GOBERNACION DEL HUILA

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMETO DEL HUILA

NIT. 800.244.699-7

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

2023

Versión. 02

NEIVA - HUILA

Carrera 4 No. 9-25 edificio Dieg08– 8712066 Neiva – Huila www.loteriadelhuila.com - servicios@loteriadelhuila.com

GOBERNACION DEL HUILA

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMETO DEL HUILA

NIT. 800.244.699-7

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION 3
2. MARCO LEGAL 3
3. MARCO CONCEPTUAL 3
4. OBJETIVO GENERAL 4
4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS 5
5. POLÍTICA DE BIENESTAR 5
6. AREAS DE INTERVENCIÓN 5
6.1 AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES 6
6.2 AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL: 6
7. PROGRAMAS A DESARROLLAR 6
PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD 6
PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL: 7
OBJETIVO GENERAL 11
OBJETIVOS ESPECIFICOS: 11
ALCANCE: 12
8. ACTIVIDADES A DESARROLLAR 12
9. Cronograma de actividades 14

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMETO DEL HUILA

NIT. 800.244.699-7

1. INTRODUCCION

El Estado dentro de sus políticas busca fortalecer institucionalmente las entidades públicas, los programas de Talento Humano se convierten en parte esenciales del desarrollo armónico e integral del funcionario.

Por lo anterior, el programa de Bienestar social de la **Empresa de Lotería y juego de apuestas permanentes del departamento del Huila** busca mejorar la calidad de vida de los funcionarios al igual que fomentar compromiso y sentido de pertenencia con la Entidad. Para ello, la Gerencia ha encargado al Profesional de Talento de Talento Humano - almacén la función de diseñar, estructurar e implementar y ejecutar el plan de bienestar social e incentivos 2023, con el fin de garantizar un ambiente agradable en el desarrollo de las actividades laborales.

Con el fin de lograr los objetivos corporativos, contar con funcionarios satisfechos y motivados en su trabajo, a sí mismo, satisfacer las necesidades de los trabajadores y su grupo familiar contribuyendo al mejoramiento continuo de su calidad de vida. Al igual que el cumplimiento de los requisitos legales

Por lo anterior, el área de Talento Humano diseña el programa de bienestar social 2023

2. MARCO LEGAL

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con Las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de programas y proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la Misión y la Visión institucional.

Adicionalmente en su capítulo II, Articulo 19 define:" Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos."

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Articulo 36. Establece que 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 desarrollen la presente Ley.

3. MARCO CONCEPTUAL

El Bienestar Social comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización, reconociendo además que forma parte de un entorno social. La Lotería del Huila ha estructurado el siguiente Programa de Bienestar

Social, teniendo en cuenta los lineamientos legales, partiendo del reconocimiento del servidor público como factor decisivo en la prestación del servicio y buscando contribuir al logro de los objetivos institucionales, así como propiciar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales. Su campo de aplicabilidad consulta los parámetros formulados por la Administración Distrital, los principios generales establecidos en las disposiciones legales y la propia programación institucional.

En el mismo se definen los recursos previstos en el presupuesto para atender las diferentes actividades.

Con el fin de comprender más fácilmente este Plan se muestren a continuación las definiciones temáticas de las principales temáticas que se incluyen a continuación:

• Cultura Organizacional
Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización. Por ser un marco de referencia, no atiende cuestiones puntuales, sino que establece las prioridades y preferencias acerca de lo que es esperable por parte de los individuos que la conforman.

• Clima Organizacional
Es el conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta.

• Estímulos
Conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, programas y subprogramas; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales (Artículo 13°, Decreto 1567 de 1998).

• Planes de incentivos
Tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las Entidades.

4. OBJETIVO GENERAL

Mantener buenas condiciones de bienestar social en los funcionarios de la Lotería del Huila e incentivar el desarrollo humano y profesional, el mejoramiento de la calidad de vida intra laboral y extra laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración, que generen el logro de los objetivos Misionales de la

4.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Generar un ambiente laboral armónico con el fin de favorecer el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los funcionarios de la Lotería del Huila.
- Fomentar la práctica de los valores corporativos en función de una cultura de servicio, de responsabilidad social y ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y sentido de pertenencia e identidad con la Lotería del Huila.
- Cooperara través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.
- Mantener servidores públicos sanos, tanto física como mentalmente.

5. POLÍTICA DE BIENESTAR

El Plan de Bienestar e Incentivos se articula con el Plan Estratégico de Talento Humano 2023, teniendo en cuenta lo que rige la normatividad frente a la adecuada racionalización y utilización de los recursos públicos, existentes que sean ejecutados de manera planificada en las áreas de intervención de protección y servicios sociales y que respondan a necesidades reales de los servidores públicos de la Lotería del Huila. El manejo integral del bienestar requiere de la capacidad de gestión donde se garantice el cumplimiento de las metas misionales de Lotería del Huila con un Fortalecimiento Institucional, aplicando un modelo de gestión ágil, transparente y modemo, para lo cual el trabajo se orientará hacia el fortalecimiento de la motivación de los servidores de tal modo que se mejoren, dentro de su cultura organizacional y los valores institucionales

6. AREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2023 está dirigido a todos los servidores de la entidad y se elaboró a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador y las recomendaciones dadas mediante el informe de riesgo psicosocial, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral. El programa se enmarca en dos áreas a saber:

6.1 AREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES: Se enfoca en fomentar y estructurar programas de bienestar que atiendan las necesidades de protección, aprovechamiento del tiempo libre, fortalecimiento de destrezas y habilidades para mejorar su desempeño, promoción de estilos de vida saludable, incentivos de estudio tanto formal como informal, celebración de días especiales, fortalecimiento del trabajo colaborativo, la comunicación, la gestión del conocimiento, la identidad, protección y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación. Las acciones realizadas en este campo deben mantener constante coordinación interinstitucional para varios efectos: Gestionar los procesos de afiliación y trámites que suponen el acceso a éstos servicios, cuidar de la utilización adecuada de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad que éstos ofrecen al servidor público y su familia. Así mismo, la Lotería del Huila velará por ofrecer a los servidores eventos de interés colectivo que impliquen fortalecer el trabajo de equipo, que promuevan la creatividad y la sana alegría, mediante actividades lúdicas, artísticas, culturales y recreativas, por medio de talleres, cursos y actividades que promuevan el desarrollo de destrezas y talentos, según las preferencias y necesidad de los servidores de la Entidad.

6.2 AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL: Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los funcionarios de la entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos. La Lotería del Huila, a través del área de Talento Humano, lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión de la entidad, a ener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de sus servidores con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades. Igualmente desarrolla estrategias de comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar al ingreso del personal y orienta sobre los servicios para los servidores, en el momento de su vinculación a la entidad, realiza atención permanente y personalizada, atendiendo las inquietudes sobre servicios y traslados.

7. PROGRAMAS A DESARROLLAR

PROGRAMA DE PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA SALUD: Al respecto, se ejecutará el plan de trabajo que se hará de manera conjunta con la ARL Positiva, desarrollando actividades que tiene como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos en los puestos de trabajo y su entorno laboral.

Adicionalmente, se realizaran los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, egreso y periódicos.

El área de talento humano mantendrá informados a los funcionarios de programas de promoción y prevención, así como de las charlas y campañas que se vayan a ejecutar con el mismo objetivo.

PROGRAMA DE MEJORAMIENTO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL: La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Así mismo, comprende actividades que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, participación en las actividades programadas por la Caja de Compensación Familiar escogida, ARL o EPS.

Este componente se desarrollará a través de los siguientes programas:

- Medición de clima laboral

La primera acción será tomar los resultados de la encuesta de bateria de riesgo psicosocial aplicada en el año 2022, para verificar que aspectos se deben fortalecer, para así mismo programar las actividades encaminadas al mejoramiento del clima laboral en el año 2023.

Con las actividades propuestas en el presente plan se espera de la próxima evaluación presente unos porcentajes superiores o avance a los logrados en el último año.

- Adaptación al cambio organizacional

Generar herramientas que permitan estratégicamente por intermedio de las diferentes actividades de bienestar y capacitación lograr la adaptación de los funcionarios al cambio organizacional que requiera la entidad, estas tareas deben tener una característica de integridad, así mismo la suma de dichas actividades deberán apuntar al mismo objetivo para lograr al cambio organizacional.

Un proceso de cambio en una entidad ocurre de forma eficiente si todos sus trabajadores están comprometidos con la entidad; por tanto, no pueden ser tratados como lejanos a su desarrollo, sino que deben ser considerados parte, reconociendo sus valores, creencias y comportamientos.

- Trabajo en equipo

La enditad procurará mantener unos niveles adecuados de interacción entre los líderes de área o procesos y los funcionarios responsables o de apoyo, con el fin de que exista un conocimiento claro de los objetivos, metas y actividades que se ejecutarán, promoviendo la comunicación y la participación de todos.

- Cultura organizacional

Uno de los objetivos de toda organización es afianzar, mejorar, cambiar, comunicar, todos los principios y valores los cuales interactúan los funcionarios de la entidad para poder tener una cultura organizacional que permita el cumplimiento de la misión institucional.

La cultura organizacional diferencia a la organización y es interpretada como el conjunto de principios y creencias básicas compartidas por sus miembros, tiene que ver con el grado de sensibilidad frente al cambio, condiciones laborales, apoyo organizacional, celebraciones, valores, principios, comunicación, autonomía.

En el año 2023, dentro del programa de conveniencia institucional, se adelantarán campañas para fortalecer el conocimiento y la apropiación de los valores y principios de la entidad y se promoverán espacios para compartir formas de pensar, establecer nuevos canales de participación y lograr una mayor integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales de los servidores públicos.

Para ello se desarrollarán en coordinación con la Caja de Compensación Familiar del Huila, Fondo de empleados del Departamento del Huila, la ARL, y la entidad a través del programa de bienestar y capacitación. Las siguientes actividades:

- **Programa De Seguridad Social Integral**

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de: Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la Entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la Entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar, al momento que se vincula el servidor a la Entidad.
- Orientación al servidor sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación a la Entidad.
- Atención permanente y personalizada, en temas tales como, servicios y traslados de EPS y fondos de pensiones.

Coordinación y entrega del carné de la Caja de Compensación Familiar, como de los servicios y beneficios que ofrece dicha entidad.

- **Área de Calidad de Vida Laboral**

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores.

Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan alcanzar la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

- Medición de Clima Laboral: El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Entidad.

  De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.

- Programa de Pre pensionados: Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

  Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el año 2021, y, teniendo siempre presente los lineamientos de MIGP, el cual invita a liderar talentos y propender por el bienestar de los servidores, se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su

adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

- **Estrategia Bienestar "Funcionario con valores"**

El Grupo de Gestión Humana realizará mensualmente un reconocimiento a los servidores públicos sin importar su tipo de vinculación, que en el desempeño de sus labores según el código de integridad y la convivencia, sobresalgan en las relaciones armoniosas con sus pares, de manera que contribuyan en la formación de un clima laboral ameno.

Este reconocimiento siempre se realizará a final de cada mes y se escogerá el servidor que se va a reconocer por medio de votación en su grupo de trabajo, con la finalidad de seleccionar a la persona que obtiene la mayor cantidad de votos de una manera democrática.

Los reconocimientos al mes se realizarán teniendo en cuenta los siguientes valores y principios:

Junio: Respeto
Julio: Justicia
Agosto: Tolerancia
Septiembre: Comunicación
Octubre: Responsabilidad
Noviembre: Compromiso
Diciembre: Alegría

- **Programa de Convivencia Institucional**

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios, para que los servidores vivan la cultura organizacional, cimentada en los valores contenidos en el Código de Integridad.

- Organizar actividades de integración por grupos de trabajos. Para ello se realizarán comidas de integración tales como: un desayuno, almuerzos, onces u otro tipo de alimentación; por grupos de

trabajo; esto con el fin de generar espacios de comunicación y unidad entre las diferentes áreas de la entidad.

- Enviar tarjetas y/o comunicados por correo electrónico en los días de cumpleaños, nacimientos, fallecimientos, ingreso y retiro de la Entidad, logros académicos, incapacidades, reconocimiento por años de servicio.

- Compartir la información a los servidores sobre las actividades que se realicen con apoyo de la Caja de Compensación Familiar.

- Difundir información relacionada al Código de Integridad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, como se indica en el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, enmarcado en la ruta del crecimiento, los deberes y las responsabilidades de los servidores públicos, generando un cambio en la cultura de la calidad y la integridad en la Entidad, lo que conlleva a la creación de nuevos resultados que impacten y posicionen al instituto.

- Desarrollar actividades artísticas y culturales con el fin de fortalecer el clima laboral y las raíces de nuestra región.

- Actividades tendientes a reducir los riesgos psicosociales como los personales, laborales y organizacionales, para lo cual se realizarán actividades recreativas como retiros que permitan fortalecer el área psicosocial del servidor y su engranaje con los respectivos grupos de trabajo.

PLAN DE INCENTIVOS

OBJETIVO GENERAL

Los estímulos e incentivos buscan satisfacer y complementar el desarrollo de los servidores públicos y la de sus familias, cultivando la autoconfianza y desarrollar las potencialidades y habilidades de los servidores públicos.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Motivar al servidor público a ejecutar un trabajo de alta calidad y eficacia

- Motivar la autoconfinanza y seguridad de los servidores públicos
- Propiciar un mejor ambiente laboral
- Desarrollar y resaltar las habilidades y competencias de los servidores

ALCANCE:

Este plan de incentivos es aplicable a todo el personal de planta de la Lotería del Huila, algunos incentivos son de derecho otorgado por el sindicato.

8. ACTIVIDADES A DESARROLLAR

La Lotería del Huila, reconoce la importancia de crear estrategias que permitan resaltar las competencias y habilidades de los servidores; es por esto que se propone para el año 2023, desarrollar incentivos que puedan generar ambientes propicios para el trabajo colaborativo, la comunicación asertiva, con mejores relaciones interpersonales y en general desarrollar actividades que estimulen al servidor público a tener un mayor sentido de pertenencia a la entidad a través del siguiente programa:

- **Programa de Salario Emocional:**

  En un mundo de permanentes cambios, la mejora se convierte en un requisito de ajuste, como una de las responsabilidades inherentes a cualquier grupo de Gestión Humana, el cual debe facilitar el proceso de aplicación y velar por el bienestar de los servidores que trabajan dentro de una entidad, obteniendo como consecuencia de esta gestión mejores resultados en la organización o entidad y el fortalecimiento del vínculo en la relación empleado-empleador.

  A cada servidor se le otorgará a partir del mes de junio **900** puntos que podrá distribuir en para obtener el beneficio de diferentes actividades, cada actividad o beneficio tendrá asignado un valor en puntos que será el valor a canjear y cada beneficio contemplará las condiciones de uso y no serán acumulables, como se describe a continuación:

GOBERNACION DEL HUILA

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMETO DEL HUILA

NIT. 800.244.699-7

BENEFICIO	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO	CONDICIONES DE USO	PUNTOS
Disfruta tu día	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Puente más largo	Consiste en recibir mediodía del día hábil anterior o posterior a un puente festivo, trabajando en jornada continua desde las 7:00 am hasta la 11:00 am en el caso de ser viernes, o desde la 12:00 pm hasta las 5:00 pm en caso de tomar el martes.	Contar con el tiempo necesario para ultimar detalles de posible viaje o evitar las congestiones vehiculares que se presentan para estas fechas.	Se podrán disfrutar máximo dos veces en el año, una vez por semestre. Este beneficio solo aplicará con previa concertación con el jefe inmediato y de acuerdo con las necesidades del servicio, no es canjeable por remuneración y no es acumulable con otro beneficio. Aplica para un funcionario por área.	150

Comparte con los tuyos	[redacted]	[redacted]	[redacted]	[redacted]

9. Cronograma de actividades

No.	ACTIVIDAD	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Homenaje alusivo al día Internacional de la Mujer												
2	Homenaje alusivo al día del Hombre												
3	Programa de salario emocional.												
5	Homenaje alusivo al día de La Secretaria												
6	Funcionario con valores.												
7	Acompañamiento En Momento De Duelo A Un Funcionario Por Muerte De Un Familiar.												
8	Semana de la Salud												
9	Actividad presentación de informe de gestión y cierre de año.												

GOBERNACION DEL HUILA

EMPRESA DE LOTERIA Y JUEGO DE APUESTAS PERMANENTES DEL DEPARTAMETO DEL HUILA

NIT. 800.244.699-7

10	Realizar exámenes médicos periódicos a los funcionarios												
11	Aniversario de la entidad												
12	Promover las capacitaciones referentes a la actividad del instituto y funciones del empleado.												
13	Actividad de fortalecimiento de clima laboral a nivel de relaciones interpersonales, comunicación, solución de conflictos y trabajo en equipo y fomentar el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales												
14	Actividades de Promoción y prevención de los riesgos existentes en la institución, a travez de las actividades programadas por el área de seguridad y salud en el trabajo.												

IVANNA ALEJANDRA QUIJANO BARRAGAN
Gerente General

Elaboró: Natalia Vargas Ruiz
Contratista MIPG

Verificó: Ruth Erica Bustamante Bonilla
Asesora externa Control Interno