el sistema educativo la habilita, más o menos, para el



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

desempeño de un trabajo específico, si ha logrado niveles educacionales superiores al bachillerato. De lo contrario la margina del empleo calificado y de las posibilidades de tener un ingreso que le permita satisfacer las necesidades de supervivencias propias y de su familia. Si a lo anterior adicionamos la discriminación y marginalidad producidas por las altas tasas de desempleo y subempleo, que afectan tanto a la población educada como a la que no logra niveles aceptados de educación, debemos concluir, con el estudio de Para (1.984), sobre la juventud colombiana, que por razones que como la dificultad de acceso a la educación de vastos sectores poblacionales, no se

está socializando debidamente al joven, ni promoviendo su movilidad social.

Sin embargo, la experiencia que viven las personas en el sistema educativo nacional deja actitudes, orientaciones, expectativas y frustraciones que no siempre preparan al individuo para el desempeño eficiente y efectivo de un trabajo, pero que si lo pueden disponer para reaccionar adversamente a su situación de marginalidad, desempleo, bajo salario y discriminación. Esta parece ser una situación responsable de la delincuencia, de la economía informal y de las migraciones del campo a la ciudad y hacia el exterior.

La educación puede entonces preparar al individuo para el desempeño en el trabajo, pero en la mayoría de los casos solo logra generar actitudes y reacciones que no afectan el desempeño ocupacional pero que si previene a las personas a favor, y tal vez en contra en la mayoría de los casos del ambiente y de las relaciones sociales en el trabajo.

4. AREAS DE INTERVENCION

Para promover una atención integral al empleado y propiciar su desempeño productivo, el programa de bienestar social se enmarca en dos áreas:

4.1. AREA DE PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES: Es necesario recordar que el hombre es el recurso vital de nuestras organizaciones y que ninguna organización puede ser superior a sus recursos humanos.

La "mejor gente" él "mejor personal" debe hacerse y esta es una gran responsabilidad de la gerencia.

La "alegría de trabajar" es el estado de ánimo positivo que se pretende lograr en todo el ámbito laboral; cuando se dirige la vocación de los empleados, se orientan todas sus actitudes intelectuales hacia lo que conviene más, se les aumenta diario sus conocimientos a través de incentivos económicos y psicológicos.

En la dirección de las organizaciones hay que ser capaces de asumir riesgos cuando se tiene al personal a cargo y cuando se tiene una mentalidad innovadora. La dirección dinámica hace énfasis en la colaboración y no en la competencia destructiva.

Es necesario fortalecer la mística, la lealtad y la cooperación entre los diferentes grupos de la



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

organización. Es urgente mejorar los niveles de eficiencia y eficacia como generadores de una mayor productividad; hay que desarrollar una permanente actitud positiva frente al trabajo y frente a la vida misma. Solo existe motivación cuando hay motivos o razones para vivir, para luchar que le den sentido a la vida, significado a nuestros actos.

Hay que construir un clima de confianza entre las personas y los grupos a través de toda la organización. El moderno concepto de dirección es estimular un clima abierto al cambio,

donde surjan la creatividad y el compromiso. Hay que fomentar la competencia hacia el trabajo y hacia los objetivos y menos hacia las personas, de tal manera que puedan maximizar los esfuerzos de colaboración e integración. Hay que incrementar el sentido de pertenencia a través de una participación abierta y honesta.

Lo importante es entender la empresa como una organización social, Comprender que los resultados no los producen las máquinas sino los hombres, que una buena dirección y desarrollo de los recursos humanos en la empresa, facilitan que los hombres se comprometen realmente, con los objetivos de la organización y aportan lo mejor de sí mismos en beneficio común.

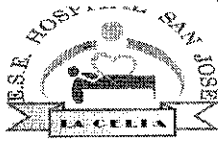
Por lo tanto, en esta área se establecerán los programas que tiendan a satisfacer las necesidades de protección ocio e identidad y aprendizaje de su empleo, y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, cultura y educación.

4.2. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL: Trabajar por la calidad de vida laboral no es un proceso ni una actividad administrativa simple. Tampoco es algo de competencia de los gerentes o de los responsables de asuntos de personal exclusivamente. No es un lujo gerencial o una moda que nos ha llegado de los países subdesarrollados. Es ante todo una postura filosófica, una actitud abierta estructurada y global que integre la realidad empresarial con una comprensión moderna de la naturaleza del hombre y la sociedad.

Trabajar por la calidad de vida laboral es un proyecto complejo que involucra muy diversas tareas y responsabilidades, demanda, en nuestro concepto, los concursos de empresarios, trabajadores y responsables comunitarios y se orienta a la satisfacción del interés común de todos los implicados. Constituye un paradigma de la realidad laboral moderna y un imperativo social, económico y administrativo, al que difícilmente podrán abstenerse las empresas de los años venideros. Trabajar por la calidad de vida laboral permite crear un contexto integrador y ampliar los alcances de toda gestión administrativa que pretenda tener efectos de fondo y duraderos sobre el desempeño y la productividad. La calidad de vida laboral es un aspecto de calidad de vida en general.

Se define la calidad de vida laboral como el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a construir su más completo desarrollo como ser humano.

Cualquier esfuerzo que se realice para fomentar la calidad de vida laboral produce beneficios reales que, en muchos casos, son imperceptibles, dando así la apariencia de desperdicio de recurso o de una causa sin justificación.



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

El trabajo con todas las características y todas las circunstancias que lo acompañan tiene un impacto profundo en la vida del hombre y en la mejora o deterioro de sus calidades personales. Esto obedece a que el trabajo determina una parte importante de su identidad laboral. Se debe también a que constituye un estímulo para el desarrollo de habilidades

físicas e intelectuales puesto que crea condiciones para la práctica y el ejercicio. También obedece a que el trabajo del hombre se vincula a su comunidad, le entrega el producto de su esfuerzo y puede obtener por esto no solo la retribución necesaria para su supervivencia sino también reconocimiento, sentido. Del logro y autorrealización. En condiciones Apropriadadas de calidad de vida estos conceptos se transforman en realidades que afectan profundamente al hombre y a la sociedad. En este sentido Cherns y Davis (1975) afirman:

"Los costos para la comunidad de puestos mal diseñados, de trabajadores infelices e insatisfechos, de capacidades subutilizadas, de seres humanos tratados más como partes que como personas no se han cuantificado económicamente, por la sencilla razón que ningún organismo social ha pagado por esto si no tan solo el individuo afectado. De este modo no son conocidas las implicaciones económicas de las políticas de calidad de vida; el pensamiento occidental ha sido adherido firmemente a la idea de una vida que desagrega las condiciones económicas de las sociales. Sin embargo agrega el autor más adelante. El impacto de mejorar la calidad de vida y de los pasos dados para lograr este propósito será sentido en un amplio rango de instituciones sociales, familia, escuela, universidad, sociedades voluntarias de bienestar y organizaciones comunitarias de toda clase. Durante un siglo y medio en que la institución dominante era la industria, las escuelas se dedicaron a preparar el futuro trabajador para su rol. Las virtudes de obediencia, perseverancia con tareas intrínsecamente desagradables, puntualidad y meticulosidad fueron inculcadas. La naturaleza interactiva y sistemática del cambio en las instituciones sociales liga el trabajo y la educación".

Por otra parte, hay evidencias acerca de un doble efecto de las acciones y programas de calidad de vida laboral en el comportamiento individual y en la sociedad.

En el caso del comportamiento individual se ha observado aumento de la satisfacción con el trabajo, reducción del ausentismo y rotación y mejora de la integración general de la sociedad, tal como lo refleja en la salud y en las actitudes hacia la vida, en la participación en la familia, o en otras instituciones comunitarias.

Se ha encontrado también que la enfermedad mental, el alcoholismo, la corta esperanza de vida, la poca participación en la comunidad, en no pocas ocasiones son causadas por ambientes de trabajo deficientes y el costo de esto es asumido por el individuo y por la sociedad.

En cuanto a los efectos sobre la empresa, se ha visto que las acciones sobre la calidad de vida pueden tener una incidencia importante en el éxito financiero, a largo plazo, por su impacto en la reducción del ausentismo y de la rotación, en la mejora del clima de compromiso y en la atracción que ejerce la empresa sobre el interés de vinculación de candidatos potenciales de gran talento.





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

5. PROCESO DE GESTIÓN DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Siguiendo la normatividad vigente, el presente programa cuenta con el proceso de gestión que se describe a continuación:

5.1. ESTUDIO DE NECESIDADES DE LOS EMPLEADOS

Mediante el sistema de encuestas y entrevistas, se realizó el estudio de necesidades de empleados y sus familias 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.

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

- Auxilios educativos para los empleados e hijos de los empleados
- Incentivo recreacional vacacional para empleados
- Actividades lúdico recreativas en días especiales, fin de año y otros
- Apoyo en recreación y deporte

5.3 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

6. REGLAMENTO DE LOS PROGRAMAS

Los programas de Bienestar Social están dirigidos a los empleados del hospital en forma grupal en su mayor parte, pero se determinarán algunos requisitos para el caso de eventos individuales.

ARTICULO SEGUNDO: GENERALES. 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.



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

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

ARTÍCULO TERCERO: AUXILIO EDUCATIVO PARA ESTUDIOS SUPERIORES Y DIPLOMADOS. La E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE reconocerá un auxilio educativo semestral por la suma de **Quinientos Sesenta Mil Pesos M/cte (\$560.000,00)** a todo funcionario que se encuentre adelantando estudios superiores, en la modalidad de pregrado y posgrado, así como para cursar programas en la modalidad de diplomado, en instituciones de educación superior debidamente reconocidas por el gobierno nacional, siempre y cuando no se trate de comisión de estudios.

Éste auxilio se materializará como abono girado directamente a la factura que el solicitante debiera pagar a favor de la institución de educación superior.

PARÁGRAFO: Para el reconocimiento del auxilio educativo, en todos los casos los funcionarios deberán presentar ante el comité de bienestar social, los siguientes documentos:

1. Constancia de matrícula en la carrera y año o semestre que va a cursar expedido en original por el establecimiento de enseñanza correspondiente.
2. Factura expedida por la institución de educación superior para el semestre respectivo.





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

3. Para acceder al auxilio educativo por funcionario, además de todos los requisitos, éste deberá acreditar la aprobación del semestre anterior.

ARTICULO CUARTO: KIT EDUCATIVO PARA HIJOS DE FUNCIONARIOS. La E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE ofrecerá un kit académico en el año, de elementos estudiantiles (según estudio adelantado) hasta por un valor de CIENTO DOCE MIL PESOS MCTE (\$ 112.000.00) en estudios de pre-kínder, kínder, primaria y bachillerato en establecimientos aprobados por el gobierno Nacional.

PARÁGRAFO 1: Se otorga un solo kit por funcionario

PARAGRAFO 2: Para el reconocimiento del kit de elementos estudiantiles de hijo de funcionario, este deberá presentar ante el comité de bienestar social los siguientes documentos:

1. Constancia de matrícula expedida por el establecimiento de enseñanza donde conste el grado que va a cursar, presentar el original.
2. Registro civil de nacimiento del hijo (Cuando va a solicitar por primera vez).

ARTICULO QUINTO: La E.S.E a través de instituciones de educación superior, formal, informal y no formal, así como de entidades como COMFAMILIAR y SENA, buscará las capacitaciones en las cuales pueda participar el personal, el propósito de lograr el mayor impacto posible, para lo cual se compromete a conceder el tiempo necesario, previos acuerdos y revisiones de jornadas laborales.

ARTICULO SEXTO: El reconocimiento de los incentivos que se reglamenten mediante la presente resolución, deberán darse dentro de los 45 días siguientes a la fecha en la que el mismo sea solicitado por el funcionario, aportándose la documentación completa para tal efecto.

ARTICULO SEPTIMO: INCENTIVO RECREACIONAL VACACIONAL. La E.S.E. HOSPITAL SAN JOSE apoyará una actividad recreacional vacacional a cada empleado por el 50% de SMLV, cumplido cada año de servicio. La ESE debe realizar un contrato con una Caja de Compensación familiar a través de tarjetas Comfapulus, las cuales deben ser redimidas por el funcionario en servicios que presta la Caja de Compensación Familiar: (Recreación y Deporte, Alojamiento (cabañas Consotá ingreso Escenarios Deportivos, Bicicletas, lanchas, restaurantes, Planes Turísticos.). La tarjeta COMFAPLUS no podrá ser redimido en dinero en efectivo; en caso de que el Comité determine otra actividad Recreacional Vacacional, la ESE a través del comité deberá contar con mínimo dos cotizaciones que respalden la actividad a desarrollar una de las cuales deberá corresponder a La Caja de Compensación familiar.

ARTICULO OCTAVO: ACTIVIDADES LÚDICO-RECREATIVAS. Con el ánimo de integración de los funcionarios, se autoriza la celebración de fechas especiales, tales como: el día institucional, el día de la madre, día del padre, día del auxiliar (en todos los ramos), día del profesional (en todos los ramos), día del amor y la amistad y fin de año; caminatas, Deportes y



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

otras, así mismo la integración con el personal y su familia, conservando siempre el principio de austeridad en el gasto y hasta por el presupuesto máximo descrito en el artículo décimo segundo de la presente resolución.

ARTICULO NOVENO: ESTÍMULO PARA ADQUISICIÓN DE VIVIENDA. La E.S.E. analizará las condiciones económicas de los funcionarios y estimulará la adquisición de vivienda con la cooperación de búsqueda de oferta, trámites y estudios financieros y consecución de recursos como cesantías y préstamos que tengan este fin, tales como contratos de crédito de libranza con comfamiliar, bancos y cooperativas.

ARTICULO DÉCIMO: UN DIA LIBRE POR CUMPLEAÑOS: Se otorgará un día libre por cumpleaños de cada empleado, el cual debe ser concertado con el jefe inmediato o gerente de la ESE.

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. PRESUPUESTO. Las actividades y beneficios contemplados en la presente resolución se imputarán al presupuesto de gastos de la ESE Hospital SAN JOSE, rubro 2.1.2.02.02.009.05 Bienestar Social, según el valor apropiado para la presente vigencia (\$24.732.000,00).

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO. PROHIBICIONES Y SANCIONES. Por ningún motivo la ESE HOSPITAL SAN JOSE hará entrega de dinero, efectivo o en cheque, directamente a sus funcionarios o a un familiar del mismo.

Así mismo, de comprobarse que los documentos a que se refieren los artículos anteriores como requisito para acceder a algún incentivo o ayuda, o los datos que los mismos contienen, han sido falsificados, alterados o adulterados, el funcionario perderá definitivamente el derecho al beneficio que reclama y los que con posterioridad al hecho pudiera reclamar; lo anterior, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias, fiscales y penales a que haya lugar.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO. VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga todas las disposiciones institucionales que le sean contrarias.

Dada en la ESE Hospital San José de La Celia a los 03 días del mes de enero de 2024.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

CARLOS ANDRÉS POSADA BUITRATO
Gerente