

RESOLUCIÓN No. - - 03 -
DEL 01 DE ENERO DE 2026

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E
HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA"**

EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA, en uso de sus facultades Legales y Reglamentarias y

CONSIDERANDO:

- 1- Que el Plan de Bienestar Social 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.
- 2- Que el Plan de Bienestar Social busca elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad e identificación del empleado con la misión de la Empresa

Que, en mérito de lo expuesto,

R E S U E L V E:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Bienestar Social, para los funcionarios de la Entidad según el manual adjunto el cual hace parte integral de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO: El seguimiento y cumplimiento del Plan de Bienestar Social Laboral, será realizado por el comité de Bienestar Social Laboral de la Institución.

ARTICULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Pereira, a los un (01) días del mes de Enero de 2026


FEDERICO RESTREPO ESCOBAR.
Gerente.

Proyecto: Víctor Alfonso Gutiérrez.
Talento Humano

Revisor: Daniela Muñoz Gómez.
Subdirectora Administrativa.

Página 1 de 1

PROCEDIMIENTO

PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2026



*En Homeris la atención es más
Cálida y Humanizada*

RISARALDA

NIT: 891.412.134-1



PLAN ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

2026

CÓDIGO: PR-TH-015

VERSIÓN: 001

FECHA: 30 ENERO 2026

FECHA	CAMBIO	VERSIÓN ANTERIOR	VERSIÓN ACTUAL
30/01/2026	CREACIÓN	000	001

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Comité de Bienestar Social	Daniela Muñoz Gómez Cargo: Subdirectora Administrativa y Financiera Claudia Eliana Bedoya Valencia- Cargo: Asesora Jurídica Externa	Federico Restrepo Escobar Cargo: Gerente



2026

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.



2026

- c) Promover 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.
- 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 beneficiarias

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social e Incentivos todos los servidores(as) públicos(as) de planta fija y planta temporal 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 2026.

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 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.)

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:



2026

- ④ Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- ④ Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.
- ④ 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.

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:

- ④ 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.
- ④ 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".



2026

Ley 1960 de 2019: (Artículo 3º, 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.

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

2026

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
- ▢ 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.



2026

6. ETAPAS DE DESARROLLO

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

- 1. **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.
- 2. **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 2026.
- 3. **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.

7. PLATAFORMA ESTRÁTÉGICA

Misión

Prestar servicios de salud mental integrales, cálidos y humanizados al paciente, familia y comunidad; procurando reducir el estigma de la enfermedad mental y favoreciendo la recuperación e inclusión social.

Visión

Para el año 2028 seremos un hospital mental universitario acreditado, reconocido a nivel nacional e internacional por prestar servicios integrales, cálidos y humanizados; así como por su vocación docencia servicio e investigación.

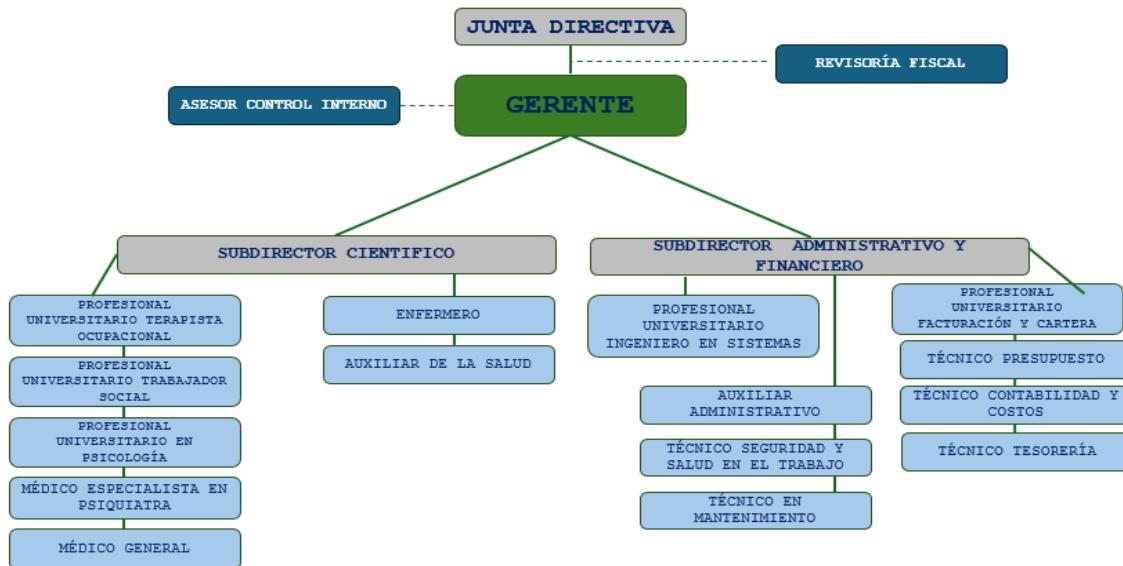
Propósito para la cual fue creada

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

2026

página web de la entidad, subsección *Estructura orgánica y de talento humano > Funciones y deberes*¹.

Estructura organizacional



Acuerdo de Junta Directiva No 019 de 2025.

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.

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

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



2026



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 ocho (38) empleos de los cuales están provistos treinta y siete (37) y una planta temporal de cuarenta (40), de los cuales están provistos treinta y dos (32) cargos, A continuación, se relacionan las características que identifican a esta población.

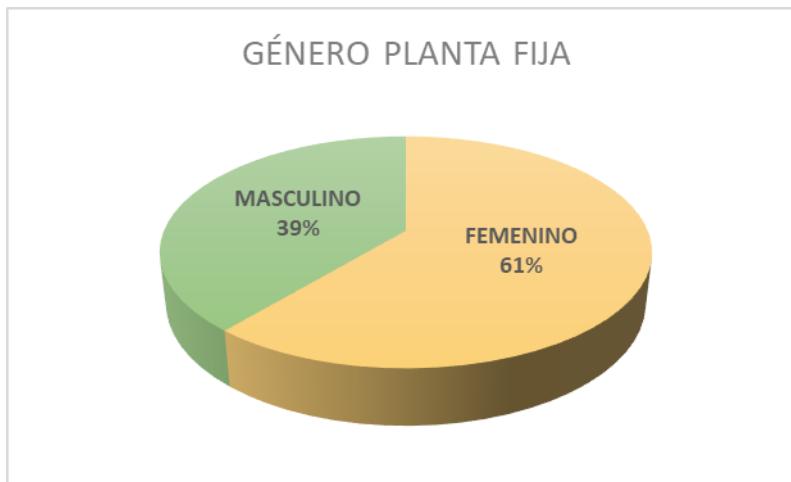
Nota:

El diagnóstico fue aplicado en el mes diciembre de 2025 para ser ejecutado en la vigencia 2026. (solo se aplicó a planta fija permanente y temporal).

Género

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

2026



Niveles Planta fija

NIVEL	CARGOS	PORCENTAJE
DIRECTIVO	3	7.9%
ASESOR	1	2.7%
PROFESIONAL	16	42.1%
TECNICO	5	13.1%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1	2.7%
AUXILIAR AREA DE LA SALUD	12	31.5%
TOTAL	38	100%

Table 1. Matriz Planta de Fija de Personal, Fecha corte 31 de diciembre de 2025, Fuente Talento Humano

2026

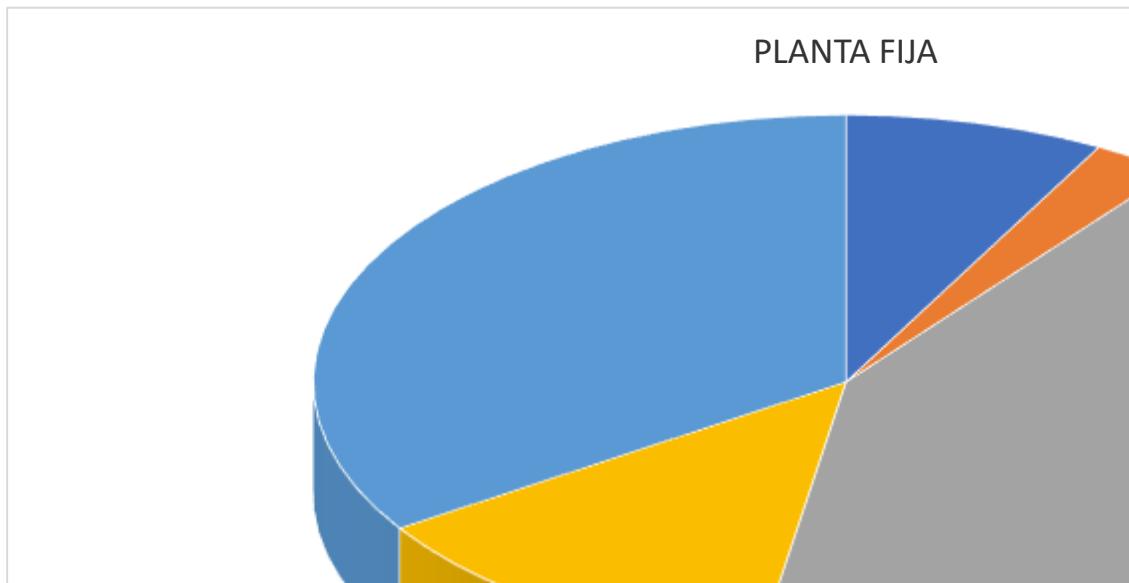


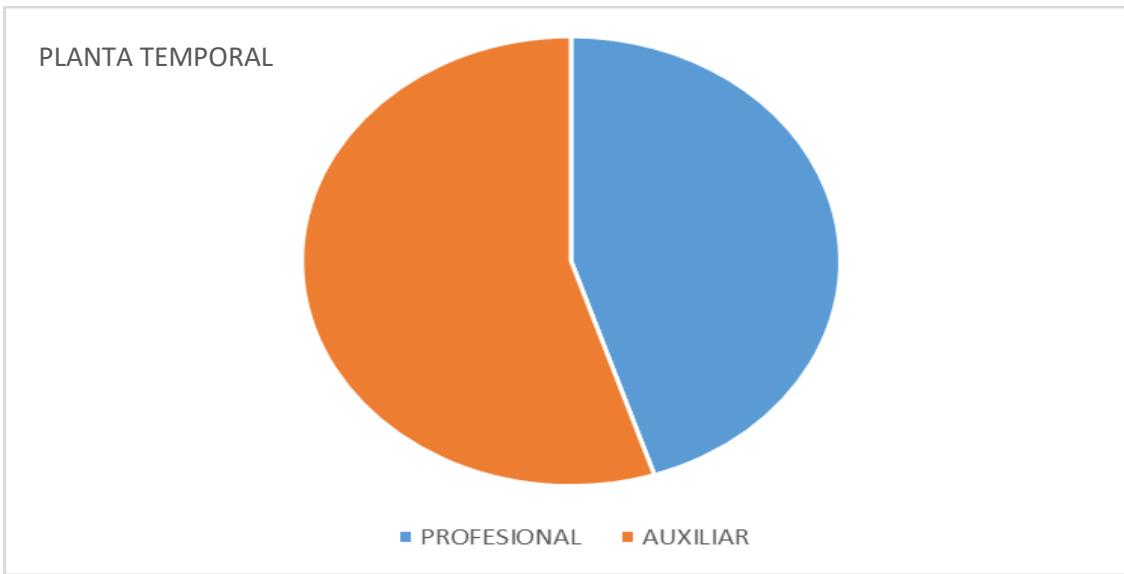
Figura 1. Matriz Planta fija de Personal, Fecha de Corte: 31 de diciembre 2025 Fuente: Talento Humano

Niveles Planta Temporal

NIVEL	CARGOS	PORCENTAJE
PROFESIONAL	18	45%
AUXILIAR AREA SALUD	22	55%
TOTAL	40	100%

Tabla 2. Matriz Planta de Temporal de Personal, Fecha corte 31 de diciembre de 2025, fuente talento humano

2026

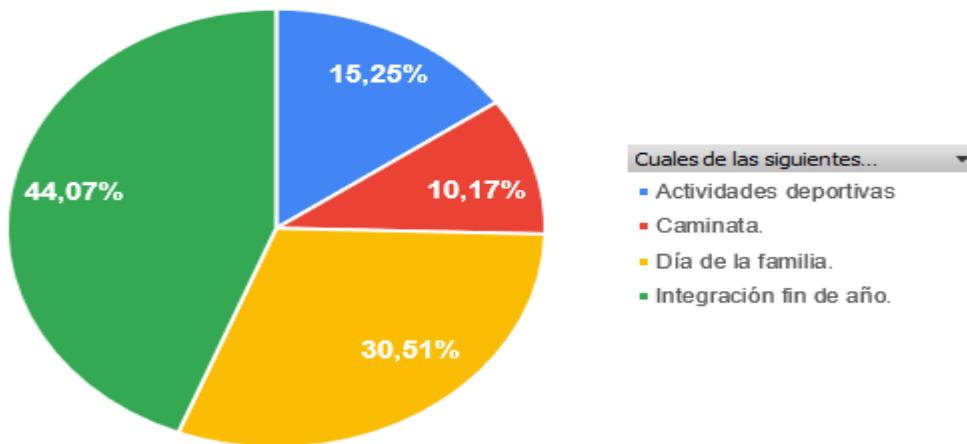


8.2 Encuesta de expectativas

Para diseñar el Plan de Bienestar e incentivos, se aplicó a los servidores de HOMERIS, la encuesta de expectativas y preferencias vigencia 2026, con el fin de identificar las actividades con mayor grado de predilección para cada uno de los servidores.

Se destacan los siguientes resultados:

Cuales de las siguientes actividades recreativas y deportivas le gustaría que el comité desarrollara?.

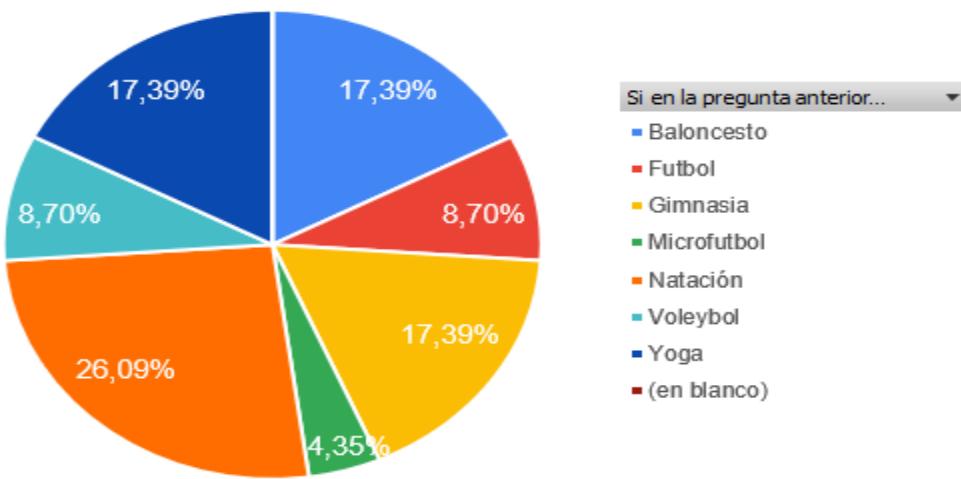


2026

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

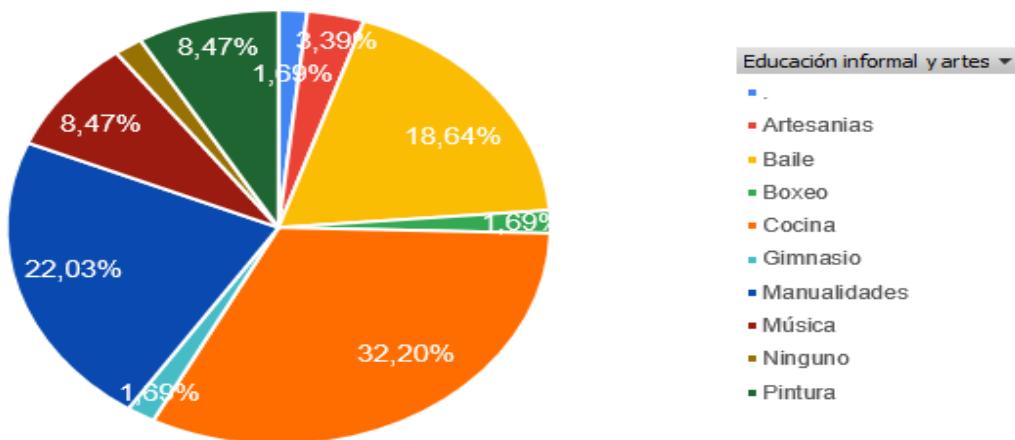
DEPORTIVAS

Si en la pregunta anterior escogió actividades deportivas en cual de las siguientes disciplinas le gustaría.:



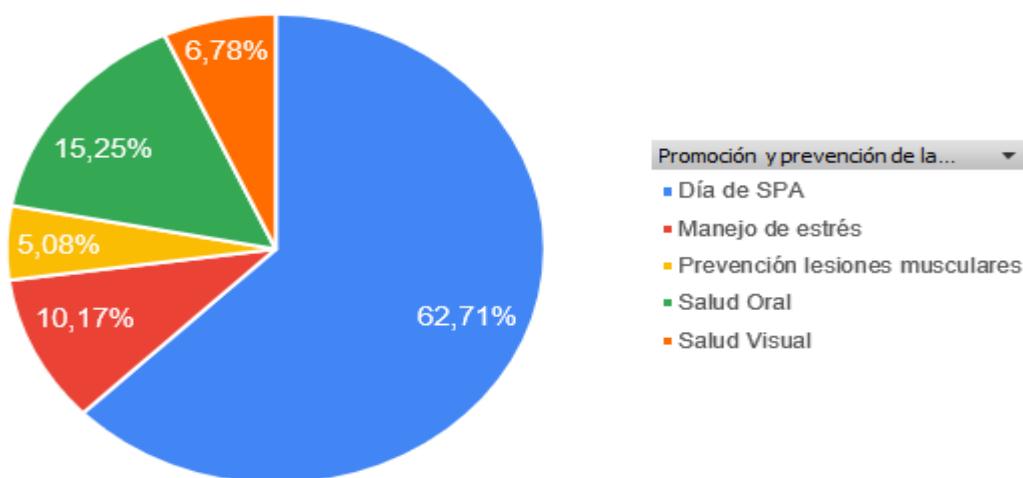
EDUCACIÓN NO FORMAL Y EN ARTES

Educación informal y artes.



PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD

Promoción y prevención de la enfermedad.

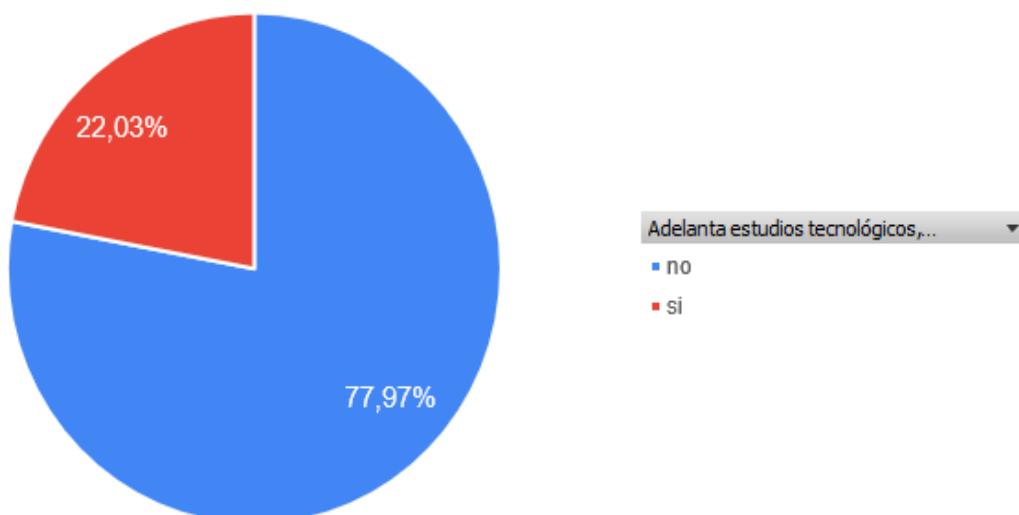


Promoción y prevención de la...

- Día de SPA
- Manejo de estrés
- Prevención lesiones musculares
- Salud Oral
- Salud Visual

ESTUDIOS TECNOLÓGICOS, PREGRADO O POSTGRADO.

Cuenta de Adelanta estudios tecnológicos, pregrado o postgrado actualmente



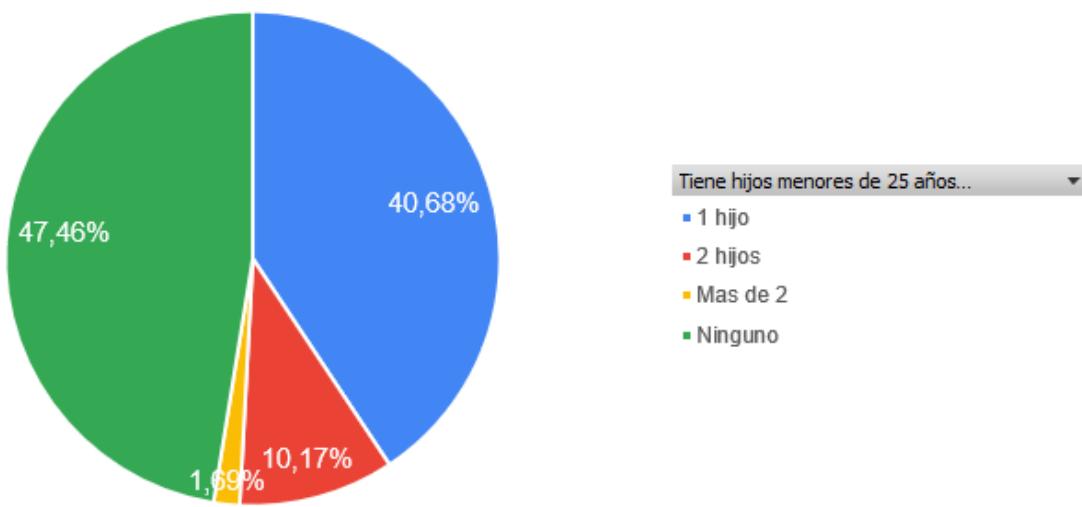
Adelanta estudios tecnológicos,...

- no
- sí

2026

BENEFICIO PARA HIJOS EDUCACION FORMAL

Tiene hijos menores de 25 años realizando actividades educativas formales..



Link encuesta:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScj9PFw8WzORDOfVKXUNp9yqAHH3nIVYGi2SSB2W3QE1J6pTg/viewform?usp=header>

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.

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.



2026

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 existentes en la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL MENTAL UNIVERSITARIO DE RISARALDA HOMERIS, el



2026

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 u 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 una (1) vez



2026

cada año para el funcionario hasta el valor de DOSCIENTOS SESENTA Y DOS MIL PESOS (\$262.000).

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.

Para tener derecho a este reconocimiento se deben presentar el documento:

- Solicitud por escrito del beneficio
- La factura específica de la **Montura de gafas u otros servicios de salud** que no estén cubiertos por la EPS, con el fin de que los recursos sean pagados al funcionario (modo reembolso), hasta el tope máximo establecido de DOSCIENTOS SESENTA Y DOS MIL PESOS MCTE (\$262.000)

Sólo se concederán estos reconocimientos a los funcionarios una vez al año y por un solo concepto antes del 31 de agosto de cada vigencia.

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 10º y 11º), técnicos, tecnológicos y universitarios, así:

- Cofinanciación por valor de QUINIENTOS CINCUENTA Y TRES MIL PESOS MCTE (\$553.000) para gastos de estudio.
- Para tener derecho a estos reconocimientos se deben presentar los siguientes documentos: Registro civil de nacimiento, Certificado de la Matrícula de la vigencia del beneficio en establecimiento educativo debidamente reconocido por el Gobierno Nacional, y carta de solicitud.
- El pago se le entregara directamente al funcionario beneficiado.

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



2026

al año, se deberá entregar dicha solicitud y documentación hasta el 31 de agosto de cada vigencia.

10.2.2 Para los funcionarios que adelanten estudios tecnológicos, universitarios, postgrado, maestrías, se concederá una cofinanciación anual de hasta por valor de DOS MILLONES SEISCIENTOS MIL PESOS (\$2.600.000), para la matrícula.

- ⌚ Para tener derecho a esta cofinanciación se debe hacer llegar la siguiente documentación: Certificado y pago de la matrícula del estudiante en establecimiento debidamente reconocido por el Gobierno Nacional, y carta de solicitud.
- ⌚ El pago será al funcionario o trabajador se encuentra matriculado.
- ⌚ La financiación de la educación formal se dirigirá a los empleados de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:
 - Llevar más de 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.
- **Una vez al año, se deberá entregar dicha solicitud y documentación hasta el 31 de agosto de cada vigencia.**

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 a los funcionarios que se acojan a la ley 1811 de 2016:

Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada **30** veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta, los cuales deben ser registrados en la minuta de la vigilancia y certificados por su jefe inmediato.

2026

10.3.2 Pagar una cofinanciación una vez 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 CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$450.000) Este beneficio se aplicará una sola vez al año por beneficiario, y por una sola actividad.

- ▢ Sólo se concederán estos reconocimientos hasta dos beneficiarios: padres (registro civil y certificado de supervivencia), cónyuge (certificado de sociedad marital de hecho) e hijos (Menores de 25 años que demuestren ser estudiantes y dependan económicamente de los padres o mayores de edad en condición de discapacidad)
- ▢ **Se deberá entregar dicha solicitud y documentación hasta 31 agosto de cada vigencia.**
- ▢ Para tener derecho a esta cofinanciación se debe hacer llegar la siguiente documentación:
 - ▢ Solicitud por escrito del beneficio
 - ▢ La factura específica de la actividad elegida, con el fin de que los recursos sean pagados al funcionario (modo reembolso), hasta el tope máximo establecido de cuatrocientos cincuenta mil pesos CUATROCIENTOS CINCUENTA MIL PESOS M/CTE (\$450.000)
 - ▢ De las actividades Deportivas y lúdicas pago de la matrícula del establecimiento reconocido y que dentro de su actividad económica se halle en la actividad objeto.

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

- ▢ Cumpleaños de la institución 30 de agosto de 2026.
- ▢ 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, dia de la profesional, amor y amistad, cumpleaños funcionarios, navidad, fin de año y otros).
- ▢ Realizar actividad con el personal y dos miembros de su familia (padres, hijos, nietos, conyuge y o hermanos), conservando siempre los principios de austeridad en el mes septiembre 2026.

2026

- 2 Se otorgará a los funcionarios medio día libre el DÍA DEL CUMPLEAÑOS.
- 2 Se otorgará a los funcionarios públicos que se encuentre vinculados con la ESE, un bono recreacional/vacacional el cual deberá adquirirse con la caja de compensación familiar, para el disfrute del periodo vacacional o en su defecto se pagara en el mes de diciembre a quienes no hayan sacado su periodo vacacional, con el fin de generar un bienestar en la salud mental de los funcionarios, dicho bono recreacional/vacacional será por un valor de un salario mínimo legal vigente.

EL PERSONAL QUE SE INSCRIBA A LAS ACTIVIDADES PROGRAMADAS Y NO PARTICIPE DEBE REEMBOLSAR EL COSTO DE LA INVERSIÓN.

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.

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, 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



2026

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 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 desagrega 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



2026

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. Se reconocerá a todos los empleados públicos el valor de DOSCIENTOS DIEZ MIL PESOS MCTE (\$210.000) pesos en un bono para disfrutar de un spa y día libre por riesgo psicosocial una vez al año, el cual deberá ser concertado con su jefe inmediato para el disfrute.

11.1.2 Se otorgará a todos los empleados públicos dos (2) días adicionales a periodo de vacacional (los cuales se otorgarán en tiempo mas no serán liquidados en su periodo vacacional).

11.1.3 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.

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



2026

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.
- 🕒 Realizar la actividad en espacio con ambientes diferentes al institucional mes de julio de 2026.

11.3 RECONOCIMIENTO A PENSIONADOS

Se busca brindar un reconocimiento a los colaboradores que se pensionan durante la vigencia 2026 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.



2026

- 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.

- 2 Se entiende como beneficiario del funcionario, a los padres (registro civil y certificado de supervivencia), cónyuge (certificado de sociedad marital de hecho) 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.
- 2 Cuando se presente el evento en el cual dos sean Cónyuges o compañeros permanentes y tengan hijos en común, a solo uno de ellos se le otorgara el beneficio, e igualmente

2026

cuando los funcionarios sean hermanos, los beneficios para los padres se otorgará a uno de ellos.

- ▣ 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 asistir a la actividad en la cual se inscribió previamente el funcionario deberá reintegrar a la institución el costo de dicha actividad.
- ▣ 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 agosto de la vigencia 2026.

Con un valor asignado \$ 227.607.237 distribuido así:

PLANTA FIJA ADMINISTRATIVA

sueldo

905.054.278

Código	Nombre Cuenta	Valor en (\$)
2.4.1.01.03.122	Remuneración por defunción	2.333.857,83
2.4.1.01.03.123	Auxilios Salud Visual	2.191.412,47
2.4.1.01.03.107	Auxilios Educativos	4.525.271,85
2.4.1.01.03.126	Auxilios para Recreación	36.202.171,73
TOTAL		45.252.713,88

PLANTA FIJA ASISTENCIAL

sueldo

1.764.785.401,61

2026

Código	Nombre Cuenta	Valor en (\$)
2.4.1.01.03.107	AUXILIOS EDUCATIVOS	4.550.843,47
2.4.1.01.03.122	REMUNERACIÓN POR DEFUNCIÓN	4.273.083,66
2.4.1.01.03.123	AUXILIOS SALUD VISUAL	8.823.927,14
2.4.1.01.03.126	AUXILIOS PARA RECREACIÓN	70.591.415,81
TOTAL		88.239.270,08

PLANTA TEMPORAL

sueldo **1.882.305.058,19**

Código	Nombre Cuenta	Valor en (\$)
2.4.1.02.03.085	AUXILIOS EDUCATIVOS	4.853.890,84
2.4.1.02.03.116	REMUNERACIÓN POR DEFUNCIÓN	4.557.634,59
2.4.1.02.03.117	AUXILIOS SALUD VISUAL	9.411.525,43
2.4.1.02.03.120	AUXILIOS PARA RECREACIÓN	75.292.202,33
TOTAL		94.115.253,18

Proyecto: Comité de bienestar social

Revisión Jurídica: Claudia Eliana Bedoya Valencia- Asesora Jurídica Externa