



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL
MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA
NIT: 891.412.134-1**

CÓDIGO	DI-PL-013
VERSIÓN	1
PÁGINA	1 de 24

PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS

COPIA CONTROLADA

E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda

Plan de Bienestar Social e Incentivos

VIGENCIA 2024

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	DI-PL-013
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	2 de 24
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	COPIA CONTROLADA	

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Beatriz Elena Villegas Montoya
Gerente

EQUIPO DE TRABAJO

Miembros del Comité de Bienestar Social

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	DI-PL-013
		VERSIÓN	1
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	PÁGINA	3 de 24
COPIA CONTROLADA			

1. PRESENTACIÓN

En cumplimiento con los lineamientos establecidos para la Gestión del Talento Humano, el Plan de Bienestar e Incentivos que se presenta a continuación, busca llevar a cabo procesos orientados a favorecer el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida laboral y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades de intereses personal y familiar.

La ejecución del plan busca contar con unos servidores públicos motivados y comprometidos con la gestión de sus empleos para que HOMERIS alcance sus metas con calidad y efectividad; el fortalecimiento de sus competencias, y especialmente el reconocimiento de la labor que desempeñan creando una cultura y aprendizaje organizacional.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos de HOMERIS, se construye a partir del diagnóstico realizado a los funcionarios de la Institución, a partir de la encuesta de identificación necesidades bienestar laboral que evalúa: promoción y prevención en salud, actividades artísticas y culturales, deportivas, recreativas y vacacionales, educación formal y/o profesionalización, espacio físico y relaciones humanas.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo general

Diseñar y ejecutar actividades que contribuyan al desarrollo personal de los servidores públicos de la ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda HOMERIS, según su etapa generacional y sus referencias con el fin propiciar un recurso humano comprometido e identificado con la cultura organizacional.

2.2 objetivos específicos

- a) Diseñar y ejecutar actividades en materia de bienestar social, estímulos e incentivos, de acuerdo con las necesidades institucionales, individuales y familiares de los funcionarios; que mejoren su calidad de vida y la de sus familias.
- b) 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.
- c) Promover la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	DI-PL-013
		VERSIÓN	1
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	PÁGINA	4 de 24
COPIA CONTROLADA			

actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de la función social.

- d) Fomentar el desarrollo de 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.
- e) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la prevención y en la promoción, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- f) Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

3. ALCANCE

3.1 Personas beneficiarías

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos todos los servidores(as) públicos(as) de **planta fija** de la E.S.E Hospital Mental Universitario de Risaralda, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

3.2. Responsables

la E.S.E Hospital Mental Universitario de Risaralda, a través del **comité de bienestar social y el área de talento humano**, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan de Bienestar Social e Incentivos 2024.

4. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Los Capítulos I, II y III contemplan el Sistema de Incentivos para los servidores públicos, disposiciones generales del Sistema y programas de Bienestar Social e Incentivos, cuyo fin es crear, mantener y

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	DI-PL-013
		VERSIÓN	1
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	PÁGINA	5 de 24
COPIA CONTROLADA			

mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, su calidad de vida y el de su familia, favoreciendo así la satisfacción y el sentido de pertenencia de este hacia la entidad; crear condiciones apropiadas para dar cumplimiento al logro de los objetivos de la entidad, así como respecto al reconocimiento por el desempeño laboral de cada uno de los servidores de la organización.

El Decreto 1567 contempla las siguientes disposiciones para el Sistema de Estímulos: "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.

Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.

Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.

Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados".

Los fundamentos y principios, que comprenden el Sistema de Estímulos son los siguientes:

Humanización del Trabajo: Entendida como la oportunidad de crecimiento del trabajador en sus múltiples facetas: cognitiva, efectiva, valorativa, ética, estética, social, técnica y desarrollo de las potencialidades creativas, lo que redundará en el mejoramiento de la gestión institucional y el desempeño personal.

Equidad y Justicia: Implica el generar actitudes de reconocimiento para todos en un escenario de igualdad de oportunidades, de manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para buscar mejorar.

Sinergia: Considera que todo estímulo que se dé al empleado debe beneficiar a la organización en su conjunto generando valor agregado, es decir, procurando el bienestar del conjunto de empleados proyectado en el tiempo. **Objetividad y Transparencia:** Los procesos deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos y darse a conocer por todos los miembros de la entidad.

Coherencia: Las entidades deben desarrollar efectivamente las responsabilidades que les corresponden dentro del sistema de estímulos y cumplir con los compromisos adquiridos a través de sus programas de bienestar e incentivos.

Articulación: La motivación del empleado deberá encaminarse a la integración de todas las acciones, proyectos, programas y estrategias que contribuyan tanto a la satisfacción de sus necesidades materiales como espirituales." (Artículo 15 Decreto 1567 de 1998.)

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	DI-PL-013
		VERSIÓN	1
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	PÁGINA	6 de 24
COPIA CONTROLADA			

El Sistema de Estímulos está conformado por los siguientes componentes:

Políticas Públicas. Las orientaciones y los propósitos del sistema de estímulos estarán definidos por las políticas de administración pública, de organización y gestión administrativa, de gestión del talento humano y en especial por las políticas de bienestar social a través de las cuales se garantizará el manejo integral de los procesos organizacionales y de la gestión humana.

Planes. La organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y la promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estará consignada en sus respectivas programaciones y en éstas se incluirán, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el fin de garantizar su efectivo cumplimiento.

Disposiciones Legales. Las leyes, los decretos y las disposiciones que regulan la organización y el funcionamiento de la administración pública y el sistema de administración de personal, en especial aquellas disposiciones que desarrollan el manejo del bienestar social y los programas de incentivos, constituirán el marco de actuación de las entidades en el diseño y la ejecución de programas de bienestar e incentivos para los empleados del Estado. Las normas sobre bienestar social e incentivos serán flexibles y adaptables y propenderán por la gestión autónoma y descentralizada de las entidades.

Entidades. El elemento dinamizador del sistema de estímulos será el conjunto de las entidades públicas. Estas actuarán según su competencia administrativa como:

-  Directoras del sistema.
-  Coordinadoras o proveedoras.
-  Ejecutoras.

Dentro del Sistema de estímulos, el artículo 26 del Decreto 1567 de 1998 señala los programas de incentivos, como componentes de este sistema, los cuales deberán orientarse a:

-  Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
-  Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.
-  Crear condiciones favorables al buen desempeño. Se desarrollarán a través de proyectos de calidad de vida laboral, y los programas de incentivos que buscan reconocer el desempeño en niveles de excelencia se estructurarán a través de planes de incentivos.

La norma ya mencionada, establece en su artículo 30 que para reconocer el desempeño en niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y planes de incentivos no pecuniarios. Tendrán derecho a estos incentivos todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional; técnico, administrativo y operativo.

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	DI-PL-013
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	7 de 24
PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS		COPIA CONTROLADA	

Ley 734 de 2002. Esta norma, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 establece en cuanto al Programa de Bienestar Social los siguientes derechos para los servidores públicos:

- ☞ Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.
- ☞ Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

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. El artículo 36 del párrafo determina lo siguiente: “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrolle la presente Ley”.

Decreto 1083 de 2015. Comprende en el Sistema de estímulos, los programas de protección y servicios sociales de tipo: 1) deportivos, recreativos y vacacionales, 2) artísticos y culturales, 3) Promoción y prevención de la salud, 4) capacitaciones informales para el servidor y su familia que puedan ser gestionadas por ejemplo a través El Artículo 2.2.10.17 de la ley Ibídem señala que “con la orientación del Jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal”.

Ley 1960 de 2019: (Artículo 3°, literal g) dispone que “Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). La estructuración del modelo permite lograr resultados en términos de creación de valor público, en tanto la gestión del talento humano crea valor para la organización, a través del comportamiento de las personas, el logro de conductas individuales acordes con lo que se espera del servidor público en cada caso y que sean capaces de contribuir a la obtención de los resultados perseguidos. Por lo cual diseñan actividades que sean congruentes con las necesidades, motivaciones e intereses de los servidores públicos. Estas conductas dependen de dos variables: la posesión de las competencias idóneas para el empleo y un nivel de motivación que garantice el esfuerzo necesario.

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.

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	DI-PL-013
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	8 de 24
PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS		COPIA CONTROLADA	

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

5. MARCO CONCEPTUAL

Bienestar Social: Proceso enfocado 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; buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece el talento humano a quienes lo requieren.

El desarrollo anual del Plan de Bienestar en las entidades comprende las siguientes áreas: Protección y servicios sociales y Calidad de vida laboral, para lo cual anualmente se debe, programar, diseñar y realizar para cada entidad el “Programa de Bienestar Social”, con base en un diagnóstico de necesidades que es aplicado a todos los servidores, en el cual se detectan preferencias, necesidades y expectativas de los servidores. Cabe indicar que dicho Plan debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones y objetivos de la entidad para así dar cumplimiento al programa en mención.

Necesidades: Las necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público.

Protección y Servicios Sociales: mediante esta área, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos¹.

Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

-  Deportivos, recreativos y vacacionales
-  Artísticos y culturales
-  Promoción y Prevención De La Salud
-  Capacitación informal en artes o artesanías u otras modalidades
-  Promoción de programas de vivienda
-  Educación formal

Calidad de vida laboral: Se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo en las entidades, tanto en términos de productividad como de relaciones interpersonales².

Los campos de intervención atendidos son los siguientes:

-  Medición del Clima Laboral

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	DI-PL-013
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	9 de 24
PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS		COPIA CONTROLADA	

-  Adaptación al cambio organizacional
-  Desvinculación Laboral Asistida
-  Cultura Organizacional
-  Trabajo en equipo
-  Liderazgo

Estímulos e Incentivos: Son estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer del funcionario y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión, motivando al talento humano en cuanto al rendimiento, la consecución propia de determinados objetivos que conlleven al desarrollo de un mayor sentido de pertenencia y compromiso hacia la entidad, para el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Clima Laboral: Percepciones e interpretaciones de los empleados de una organización con relación a diversos factores ambientales, laborales, interpersonales, motivacionales que pueden influir en la conducta y el desempeño del talento humano de una entidad, afectando positiva o negativamente los niveles de satisfacción de los empleados de una organización.

Decreto 1567 de 1998, Guía Calidad de Vida Laboral, Departamento Administrativo de la Función Pública.

6. ETAPAS DE DESARROLLO

Las etapas que se llevaran a cabo para la formulación y ejecución del plan de bienestar social e incentivos son:

-  **Evaluación y diagnóstico:** Durante esta etapa se evaluará la percepción de los funcionarios hacia el programa de bienestar social, estímulos e incentivos, así como la identificación de nuevas preferencias, necesidades y oportunidades se lleva a cabo mediante una encuesta que abarca las áreas de Protección y Servicios Sociales y Calidad de vida laboral.
-  **Diseño y formulación:** a partir de la recolección de información, su respectivo análisis y detección de necesidades y oportunidades, se formularán las actividades para el plan de bienestar social e incentivos a implementar en la vigencia 2024.
-  **Seguimiento y evaluación:** Durante esta etapa los responsables del proceso deberán identificar el grado de satisfacción y participación de cada una de las actividades propuestas en el plan de bienestar social e incentivos.

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	DI-PL-013
		VERSIÓN	1
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS		PÁGINA
		COPIA CONTROLADA	

7. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

Misión

Servir de manera cálida, humanizada e integral a las personas que requieran atención en salud mental, y a consumidores de sustancias psicoactivas.

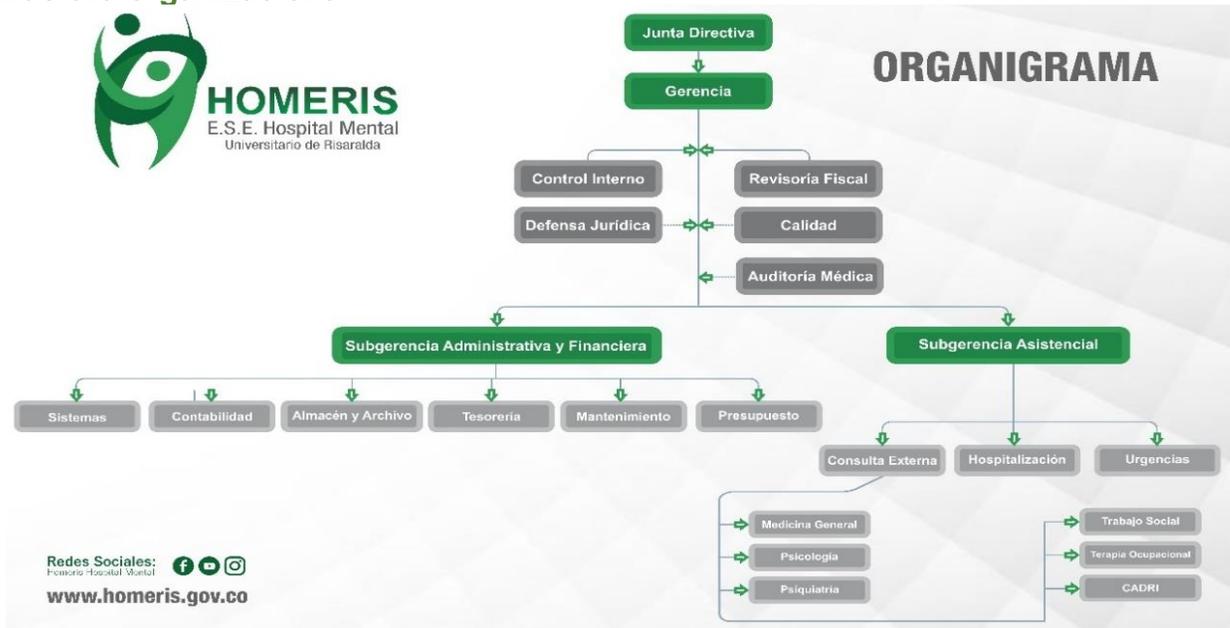
Visión

Para el año 2024, seremos un hospital universitario acreditado y reconocido a nivel nacional, por su devoción en prestar un servicio cálido y humanizado, así como por su vocación docencia-servicio e investigación.

Propósito para la cual fue creada

El propósito de la E.S.E. Hospital Mental Universitario de Risaralda se encuentra en la Ordenanza No. 022 del 30 de julio de 1997, publicada en la sección de transparencia de la página web de la entidad, subsección *Estructura orgánica y de talento humano > Funciones y deberes*¹.

Estructura organizacional



Código de Integridad

Mediante la Resolución No. 322 del 29 de septiembre de 2020, la ESE HOMERIS actualizó su Código de Integridad con el fin incluir valores que hicieran énfasis en **el servicio cálido, humanizado e integral**, plasmado en su misión.

¹ Para acceder, hacer clic en el siguiente link: <http://homeris.gov.co/funciones-y-deberes/>

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	DI-PL-013
		VERSIÓN	1
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	PÁGINA	11 de 24
COPIA CONTROLADA			

Por tanto, los valores adoptados se presentan en la siguiente figura:



8. DIAGNÓSTICO

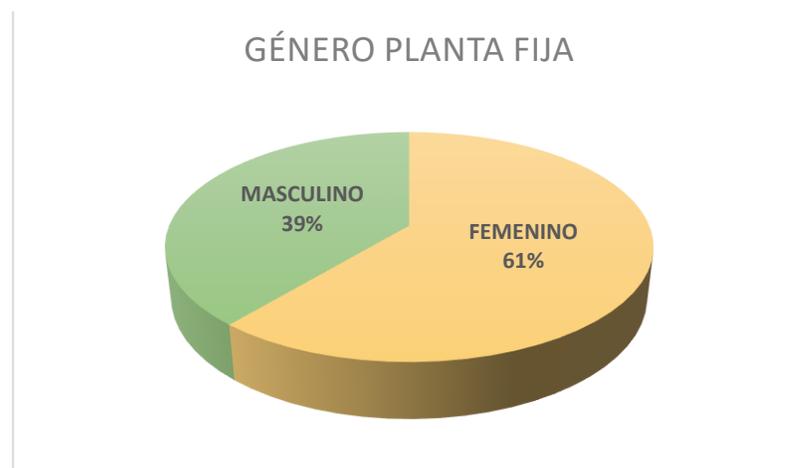
8.1 Caracterización de los funcionarios y colaboradores

A través de la base de datos de los empleados de la E.S.E., se mantiene actualizada la información relacionada con: ocupación y/o cargo, fecha de nacimiento, edad, nivel de escolaridad, género, tipo de vinculación, entre otros.

La ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda HOMEIRS, cuenta con una planta fija de personal de treinta y siete (37) empleos de los cuales están provistos al 1 de enero de 2024 treinta y seis (36). A continuación, se relacionan las características que identifican a esta población.

Género

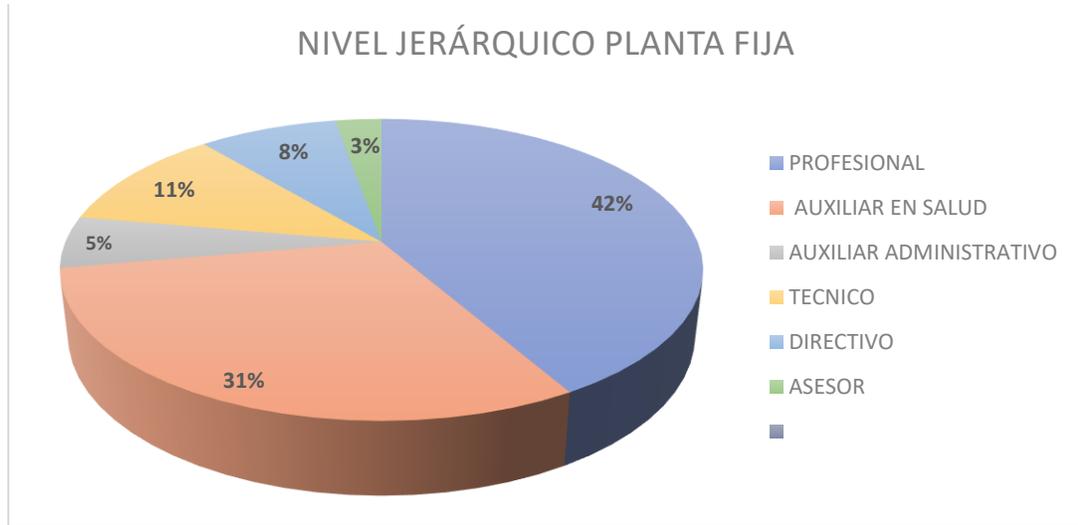
La figura muestra mayor presencia del género femenino en un 61% (22 mujeres), con relación al género masculino 39% (14 hombres).





Niveles

El 42,85% de los servidores públicos son del nivel profesional, seguidos por el nivel auxiliar en salud con un 29 %, el nivel técnico corresponde al 11,42% de los funcionarios, Directivos 8,56%, asesores 2,85% y auxiliar administrativo 5,71%.

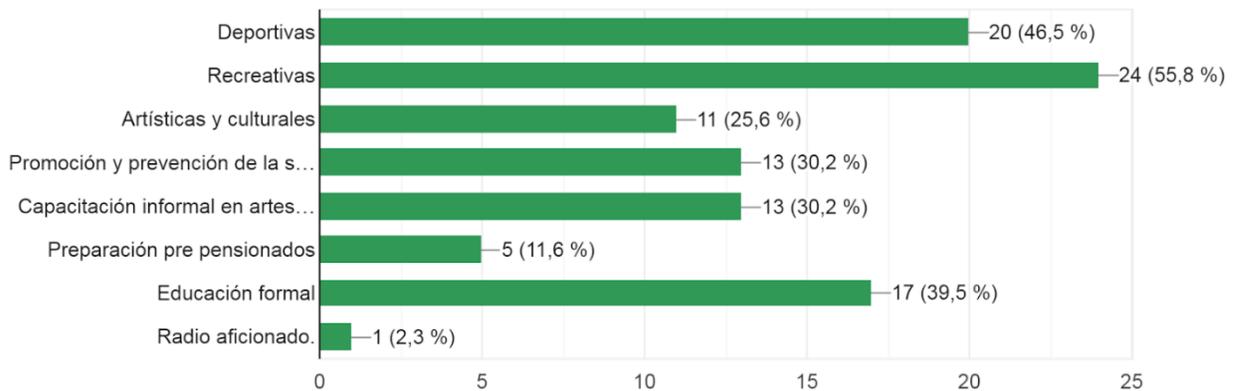


8.2 Encuesta de expectativas

Para diseñar el Plan de Bienestar e incentivos, se aplicó a los servidores de HOMERIS, la encuesta de expectativas y preferencias vigencia 2024, con el fin de identificar las actividades con mayor grado de predilección para cada uno de los servidores.

Se destacan los siguientes resultados:

Con respecto a los intereses de los funcionarios con respecto a las actividades a realizar se encuentra que el 55.8 % prefiere las actividades recreativas, el 46.5% prefieren las actividades deportivas, el 39.5% prefieren la educación formal, el 30.2% prefieren las actividades para la promoción de la salud y prevención de la enfermedad al igual que la capacitación informal en artes; las actividades artísticas y culturales corresponden a un 25.6%, seguido del 11.6% de preparación prepensionados.

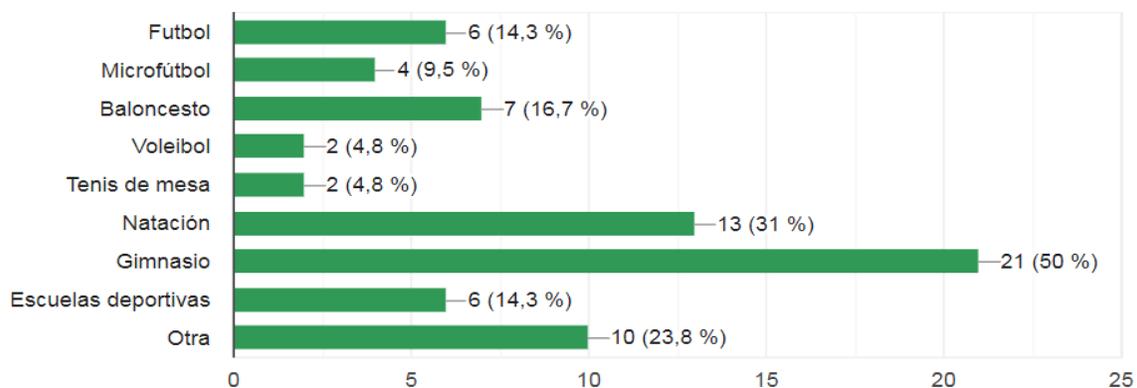


A continuación, se detallan las actividades específicas las cuales se han identificado de mayor interés para los funcionarios:

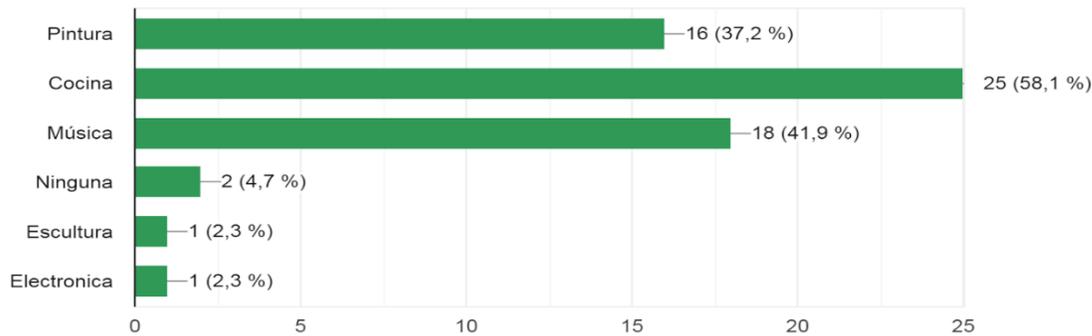
RECREATIVAS



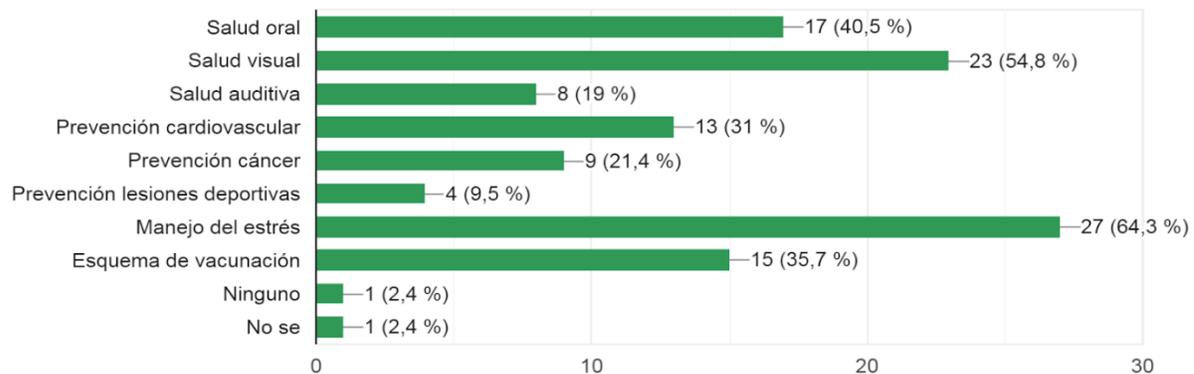
DEPORTIVAS



EDUCACIÓN NO FORMAL Y EN ARTES



PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD



Se identifica además que el 97.6% de los encuestados considera importante la realización de actividades recreativas y de integración en la institución y además el 90.7% consideran que dichas actividades mejoran el clima organizacional.

9. PLAN DE BIENESTAR LABORAL

De acuerdo con el diagnóstico realizado anteriormente se continua con el plan de Bienestar laboral, donde el servidor público podrá elegir las actividades que más le guste, teniendo en cuenta que para los servidores públicos y los estudios sobre gestión del talento humano realizar actividades en tiempo libre los hace más productivos y más motivados y comprometidos con la institución.

9.1 Políticas:

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.

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	DI-PL-013
		VERSIÓN	1
			PÁGINA
PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS		COPIA CONTROLADA	

Existe en toda sociedad 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 de 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.

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

A través del aprendizaje el individuo va incorporando conceptos, habilidades, valores e intereses que lo habilitan o lo 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 empleado y su familia para mejorar niveles como salud, vivienda, recreación y en especial la educación.

Esta Institución social juega un papel semejante al de la familia. Como resultado de la participación del individuo en el 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. La educación provee al ciudadano de conocimiento, habilidades, valores 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 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 supervivencia propia y de su familia.

9.2 Áreas de intervención:

En concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Sistema de estímulos para los servidores públicos (Decreto-Ley 1567/1998); para promover una atención integral al empleado, propiciar su desempeño productivo y dar continuidad a los programas que se venían ejecutando de conformidad a la disponibilidad de recursos

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	DI-PL-013
		VERSIÓN	1
			PÁGINA
PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS		COPIA CONTROLADA	

existentes en la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA HOMERIS, el programa de bienestar social se enmarca en dos Áreas: el área de protección y servicios sociales y el área de calidad de vida laboral.

10. 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.

Se pretende lograr el estado de ánimo positivo en todo el ámbito laboral; teniendo en cuenta que cuando se dirige la vocación de los empleados, se orientan todas sus actitudes intelectuales hacia lo que conviene más, se les aumenta a diario sus conocimientos a través de programas de capacitación y se les mantiene los más altos niveles de moral laboral a través de incentivos económicos y psicológicos.

En la dirección de las organizaciones hay que ser capaces de asumir riesgos cuando se tiene el personal a cargo y cuando se tiene una mentalidad innovadora, que propenda a mejorar los niveles de eficiencia y eficacia como generadores de una mayor productividad.

El moderno concepto de dirección es estimular un clima abierto al cambio, donde surjan la creatividad y el compromiso. Para esto hay que construir un clima de confianza entre las personas y los grupos a través de toda organización, hay que aumentar el sentimiento de pertenencia a través de una participación abierta y honesta, fomentar la competencia hacia el trabajo y hacia los objetivos, de tal manera que se puedan maximizar los esfuerzos de colaboración e integración.

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, facilita que los hombres se comprometan realmente, con los objetivos de la organización y aportan lo mejor de sí mismo en beneficio común.

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

10.1 PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD

Se tendrá en cuenta en este ítem acciones que puedan desarrollarse dentro de la promoción y prevención de la salud y que no sean atendidas por la EPS.

Aquellas actividades a cofinanciar dentro de la promoción y prevención de la salud como:

-  Montura de gafas (En Régimen Contributivo: Se cubren una (1) vez cada año para el funcionario lo que tiene que ver con respecto a lentes y siempre por prescripción médica o por optometría y para defectos que disminuyan la agudeza visual). Este

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	DI-PL-013
		VERSIÓN	1
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	PÁGINA	17 de 24
COPIA CONTROLADA			

beneficio aplica para todos los funcionarios de la planta fija y planta temporal y hasta por un valor doscientos cincuenta y tres mil trecientos cuarenta y cuatro pesos M/cte (\$253.344).

- ☞ Otros servicios de salud que no sean atendidos por la EPS. Este beneficio aplica para todos los funcionarios de la planta fija y planta temporal y hasta por un valor doscientos cincuenta y tres mil trecientos cuarenta y cuatro pesos M/cte (\$253.344).

Para tener derecho a estos reconocimientos se deben presentar los siguientes documentos: Cotización de un establecimiento reconocido y que dentro de su actividad económica se halle en la actividad objeto (RUT).

Sólo se concederán estos reconocimientos a los funcionarios una vez al año y por un solo concepto.

10.2 EDUCACIÓN FORMAL

Se considerará en esta área la cofinanciación que la entidad pueda realizar para la educación en los programas de “Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano” y de educación formal preescolar, básica (primaria y secundaria) y media académica, o de educación superior dirigida a los empleados públicos y a sus familias.

10.2.1 Dentro del área de Educación, se plantea efectuar reconocimientos por actividades educativas para los hijos de los funcionarios que estén adelantando estudios en Preescolar, Básica (primaria y secundaria) y Media Académica (Grados 10^o y 11^o), técnicos, tecnológicos y universitarios, así:

- ☞ Cofinanciación por valor \$521.920 para gastos de matrícula, que se girara directamente a la institución de cada estudiante.
- ☞ Para tener derecho a estos reconocimientos se deben presentar los siguientes documentos: Registro civil de nacimiento, Certificado o constancia de la Matrícula en establecimiento educativo debidamente reconocido por el Gobierno Nacional, RUT y carta de solicitud.
- ☞ Sólo se concederán estos reconocimientos hasta por un máximo de dos hijos (menores a 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente del funcionario) y una vez al año.

10.2.2 Para los funcionarios que adelanten estudios tecnológicos, universitarios, postgrado, maestrías, se concederá una cofinanciación anual de hasta \$2.576.800, para la matrícula.

- ☞ Para tener derecho a esta cofinanciación se debe hacer llegar la siguiente documentación: Certificado o constancia de matrícula del estudiante en establecimiento debidamente reconocido por el Gobierno Nacional, RUT y carta de solicitud.

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	DI-PL-013
		VERSIÓN	1
			PÁGINA
PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS		COPIA CONTROLADA	

- ☞ El pago se hará directamente a la Institución educativa donde el funcionario o trabajador se encuentra matriculado.
- ☞ La financiación de la educación formal se dirigirá a los empleados de libre nombramiento y remoción (que no ocupen cargos directivos ni de asesor), de carrera administrativa. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:
 - Llevar por los menos un año de servicio continuo en la entidad.
 - Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicios (cuando aplique).
 - Si el empleado pierde y/o no termina su formación educativa, deberá reintegrar a la ESE, los recursos que le fueron asignados.
 - Como contraprestación para la entidad, el empleado deberá estar vinculado a la misma como mínimo un (01) año contado a partir de la terminación de sus estudios.
 - Si el presupuesto de la entidad asistencial fuese insuficiente, se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

10.3 RECREACIÓN, DEPORTES Y CULTURA

Considerando que la recreación, tanto a nivel del grupo de trabajo como el de sus familias tiene una gran importancia para la estabilidad emocional del trabajador y su entorno, se han diseñado actividades que le permitan integrarse mediante las celebraciones de eventos que cultural y tradicionalmente forman parte del entorno.

10.3.1 En deportes se apoyará y se hará cofinanciación para los funcionarios y/o sus beneficiarios que realicen actividades deportivas, así:

- ☞ Adquisición de uniformes y pago de inscripciones a actividades deportivas (futbol, natación, básquetbol, voleibol), actividades lúdicas para el manejo del estrés y el pago de instructores de gimnasia y aeróbicos.

10.3.2 Se autoriza la realización con el ánimo de integración de los funcionarios para la celebración de fechas especiales, tales como:

- ☞ Cumpleaños de la institución.
- ☞ Reconocimiento a los funcionarios que cumplen el quinquenio de servicios prestados ininterrumpidos en la entidad.
- ☞ Fechas especiales (día de la madre, día del padre, día de la mujer y hombre, día de la profesión, amor y amistad, cumpleaños funcionarios, navidad, fin de año y otros).

	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	DI-PL-013
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	19 de 24
PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS		COPIA CONTROLADA	

-  Realizar integraciones con el personal y su familia, conservando siempre los principios de austeridad.
-  Se otorgará a los funcionarios que lleven como mínimo 1 año de servicios con la ESE, un pase vacacional y/o de descanso con la caja de compensación familiar, para el disfrute del periodo vacacional o en una fecha acordada con la gerencia, con el fin de generar un bienestar en la salud mental de los funcionarios, dicho pase vacacional será por un valor de un salario mínimo legal vigente.

10.4 CAPACITACIÓN INFORMAL EN ARTES Y ARTESANÍAS

Pagar una cofinanciación para matrícula al año para los funcionarios y/o sus beneficiarios correspondientes a estudios en Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (Artes, artísticas, idiomas, manualidades, actividades deportivas, actividades lúdicas para el manejo del stress u otras) que se adelanten en academias o instituciones debidamente reconocidas, hasta por la suma de cuatrocientos noventa y tres mil novecientos veinte pesos M/cte (\$493.920). Se debe tener en cuenta para el acceso a este beneficio lo siguiente:

-  Este beneficio se aplicará una sola vez al año por beneficiario, y por una sola actividad.
-  Para tener derecho a esta cofinanciación se debe hacer llegar la siguiente documentación.
-  Certificado o constancia de matrícula del estudiante en el establecimiento debidamente reconocido.
-  De las actividades Deportivas y lúdicas cotización de un establecimiento reconocido y que dentro de su actividad económica se halle en la actividad objeto (RUT).
-  El pago se hará directamente a la Institución educativa o academia donde el funcionario o trabajador o beneficiario se encuentra matriculado, y en el caso de actividades deportivas o lúdicas al establecimiento donde el funcionario o beneficiario vaya a ejecutar la actividad.

La entidad a través de entidades como Comfamiliar, Sena y otros buscará las capacitaciones en las cuales pueda participar el personal, con 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 y a pagar los costos de las matrículas.

La educación para el trabajo y el desarrollo humano para los funcionarios y sus familias podrá ser cofinanciada en eventos de actividades artísticas y artesanales que garanticen un bienestar y desarrollo del individuo.

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	DI-PL-013
		VERSIÓN	1
		PÁGINA	20 de 24
PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS		COPIA CONTROLADA	

10.5 CALAMIDADES Y EVENTOS CATASTRÓFICOS

10.5.1 Apoyo a los trabajadores en el caso de presentarse una calamidad por terremoto, asonada, terrorismo, vendaval, inundación, incendio u otro evento certificado por el comité local de emergencias o entidad competente. Se reconocerán beneficios en servicios o bienes, que no exceda de Un (1) Salario Mínimo Legal Vigente mensual (\$1.300.000), para el funcionario que haya tenido una calamidad. Este reconocimiento se hará sólo una vez al año, previo estudio de trabajo social.

10.5.2 Afiliar a una casa de servicios funerarios a los funcionarios y sus beneficiarios, (tal como lo determina la norma, Decreto 1227 de 2005, Padres, cónyuge e hijos menores de 25 años que dependan económicamente del empleado o de cualquier edad si tienen discapacidad permanente y dependen económicamente del funcionario.

11. 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.

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 la 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 a 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 recursos o de una causa sin justificación.

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 personal. Se debe también a que constituye un estímulo para el desarrollo de

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	DI-PL-013
		VERSIÓN	1
			PÁGINA
PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS		COPIA CONTROLADA	

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 de logro y autorrealización.

En condiciones apropiadas 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 (1.975) afirman:

“Los costos para la comunidad de puestos mal diseñados, de trabajadores infieles 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 sino 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 desagra las condiciones económicas de las sociales. Sin embargo, agrega el autor más adelante. “El impacto de mejorar la calidad de vida en el trabajo 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 al 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 a 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.

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.

11.1 CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN Y ENCUESTA IDENTIFICACIÓN NECESIDADES BIENESTAR LABORAL

Su objetivo es identificar las características de la población objeto y las necesidades y expectativas de éstos con respecto al bienestar social.

Se hace a través de una encuesta la cual evalúa las siguientes categorías relacionadas con bienestar: preferencias en actividades artísticas, culturales, deportivas, recreativas, vacacionales, educación formal y/o profesionalización, satisfacción flexibilidad y ambiente laboral y cuidado de la salud.

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	DI-PL-013
		VERSIÓN	1
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	PÁGINA	22 de 24
COPIA CONTROLADA			

11.2 PREPARACIÓN PRE-PENSIONADOS

Tiene como objetivo principal preparar al funcionario próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales.

Las actividades a desarrollar son:

-  Identificación quienes están próximos a obtener la pensión.
-  Realizar un seguimiento para revisar en qué etapa se encuentra el funcionario y brindar la información necesaria y pertinente para la consecución de su pensión de vejez.
-  Programar charlas u orientaciones para sensibilizar los funcionarios que están próximos a pensionarse, con respecto a los documentos y requisitos que deben tener, y las actividades que pueden realizar posterior a su pensión para el cambio de estilo de vida que facilite la adaptación.

11.3 RECONOCIMIENTO A PENSIONADOS

Se busca brindar un reconocimiento a los colaboradores que se pensionan durante la vigencia 2024 como forma de agradecimiento a sus años de dedicación en la institución, otorgando un reconocimiento o distinción.

12. INCENTIVOS

El Plan de Incentivos se establece como el conjunto de políticas y mecanismos creados en los Decretos 1567 de 1998, 1572 de 1998 y 1227 de 2005, para motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en nivel sobresaliente, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan de esta forma al logro de las metas institucionales; igualmente elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados.

Son beneficiarios del plan de incentivos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo; con evaluación del desempeño laboral en nivel sobresaliente. Para acceder a los incentivos institucionales por desempeño sobresaliente, los servidores deben cumplir los siguientes requisitos:

- Acreditar tiempo de servicios continuo en HOMERIS no inferior a un (1) año.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de selección.

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	DI-PL-013
		VERSIÓN	1
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	PÁGINA	23 de 24
COPIA CONTROLADA			

- Acreditar nivel de desempeño sobresaliente en la evaluación del desempeño correspondiente al período inmediatamente anterior a la fecha de selección.

La ESE Hospital Mental Universitario de Risaralda HOMERIS, reconocerá a los servidores de la entidad incentivos no pecuniarios que consistirán en un reconocimiento público, al mejor servidor de la institución y al mejor servidor por nivel jerárquico, o un reconocimiento con copia a su historial laboral.

13.EJECUCIÓN DE PROGRAMAS

La responsabilidad en la ejecución de todos estos programas estará a cargo del Comité de Bienestar Social, el cual estará integrado mediante resolución expedida por el Gerente de la entidad, y donde establecerán sus funciones.

14.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.

15.REGLAMENTO DE LOS PROGRAMAS

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

14.1 REQUISITOS GENERALES.

La ESE Hospital Mental Universitario de 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.

- ☞ Se entiende como beneficiario del funcionario, a los padres (previa demostración de la dependencia económica), cónyuge e hijos (Menores de 25 años que demuestren ser estudiantes y dependan económicamente de los padres o mayores de edad en condición de discapacidad) y para algunos casos de beneficios individuales se aceptara hasta un máximo de dos (2) beneficiarios por funcionarios.
- ☞ 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 o compañeros permanentes).
- ☞ El cobro repetitivo de cualquiera de los beneficios establecidos en el presente Plan será motivo de sanción disciplinaria, sin perjuicio de la devolución de los recursos recibidos.
- ☞ En caso de no tomar la totalidad de una actividad cofinanciada por la entidad sin causa justificada, el funcionario debe reintegrar la totalidad de la cofinanciación; para dicha

 HOMERIS	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA NIT: 891.412.134-1	CÓDIGO	DI-PL-013
		VERSIÓN	1
	PLAN ANUAL DE BIENESTAR E INCENTIVOS	PÁGINA	24 de 24
COPIA CONTROLADA			

verificación se exigirá el respectivo certificado de aprobación del curso o de permanencia en la actividad deportiva, para el cual se haya expedido el respectivo beneficio.

-  El reconocimiento de los aportes que se reglamentan mediante la presente Resolución deberán solicitarse dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en la que el mismo sea exigible, aportándose la documentación completa para tal efecto; se exceptúan los beneficios que se adquieran en forma conjunta para todos los funcionarios de la entidad que se harán en forma global de acuerdo a las condiciones de pago con los proveedores o contratistas.
-  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.
-  La fecha límite para solicitar los beneficios individuales contemplados en el presente plan será hasta el mes junio de la vigencia 2024.


BEATRIZ ELENA VILLEGAS MONTOYA

GERENTE

E.S.E. HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA