

E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

(DECRETO 612 ABRIL 04 DE 2018 - DAFP)

**MILENA DEL CARMEN CHAVES CHARRIS
GERENTE**

INCENTIVOS



**GUAMAL MAGDALENA
2018**



RESOLUCION No. 0125 (29 de Junio de 2018)

"Por medio del cual se adopta el Plan de Incentivos de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, y se dictan otras disposiciones"

La Gerente de La Empresa Social del Estado Hospital "Nuestra Señora del Carmen" de Guamal, Magdalena, en ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y su Decreto Reglamentario 1227 de 2005, modificado parcialmente por el Decreto 4661 de 2005, y

CONSIDERANDO:

Que mediante Decreto ley 1567 de 1.998, se crea los programas de Bienestar Social para las entidades del orden nacional, departamental y territorial.

Que en el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1.998, se establece que en las organizaciones regidas por este Decreto deben elaborar anualmente programas de Bienestar Social y estímulos para los empleados.

Que se hace necesario en el Hospital, adoptar el Plan de Incentivos para el personal de nómina, para la vigencia fiscal del año 2018.

Que el Sistema General de Estímulos del Hospital, debe mantenerse acorde con las exigencias del Decreto 1567 de 1998, orientando sus fines a la prevalencia de la eficacia, el desarrollo y el bienestar social de sus servidores públicos y garantizando un reconocimiento permanente a esta labor. De igual manera, las normas sobre estímulos respecto al bienestar social, deben actualizarse para mantener condiciones que permitan el desarrollo integral de los empleados público y su núcleo familiar.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998 determina que los programas de incentivos y de estímulos deben fomentar las condiciones que propicien el excelente desempeño de los empleados públicos y el reconocimiento efectivo de su contribución al desarrollo del trabajo en equipo y de la institución. Del mismo modo el sistema de incentivos debe exaltar no solo la calidad del servicio prestado sino también constituir un estímulo para que el empleado público pueda renovar sus conocimientos o ampliarlos.

Que el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998 ordena que "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".

Que de conformidad con el artículo 29 del Decreto Ley 1567 de 1998, "Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del



mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia”.

Que el artículo 1º del Decreto 4661 de 2005, modificó el parágrafo 1º del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, así: "Parágrafo 1º. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. // También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto".

Que en mérito de lo anterior expuesto,

RESUELVE:

TITULO I. DEL BIENESTAR SOCIAL

CAPITULO I. OBJETIVOS

ARTICULO 1. OBJETIVOS: Son objetivos de la política de bienestar social en la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, los siguientes:

- a) Crear las condiciones favorables que permitan a los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, un clima laboral adecuado para el trabajo, la integración y el desarrollo personal.
- b) Favorecer y propiciar los espacios adecuados para la expresión artística, deportiva, cultural y social, que coadyuven a mantener un adecuado clima laboral en la entidad.
- c) Integrar a los servidores públicos y su grupo familiar a través de los programas de bienestar social.
- d) Desarrollar programas encaminados a estimular la capacitación, el desarrollo personal, las habilidades y las aptitudes necesarias para su mejor desempeño en la entidad.
- e) Desarrollar actividades de capacitación para los servidores públicos que estén próximos a su retiro laboral, que contribuya a crear un nuevo proyecto de vida.

CAPITULO II. COMITES DE BIENESTAR SOCIAL

ARTICULO 2. FONDO Y COMITE DE BIENESTAR SOCIAL EN LA E.S.E. El Fondo de Bienestar Social estará integrado por todos los empleados que se encuentren legalmente vinculados a la planta de cargos de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de



Guamal, Magdalena, y el ordenador del gasto será exclusivamente el Comité de Bienestar Social, quién actuará como junta administradora de bienestar social.

El Comité de Bienestar Social se encuentra conformado, activo y creado mediante Resolución No. 0043 de 2017 y está conformado por los siguientes funcionarios:

- a) El Gerente o su delegado, quien lo presidirá
- b) El Encargado del Talento Humano de la E.S.E.
- c) Un Representante del personal de nómina del área asistencial

Parágrafo. Se perderá automáticamente la condición de integrante del Fondo de Bienestar Social con la desvinculación de la E.S.E. Hospital y en consecuencia sus beneficiarios.

ARTICULO 3. FUNCIONES DEL COMITE DE BIENESTAR SOCIAL: El Comité de Bienestar Social tendrá las siguientes funciones:

- a) Cumplir las funciones de administrar los recursos y ejecutar los programas de incentivos y bienestar social y fondo de vivienda establecidos para el año vigente.
- b) Priorizar la inversión en concordancia con las necesidades básicas y demanda de los funcionarios.
- c) Supervisar que se ejecute adecuadamente el presupuesto de ingresos y egresos asignado para la respectiva vigencia.
- d) Elaborar las actas de cada reunión tanto periódicas como extraordinarias y publicarlas en cartelera de bienestar social.
- e) Reunirse de manera ordinaria cada 2 meses.
- f) Reunirse de manera extraordinaria cada vez que el comité lo considere necesario y de acuerdo a las prioridades presentadas ó expuestas por el personal de la Institución.
- g) Publicar anualmente en cartelera de bienestar social el movimiento general de los recursos del fondo detallando sus ingresos y gastos.
- h) Diseñar programas de bienestar para atender las necesidades detectadas en el plan de necesidades, que contengan amplia cobertura en la entidad.
- i) Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del proceso 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.

- j) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los trabajadores de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- k) Aprobar el programa de Bienestar Social, de acuerdo con las necesidades de personal, cuya formulación, ejecución y evaluación será responsabilidad del Representante Legal, el que contará con la colaboración del Comité de Bienestar Social. El Programa de Bienestar Social, deberá presentarse al Comité para sus conocimientos, con el respectivo cálculo presupuestal proyectado para cada actividad.
- l) Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados.
- m) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de gestión de servicios públicos que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, conforme al Código de Ética de la E.S.E. Hospital.
- n) 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 conforme el reglamento interno de trabajo de la entidad, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia, idoneidad e identificación con el código de buen Gobierno de la entidad.
- o) Contribuir con la divulgación de las actividades y planes del programa de Bienestar Social de la Entidad, así como velar y propiciar el uso racional y eficiente de los recursos.
- p) Elaborar y evaluar el informe anual del programa de Bienestar Social al terminar la vigencia fiscal.

ARTICULO 4. SECRETARIA TECNICA DE LOS COMITES DE BIENESTAR SOCIAL:

La Secretaría Técnica de los Comités de Bienestar Social será ejercida por la persona encargada de organizar actividades deportivas, recreativas, culturales y sociales para la ESE, de acuerdo con la actividad que se pretenda desarrollar.

ARTICULO 5. FUNCIONES DE LA SECRETARIA TECNICA DE LOS COMITES DE BIENESTAR SOCIAL: La Secretaría Técnica de los Comités de Bienestar Social tendrá a cargo las siguientes funciones:



- a) Elaborar las actas del Comité de Bienestar
- b) Recibir y dar trámite a las solicitudes que presenten los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, sobre actividades de bienestar.
- c) Convocar a los miembros del Comité de Bienestar Social con cinco (5) días de antelación para que participen en la correspondiente sesión.
- d) Presentar los informes requeridos sobre bienestar a los miembros del Comité de Bienestar Social y a los funcionarios de la entidad.

CAPITULO III. PRESUPUESTO Y RECURSOS FINANCIEROS

ARTICULO 6. PRESUPUESTO: En cada vigencia fiscal, la Junta Directiva, recomendará las partidas presupuestales a la Gerencia, para los programas y actividades de Bienestar Social. Estas partidas no podrán ser trasladadas para otros fines diferentes al bienestar de los servidores públicos y/o su grupo familiar.

ARTICULO 7. RECURSOS FINANCIEROS.- Creación. El Fondo de Bienestar Social seguirá como una cuenta adscrita a la E.S.E. De acuerdo a las normas fiscales existentes, la Tesorería de la E.S.E. llevará en una cuenta Bancaria denominada "Fondo de Bienestar Social" de los recursos destinados a los programas de Bienestar Social de los Empleados.

El patrimonio del fondo estará constituido por:

1. Los recursos no ejecutados de vigencias anteriores, por este concepto.
2. Ingresos provenientes del presupuesto del Hospital de la respectiva vigencia para bienestar social. Este monto variara de acuerdo al presupuesto de cada vigencia fiscal.
3. Cuotas de amortización e intereses, producto de préstamos otorgados en vigencias anteriores y actuales a los empleados de planta de cargos de la E.S.E.
4. Producto de rendimientos financieros de la cuenta de bienestar social.
5. Donaciones de personas naturales o jurídicas que certifiquen que se hace con destino al comité de bienestar social.

Parágrafo. Es responsabilidad del Gerente y del Comité de Bienestar Social la elaboración del Plan de Bienestar para la ESE, así como de su desarrollo y ejecución. El monto establecido en el numeral 2 del presente artículo, variaran de acuerdo al monto de presupuesto para cada vigencia.



CAPITULO IV. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL

ARTICULO 8. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL: Los servidores públicos de la entidad contarán con los siguientes programas de bienestar social:

- a) Actividades Deportivas: en esta área se desarrollarán campeonatos internos, entrenamientos, participación en campeonatos externos, festivales infantiles, intercambios entre regionales. Para garantizar los entrenamientos deportivos, se establecen los días martes y jueves entre las 4:00 a 6:00 pm, para que permitan el desarrollo de los programas descritos, cuando estén organizados.
- b) Actividades Recreativas: Estos programas deberán desarrollarse con el fin de lograr una verdadera integración entre los servidores públicos de la entidad y su bienestar general. Las actividades recreativas pueden ser: caminatas ecológicas, ciclo paseos, campañas ecológicas, recorridos o paseos turísticos, campismo y vacaciones recreativas para los hijos de los servidores públicos menores de 15 años de edad.
- c) Actividades artísticas y culturales: Estos programas tienen como propósito incrementar las aptitudes artísticas e intelectuales de los servidores públicos de la entidad, en actividades como: teatro, danzas, coros, grupos musicales, programa en las áreas manual y del hogar, concursos nacionales en pintura o fotografía, poesía, cuento, festival del cantantes.

De acuerdo con las actividades que el Comité de Bienestar Social apruebe, y otros que se consideren propios por hacer parte de su idiosincrasia. Estas actividades tendrán por objeto fomentar la integración, la comunicación, el uso del tiempo libre, las pausas activas y el desarrollo de la personalidad de los empleados de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena.

Parágrafo 1. Las actividades del programa de bienestar social deberán ser programadas y ejecutadas con plena observancia de las normas vigentes en materia de bienestar social de los empleados públicos, austeridad del gasto público, régimen de contratación pública, presupuesto público, y estatuto anticorrupción.

Parágrafo 2. ACTIVIDADES DEPORTIVAS, CULTURALES, RECREACIONALES Y FORMATIVAS. Las actividades deportivas, culturales y recreativas serán financiadas por el monto que el comité adjudique a este rubro del fondo común de bienestar social. Se realizará una integración de los funcionarios de planta y contratistas a fin de año, el sitio será escogido en el momento adecuado y en acuerdo con todo el personal, a este solo podrán asistir los empleados vinculados a la planta y los de personal por contrato activos y su asistencia será personal e indelegable, los gastos que estas actividades devenguen serán costeados por este rubro.



Los gastos que se generen por transporte, alquiler de instalaciones, pago a recreacionistas, refrigerios o gastos imprevistos serán cancelados por el valor asignado a este programa. La ejecución del gasto tendrá como principios fundamentales la eficiencia, la universalidad y autonomía. Para dar cumplimiento a normas nacionales de austeridad en el gasto público, queda prohibido: a) Realizar fiestas, agasajos o celebraciones con motivo de fechas clásicas, despedidas o días especiales; b) Compra de algún tipo de licor; c) Contratar la organización o celebración de tardes recreativas y fiesta de la familia con personas naturales sin el debido registro en cámara de comercio ó entidades jurídicas que no estén debidamente legalizados.

Presupuesto: el comité deberá asignar una partida para cubrir los gastos pertinentes al rubro de actividades deportivas, culturales, recreativas y formativas de la ESE.

Novena de Navidad: está destinado a los hijos de los servidores públicos hasta los doce (12) años de edad; debe desarrollarse dentro de los días calendarios de la novena de navidad del mes de diciembre de cada año.

Actividades de gestión de beneficios: están dirigidas a los empleados públicos de la entidad, en las condiciones señaladas por la normatividad vigente, entre los cuales están: apoyo a empleados públicos para programas de educación formal, capacitación y el auxilio educativo para ellos, en los términos y cuantía que el comité para cada año así lo defina y acorde a la apropiación presupuestal que se determine en el presupuesto de ingresos y gastos de la entidad en cada vigencia fiscal.

Las actividades deberán realizarse en la sede de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena; solo cuando sea imprescindible podrán realizarse en otros sitios, dejando la correspondiente justificación.

ARTICULO 9. GRUPO FAMILIAR: Cuando la naturaleza de las actividades de bienestar social permita la participación de la familia del empleado de la ESE, deberá indicarse expresamente ese hecho en la programación y divulgación de la(s) misma(s). Se entiende por grupo familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del funcionario y los hijos menores de 18 años o discapacitados que dependan económicamente de él, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005.

ARTICULO 10. RECURSO HUMANO: La Gerencia, debe designar un funcionario responsable de gestionar y desarrollar el respectivo programa de bienestar y las correspondientes actividades.

ARTICULO 11. PERMISOS: Para facilitar la asistencia de los seleccionados a los entrenamientos deportivos o ensayos artísticos, la entidad destinará, como anteriormente se expuso, dos (2) horas hábiles de trabajo a la semana por actividad y otorgará los correspondientes permisos.



ARTICULO 12. SANCIONES: Los servidores públicos y beneficiarios que se inscriban en los programas de bienestar e incumplan con los compromisos adquiridos, o se retiren sin causa justificada, deberán cancelar en la tesorería de la Entidad el valor individual del costo del programa. La justificación debe ser presentada por el servidor público antes de retirarse, al funcionario de la ESE encargado del programa de bienestar social, según el caso; el retiro solo podrá hacerse efectivo una vez el servidor público reciba la respuesta de aceptación, o al cabo de 15 días hábiles de haber presentado la solicitud, si no recibe la respuesta en ese tiempo.

TITULO II. PROGRAMA DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL

CAPITULO I.

ARTICULO 13. PROGRAMA DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL.

OBJETIVO GENERAL.

El Programa de Incentivos y Bienestar Social tendrá por objeto el mejoramiento continuo de las condiciones de vida y el ambiente laboral de los empleados a cargo de la E.S.E Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena. Dichos beneficios se harán extensivos a sus beneficiarios según especificaciones del presente programa. Serán beneficiarios el cónyuge o compañero(a) permanente, los hijos legalmente reconocidos, los padres cuando el empleado sea soltero y que demuestren dependencia económica del hijo.

PROGRAMA DE INCENTIVOS.

Son aquellos reconocimientos en dinero, especie ó en mención, que se otorgan a los empleados de NOMINA en función del valor agregado que brindan a sus labores diarias dentro de la Institución, contribuyendo con esto al mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios de salud.

Tiene como propósito elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados de la E.S.E., en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Finalidades del sistema de estímulos:

- a) 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



- b) Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las directivas de la E.S.E. para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.
- c) Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos que trabajan en la E.S.E.
- d) Fomentar el espíritu de trabajo y sentido de pertenencia, bienestar familiar y empresarial de cada uno de los empleados de la E.S.E.

Requisitos para la asignación de incentivos:

- a) La selección y la asignación del incentivo se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.
- b) Cada funcionario seleccionado, tendrá derecho a sugerir el reconocimiento de su preferencia, dentro de los beneficios contemplados en el presente reglamento.
- c) Es obligatorio el cumplimiento del reconocimiento asignado por el desempeño, en niveles de excelencia.
- d) El empleado que se le reconozca su desempeño en niveles de excelencia, tendrá derecho a que su jefe inmediato lo exalte por escrito, con copia a la hoja de vida.
- e) La selección del mejor equipo de trabajo para adjudicar incentivos pecuniarios, procederá de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1572 de 1998.
- f) Serán objeto de postulación las personas o grupos de personas que al momento de la designación cumplan satisfactoriamente con el avance del plan de acción para el periodo evaluado, el cumplimiento de las metas sería de un 70% y el 30% restante se asignará de acuerdo con el compromiso que se muestre en cuanto al crecimiento de las relaciones interpersonales, presentación personal, proyectos que enaltezcan la institución y acciones tendientes a mejorar los estilos de vida institucionales.
- g) Para el otorgamiento del incentivo en alimentación la enfermera Jefe de urgencias, entregará el cuadro de turnos de control para quien se beneficie de este.

TIPO DE INCENTIVOS.

El tipo de incentivos, su monto y forma de adjudicación, serán establecidos y reglamentados por parte del Comité de Bienestar Social, en el cronograma de actividades para cada vigencia, suscribiendo la correspondiente ACTA aprobada por unanimidad. Presupuesto: El comité decide asignarle una partida del 10% para cubrir los gastos pertinentes al rubro de actividades deportivas, culturales y recreativas y formativas.



ARTICULO 14. PROGRAMA DE CALAMIDAD Y SOLIDARIDAD: El programa de calamidad y solidaridad será financiado con la cuenta de bienestar social con la participación que determine el comité de bienestar social. Se define como calamidad y solidaridad todo evento inesperado, imprevisto y/o apremiante que afecte de manera grave el presupuesto familiar y como consecuencia de esto se afecte seriamente su situación personal, familiar o laboral. En todo caso el comité tiene la facultad discrecional de considerar la razón y valor del auxilio y será el encargado de realizar la supervisión directa de la eventualidad y de los arreglos y gastos realizados de acuerdo al tipo de calamidad, levantando las actas correspondientes y haciéndolas parte integral de la carpeta del comité.

Requisitos para aspirar al auxilio:

- El empleado debe estar legalmente vinculado a la E.S.E.
- Diligenciar solicitud por escrito justificando la calamidad presentada.

Obligaciones para acceder al auxilio:

- El empleado estará en la obligación de adjuntar, en un término de cinco días, los documentos que certifiquen el evento y el gasto objeto del auxilio.
- Está prohibido el cambio de destinación del auxilio para el cual fue asignado.
- El monto del auxilio se definirá de acuerdo a la necesidad que el empleado exprese basándose en la documentación presentada, y de acuerdo al análisis que el comité realice contando con los fondos que dicho rubro posea a la fecha, sin que el auxilio exceda de medio salario mínimo mensual vigente.

Presupuesto: La junta sugerirá a la Gerencia asignar una partida dentro del presupuesto de la entidad, para cubrir los gastos pertinentes al rubro de Calamidad y Solidaridad.

ARTICULO 15. PROGRAMA DE SALUD: El programa de Salud será financiado con la cuantía que determine el comité de bienestar social.

El programa pretende dar solución a las necesidades de salud que por algún motivo, no sean reconocidas por la EPS a la cual se encuentre afiliado, y por ende contribuir al buen estado de salud de los empleados de la E.S.E. a demás contribuir con el sostenimiento del presupuesto familiar.

El auxilio que se entregará a cada solicitante no excederá un monto superior a medio salario mínimo mensual legal vigente de acuerdo al gasto producto de exámenes, procedimientos y medicamentos que no hayan sido reconocidos por la EPS, previo agotamiento de la vía gubernativa.



Los auxilios destinados para el programa de salud serán entregados al solicitante siempre y cuando compruebe el gasto con factura o recibo de la entidad que le realizó el procedimiento y compruebe que dichos exámenes y medicamentos no los cubre la EPS. y solo será para el empleado y no tendrá beneficiarios diferentes.

Presupuesto: El comité decide recomendar a la Gerencia la asignación de una partida dentro del presupuesto de ingresos y gastos de la entidad, en cada vigencia fiscal, para cubrir los gastos pertinentes al programa de salud.

ARTICULO 16. PROGRAMA DE EDUCACION Y CAPACITACION: El programa de educación y capacitación pretende contribuir a la conservación y promoción de las personas mediante la educación del trabajador y en lo posible de su familia.

El financiamiento de este programa estará a cargo de la subcuenta de fondo común en el monto que sugiera el comité de bienestar social a la Gerencia de la E.S.E. Hospital.

SE PUEDEN FINANCIAR LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES: a) Becas y/o auxilios para educación formal y no formal para empleados del Hospital; b) Paquete escolar para entregar a estudiantes de preescolar, primaria y bachillerato y debe ser sustentado certificación de matrícula de la entidad donde se encuentre matriculado el estudiante.

Las Becas y/o Auxilios para los empleados, serán para estudios en institución de educación formal o no formal, tendientes a la actualización y desarrollo de las habilidades dentro de su labor y al mejoramiento del ambiente laboral. El valor de la beca y/o auxilio se pagará en un el porcentaje que el comité defina, dependiendo del valor de la misma y la apropiación y disponibilidad presupuestal para ello.

ARTICULO 17. PREPARACION AL RETIRO LABORAL: Conscientes de la gran necesidad que tienen las personas próximas a jubilarse de recibir elementos teóricos prácticos que les permitan un adecuado ajuste a su retiro laboral, se incluirán los funcionarios que han cumplido o están próximos a cumplir requisitos, en talleres de preparación para su retiro laboral.

Así mismo, se realizarán actividades para homenajear a los funcionarios que se jubilan estando al servicio de la E.S.E. Hospital.

ARTICULO 18. INCENTIVOS NO PECUNIARIOS: Los incentivos no pecuniarios son reconocimientos los que no se hacen en dinero, que serán otorgados individualmente y están conformados por un conjunto de actividades flexibles, dirigidos a reconocer individualmente a los servidores por su desempeño en niveles de excelencia eligiendo al mejor de cada nivel con base en los resultados de la evaluación del desempeño del año.

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena desarrollará programas de incentivos al mejor empleado de carrera de la entidad, según calificación de la evaluación de desempeño.



Parágrafo 1. Estos Incentivos serán definidos y otorgados por la Comisión de Personal establecida en la entidad y pueden ser, según las orientaciones metodológicas del DAFP, los siguientes:

1. Un (1) día compensatorio.
2. Cena para dos personas en un restaurante reconocido.
3. Participación en un seminario, taller o actualización en un tema de interés o competencia laboral.

Parágrafo 2. El incentivo elegido por el funcionario no podrá exceder de la suma de Trescientos Mil Pesos (\$300.000).

ARTICULO 19. REQUISITOS: De conformidad con el artículo 80 del decreto 1227 de 2005, para participar de los incentivos institucionales, los empleados deberán reunir los siguientes requisitos:

1. Acreditar tiempo de servicios continuo no inferior a Un (1) año.
2. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel de sobresaliente en la evaluación de desempeño laboral en firme del periodo actual.

TITULO III. PLAN DE INCENTIVOS

CAPITULO I. COMITE DE INCENTIVOS

ARTICULO 20. COMITE NACIONAL DE INCENTIVOS: En la Gerencia de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, se reunirá el COBISO (Comité de Bienestar Social), que hará las veces de Comité de Incentivos, el cual tendrá a su cargo el proceso de selección de:

- Los mejores empleados públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción en cada uno de los niveles ocupacionales que correspondan.
- El mejor equipo de trabajo de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena.

ARTICULO 21. FUNCIONES DEL COMITE DE INCENTIVOS: Este Comité deberá encargarse de adelantar un proceso de selección que le permita escoger al mejor equipo



de trabajo, al mejor empleado público de libre nombramiento y remoción y al mejor empleado público de carrera del nivel asesor, profesional, instructor, técnico, asistencial, y determinará los criterios en caso de empate, en concordancia con lo establecido en el artículo 79 del Decreto 1227 de 2005.

ARTICULO 22. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las normas internas que le sean contrarias,

COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE:

Dado en Guamal, Magdalena a los 29 días del mes de Junio de 2018.


MILENA DEL CARMEN CHAVES CHARRIS
Gerente E.S.E.