

RESOLUCIÓN No 102

(19 DE FEBRERO DE 2018)

«Por la cual se adopta el Reglamento Interno del Comité de Bienestar Social de la E.S.E
HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ.

EL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL DEL HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ, II NIVEL, E.S.E. En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por el Decreto Nacional 1716 de 2009 y la Resolución No101 del 19 de febrero de 2018, proferida por el Hospital Rosario Pumarejo de López, 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 la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López, adoptar el Plan de Bienestar Social, de estímulos e incentivos para el personal de planta del Hospital Rosario Pumarejo de López, para la vigencia fiscal del 2018.

Que el Sistema General de Estímulos de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López, 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 1° del Decreto 4661 de 2005, modificó el parágrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, así: "Parágrafo 1°. Los programas de educación no formal y de

A

Andrés

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 se hace necesario expedir un reglamento, conforme a la nueva estructura del Comité y con el objeto de garantizar el normal funcionamiento y toma de decisiones.

En mérito de lo expuesto, los miembros del Comité de Bienestar Social del Hospital Rosario Pumarejo de López, determinan expedir el siguiente reglamento interno:

RESUELVE:

TITULO I

COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL

CAPITULO I

ARTÍCULO 1. OBJETIVOS: Son objetivos de la política de bienestar social en la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López, los siguientes:

1.1 OBJETIVOS GENERALES: Mejorar la calidad de vida laboral del recurso humano de la Institución, fomentar una cultura organizacional que manifieste su sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación del servicio, con el fin de fortalecer la vocación del servicio de los empleados de planta de la ESE; aumentando la satisfacción del funcionario y su familia que conlleve a elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, salud, desarrollo personal y familiar, lo cual contribuye al buen desempeño de su labor y cumplimiento de los resultados institucionales.

1.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

a) Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio que haga énfasis en la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad

b) Integrar a los servidores públicos y su grupo familiar a través de los programas de bienestar social.

c) Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad de los empleados de la entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

d) Mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios de la ESE- Hospital Rosario Pumarejo de López, mediante la oferta de estímulos y condiciones positivas en los diferentes ámbitos que los rodean (Laboral, Personal, Familiar y social).

e) Proporcionar herramientas de gestión que ayuden al desempeño productivo y al desarrollo integral del capital humano de la Institución.

f) Brindar espacios, herramientas o estímulos que motiven a los empleados a lograr que su desempeño sea eficiente y fortalezca el sentido de pertenencia institucional.

g) Estimular a los empleados mediante los programas de Bienestar social e Incentivos orientados a la satisfacción laboral, personal, intelectual y social con el fin de sentirse identificados como el componente relevante para el logro de los objetivos institucionales.

CAPITULO II

ARTICULO 2. FONDO DEL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL: 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 Rosario Pumarejo de López, y el ordenador del gasto será exclusivamente el Comité de Bienestar Social, quién actuará como junta administradora de bienestar social.

ARTICULO 3. MIEMBROS E INVITADOS PERMANENTES Y OCASIONALES, DEL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL: Se encuentra conformado, por los siguientes funcionarios:

- Tres(3) Representantes Principales y los Suplentes de los Empleados
- Tres (3) Representantes Principales y los Suplentes de la Empresa

PARÁGRAFO PRIMERO. Los Representantes Principales y los Suplentes de los Empleados son elegidos por votación secreta entre los empleados de la empresa y su periodo es de dos (2) años, quienes podrán ser reelegidos por una sola vez.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Se deja claro que toda decisión tomada por los suplentes de la empresa debe ser avalada por los representantes principales, so pena de carecer de toda validez legal.

PARÁGRAFO TERCERO. Sin perjuicio de la conformación aquí establecida, el comité podrá invitar a sus sesiones a las personas que requiera para la mejor comprensión de los asuntos materia de su consideración.

ARTÍCULO 4.- IMPARCIALIDAD Y AUTONOMÍA EN LA ADOPCIÓN DE DECISIONES. A efecto de garantizar el principio de imparcialidad y la autonomía en la adopción de sus decisiones, a los miembros del Comité les serán aplicables las causales de impedimento y recusación previstas en el ordenamiento jurídico, especialmente las estatuidas en el artículo 11 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, el artículo 141 del Código General del proceso y el artículo 40 de Ley 734 de 2002.

ARTÍCULO 5. FUNCIONES DEL COMITÉ 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 o expuestas por el personal de la Institución.
- g) Informar los movimientos realizados por el comité de bienestar social 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 Comité de Bienestar Social. El programa de Bienestar Social, será realizado por el presidente y secretario, la cual deberá presentarse al Comité para sus conocimientos y aprobación, con el respectivo calculo 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 del 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. E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López, 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.



ARTÍCULO 6. SECRETARIO TÉCNICO DEL COMITÉS DE BIENESTAR SOCIAL: El Secretario Técnico del Comités de Bienestar Social será ejercido por Jefe de Talento Humano encargado de organizar y tramitar todas las actividades deportivas, educativas, recreativas, culturales y sociales para la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo De López, de acuerdo con la actividad que se pretenda desarrollar y aprobada por el comité a través del programa de Bienestar Social.

ARTÍCULO 7. FUNCIONES DEL SECRETARIO TÉCNICO DEL COMITÉS 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 Rosario Pumarejo de López, 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) Solicitar un informe detallado a los funcionarios de la entidad que hayan sido beneficiados de un auxilio educativo, y,
- e) Presentar de manera anual el informe de ejecución del programa de bienestar a los miembros del Comité y publicarlo en la página web de la institución.

CAPITULO III.

ARTÍCULO 8. PRESUPUESTO:

En cada vigencia fiscal, la Junta Directiva, asignará 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 su grupo familiar.

ARTICULO 9. RECURSOS FINANCIEROS: El rubro 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 "Rubro de Bienestar Social" de los recursos destinados a los programas de Bienestar Social de los Empleados.

PARAGRAFO 1. El patrimonio del rubro estará constituido por:

1. Ingresos provenientes de acuerdo al IPC establecido por el DANE para la vigencia actual.

PARÁGRAFO 2: Es responsabilidad del Comité de Bienestar Social la elaboración del Programa de Bienestar para la ESE, así como de su desarrollo y ejecución. El monto establecido en el capítulo III, parágrafo 1 del presente artículo, variaran de acuerdo al monto de presupuesto para cada vigencia.

CAPITULO IV

ARTÍCULO 10. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL: Los servidores públicos de la entidad contarán con los siguientes programas de bienestar:

- a) **Actividades Deportivas:** en esta área se desarrollarán campeonatos internos, entrenamientos, participación en campeonatos externos, festivales infantiles, intercambios entre regionales, para que permitan el desarrollo de los programas descritos.



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: viajes de integración, campismo y vacaciones recreativas para los hijos de los servidores públicos menores de 15 años de edad.

PARÁGRAFO: A través de una encuesta el Comité definirá que clase de actividad se llevará a cabo, teniendo en cuenta que el porcentaje alcanzado debe superar el 50%+1 de los funcionarios de planta y así se debe ver reflejado en el trámite administrativo que se adelante, so pena de ser descartado realizándose otra actividad. Si se iguala o se supera dicho porcentaje, el 49% restante de los funcionarios que no le aplica la actividad escogida, se le deberá organizar otro evento donde le permita la participación y beneficio de esta actividad.

PARAGARFO: Si por fuerza mayor o caso fortuito el empleado que se haya inscrito para participar en la actividad del viaje de integración no puede asistir debe presentar una certificación donde exponga los motivos de la no participación, haciéndose la respectiva devolución del dinero a la partida asignada y hacer parte del otro evento que se programe con los demás funcionarios.

c) **Actividades artísticas y culturales:** Estos programas tienen como propósito incrementar las aptitudes artísticas e intelectuales de los servidores públicos de la entidad y/o su grupo familiar en actividades como: programa en las áreas danzas, coros, grupos musicales, manualidades y del hogar. 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 Rosario Pumarejo de López y/o su grupo familiar.

d) **Educación Formal:** El Comité de Bienestar Social, se apoyará en la oficina de Docencia Servicios, para que los funcionarios que desean continuar con el proceso de aprendizaje acceda a los beneficios de los convenios de docencia que la ESE, tiene con las diferentes universidades.

Requisitos para acceder a los Subsidios de Educación:

- Carta de Solicitud de Auxilio Educativo dirigido al Comité de Bienestar Social.
- Certificado de matrícula y/o estudio de la entidad educativa (original)
- Fotocopia de la cédula del empleado que se encuentra estudiando
- Fotocopia del registro civil o documento de identidad del hijo que se encuentra estudiando.

e) **Actividades de gestión de beneficios:** Están dirigidos a los servidores 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 y el auxilio educativo para los hijos de los empleados públicos hasta los 25 años de edad, que aun dependan económicamente de sus padres en los términos y cuantía que el comité para cada año así lo definiera.

Las actividades deberán realizarse en la sede de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López; solo cuando sea imprescindible podrán contratarse con un proveedor externo, dejando la correspondiente justificación en el estudio previo.

PARÁGRAFO 1: Las actividades del Programa de bienestar 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.

PARAGRAFO 2: Las actividades deportivas, culturales y recreativas serán financiadas por el monto que el comité adjudique a este rubro del bienestar social. Se realizará una integración de los funcionarios de Planta de Personal del Hospital Rosario Pumarejo de López 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 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.

PARAGRAFO 3. 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 o entidades jurídicas que no estén debidamente legalizados.

PARAGRAFO 4: La Novena Navideña está destinado a los hijos de los servidores públicos hasta los doce (12) años de edad; debe desarrollarse dentro de los quince (15) primeros días calendario del mes de diciembre de cada año. La Novena Navideña: El Comité se vincula a las novenas tradicionales que la ESE- celebra.

Presupuesto: El comité decide asignarle una partida del 57% para cubrir los gastos pertinentes al rubro de actividades deportivas, culturales, recreativas y formativas.

ARTÍCULO 11: Fechas Especiales: Las fecha que a continuación se relacionan se tendrán en cuenta para la entrega de un Bono a los funcionarios así:

Día del Economista

Día del Contador

Día de la Secretaría

Día del Bacteriólogo

Día de la Enfermera

Día Auxiliar de Lab. Clínico

Día del Estadístico y Técnico de estadística

Día de Abogado

Día Ingeniero

Día de Administrador

Día del Farmacéutico

Día del Médico.

PARAGRAFO 1. Eventos especiales a celebrar en la ESE:

Andrés

- Cumpleaños de los Funcionarios: Se le hará un reconocimiento por correo y la entrega de una tarjeta alusiva a la celebración de su natalicio.
- A los funcionarios que cumplen un año más de servicio a la entidad, también serán reconocidos en su fecha de ingreso a la institución, por haberle prestado un servicio a la institución.

Presupuesto: El comité decide asignarle una partida del 21% para cubrir los gastos pertinentes a las fechas especiales.

ARTÍCULO 12. GRUPO FAMILIAR: Cuando la naturaleza de las actividades de bienestar social permita la participación de la familia del empleado, deberá indicarse expresamente ese hecho en la programación y divulgación de la(s) misma(s). Según el Decreto 051 de 2017)16 enero /2018). Para efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70 del Decreto 1227 de 2005. "Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

- 70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
- 70.2 Artísticos y culturales.
- 70.3. Promoción y prevención de la salud.
- 70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
- 70.5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

Parágrafo 1º. Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos.

ARTICULO 13. 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.

ARTÍCULO 14. 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.

ARTICULO 15. PROGRAMA DE CALAMIDAD Y SOLIDARIDAD El programa de calamidad y solidaridad será financiada con la cuenta de bienestar social con la participación que determine el comité de bienestar social.

✍

Melina

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.

ARTICULO 16. REQUISITOS PARA ASPIRAR AL AUXILIO. Se requiere los siguientes:

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

ARTICULO 17. OBLIGACIONES PARA ACCEDER AL AUXILIO. Se requiere los siguientes:

- 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.

ARTICULO 18. PROGRAMA DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN: El programa de educación y capacitación pretende contribuir a la conservación y promoción del hombre mediante la educación del trabajador y su familia. El financiamiento de este programa estará a cargo de acuerdo al monto que destine el comité de bienestar social.

ARTICULO 19. FINANCIACION DE LAS SIGUIENTES ACTIVIDADES: Los Bonos de educación formal y/o escolar para empleados e hijos que demuestren legalmente que se encuentran a cargo de alguno de los empleados de la E.S.E. Estos estímulos educativos serán otorgados a los empleados o beneficiarios de ellos que dependan económicamente del empleado y que demuestren su matrícula en institución de educación formal.

ARTICULO 20. REQUISITOS PARA TENER DERECHO BONO EDUCATIVO.

- Certificado de matrícula donde realiza los estudios o fotocopia del recibo de pago.

Presupuesto. El comité de bienestar social decide asignarle una partida por un valor del 3% del presupuesto

ARTICULO 21. APOYO ECONÓMICO EN EDUCACION PARA HIJOS PERSONAL DE PLANTA DEL HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LOPEZ., El Comité de Bienestar Social, y dentro de la política del elemento de Desarrollo del Talento Humano, podrá entregar subsidios para educación en programas de pregrado y educación básica en las cuantías que el comité determine.

A

Nota

ARTICULO 22 REQUISITOS PARA EL APOYO ECONÓMICO EN EDUCACIÓN

Para poder participar de éste tipo de ayudas o incentivos, los empleados públicos de Planta de Personal del Hospital Rosario Pumarejo de López, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

1. Tener mínimo un (1) año de servicio continuo en la entidad, a partir de la fecha de posesión en el cargo.
2. No haber sido beneficiario del auxilio educativo durante la respectiva vigencia
3. Hacer entrega de la constancia del pago.
4. Apoyo Económico para los hijos de los empleados se debe acreditar:
 - 4.1. Acreditar que el hijo por el que solicita el apoyo cumpla los siguientes requisitos:
 - 4.2. Máximo 25 años de edad.
 - 4.3. No está cursando más de un programa de pregrado, ni poseer título profesional.
 - 4.4. No haber perdido materias en el semestre anterior y en ese periodo haber mantenido un promedio de calificaciones de 3.5 sobre 5.0 (o su escala equivalente), salvo en los casos en que el apoyo se pida para el primer semestre; éste requisito se acredita con el reporte de notas del periodo anterior.
 - 4.5. No haber sido beneficiario del auxilio educativo durante la respectiva vigencia.
 - 4.6. Dependier económicamente del empleado público.
 - 4.7. Hacer entrega de la constancia del pago.
 - 4.8. Aportar copia autentica del registro civil de nacimiento del hijo con fecha de expedición no mayor de tres (3) meses a la fecha de presentación de la solicitud.

Parágrafo: Los estudiantes que después de haber recibido el derecho a la beca o préstamo para estudio y que en el transcurso del periodo académico deserte de su estudio deben reintegrar el empleado al Fondo de Bienestar Social el valor total del subsidio otorgado.

ARTICULO 23. PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD: El Comité gestionará con las diferentes EPS y la Caja de Compensación familiar "Comfacesar", estas actividades en las instalaciones de la ESE, para mejorar las condiciones de salud y bienestar para los funcionarios y su grupo familiar; programando campañas de promoción y prevención.

TITULO III

PLAN DE INCENTIVOS

CAPITULO I

ARTICULO 24. 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 Rosario Pumarejo de López.

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.

ARTÍCULO 25. OBJETIVO: Es un reconocimiento que se otorgan a los funcionarios de carrera o los de libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y

4

24/02

ARTÍCULO 26. PROGRAMA DE INCENTIVOS. Son aquellos reconocimientos en dinero, especie o en mención, que se otorgan a los empleados de planta de personal del Hospital Rosario Pumarejo De López, 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. Hospital Rosario Pumarejo de López, en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales

ARTICULO 27. Finalidades: Son finalidades del sistema de estímulos las siguientes:

- 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.

ARTICULO 28. REQUISITOS: Son requisitos del sistema de estímulos los siguientes:

- a. La selección y la asignación del incentivo se basarán en registros e instrumentos objetivos para medir el desempeño meritorio.
- b. Es obligatorio el cumplimiento del reconocimiento asignado por el desempeño, en niveles de excelencia.
- c. 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.
- d. La selección del mejor equipo de trabajo para adjudicar incentivos pecuniarios, procederá de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1572 de 1998.
- e. 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.

ARTICULO 29. 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.

ARTÍCULO 30: REQUISITOS PARA PARTICIPAR COMO MEJOR FUNCIONARIO: Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos no pecuniarios y pecuniarios de la institución.

x

20/02/2011

1. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año servicio.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección, la cual debe ser certificado por la Oficina De Control Interno Disciplinario de la Institución.
3. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño sobresaliente correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
4. Responsabilidad del funcionario en la organización. - Resultado logrado por el funcionario en el área que trabajo, y su rendimiento individual y en equipo. (evaluación calificación Control Interno y Jefe Inmediato).

En caso de existir empate en el puntaje obtenido por dos o más funcionarios y que corresponda al primer lugar de la Selección del mejor funcionario de la ESE, se llevará a cabo una evaluación en la que se tendrán en cuenta los aportes destacados que hubiesen realizado en su puesto de trabajo.

En caso de que uno de los miembros del Comité de Bienestar Social, se encuentra dentro de los seleccionados como mejor empleado, se debe declarar impedido y abandonar el recinto para que los otros miembros prosigan con la elección.

Los estímulos pecuniarios están orientados a otorgar reconocimientos económicos a los que salgan elegidos como mejores funcionarios de la institución del área administrativa y asistencial y a equipos de trabajo de la ESE, que hayan presentado proyectos o hayan logrado a través de una labor común obtener resultados productivos para su dependencia o Institución.

Parágrafo 1. Los estímulos No Pecuniarios que podrá otorgar la Institución son los siguientes:

Encargos

Comisiones

Participación en proyectos especiales

Publicación de trabajos en medios de circulación nacional

Reconocimientos públicos a la labor meritoria.

ARTÍCULO 31: Proceso de Selección a los Mejores Funcionarios: El funcionario encargado del manejo del proceso de la evaluación desempeño de los funcionarios, elabora la lista de personas con mayor puntaje en la evaluación del desempeño del año anterior y luego presentara un informe de resultados al Secretario del Comité de Bienestar Social, quien se desempeña en la entidad como Jefe de la oficina de Talento Humano y a los miembros del Comité.

ARTIUCLO 32. Requisito para postularse a la Selección del Mejor Empleado de Carrera y de Libre Nombramiento y Remoción: Debe tener en cuenta

- Tener notas sobresaliente
- No tener en curso sanciones disciplinarias, la cual debe ser certificado por la Oficina De Control Interno Disciplinario de la Institución
- Presentar evidencias de proyectos en Pro- de la Institución (equipo y/o individual)
- No haber sido elegido como Mejor Funcionario el año inmediatamente anterior.
- Tener un año (1) continuó en el periodo instituido para la calificación.

4

Autoc-

Presupuesto: El comité decide asignarle una partida del 2% para cubrir los gastos pertinentes al Rubro Incentivos – Mejor Funcionario.

TITULO IV

DISPOSICIONES FINALES

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 33: MARCO LEGAL: El Sistema de estímulos para los empleados de La ESE- Hospital Rosario Pumarejo de López, está sujeto a lo dispuesto al Decreto 1567 de 1998, establece “La 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 Artículo 36. Objetivos de la capacitación.

La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

Parágrafo. 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.

Decreto 1083 de 2015, Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Parágrafo 2º. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él. (Modificado por el Decreto 051 de 2017)16 enero /2018). Para efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor.

4

netol

Decreto 1227 de 2005, Como lo establecen en los artículos 76 y 77, el plan de incentivos enmarcados dentro de los planes de bienestar social.

Artículo 76. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, 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.

Artículo 77. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo.

Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

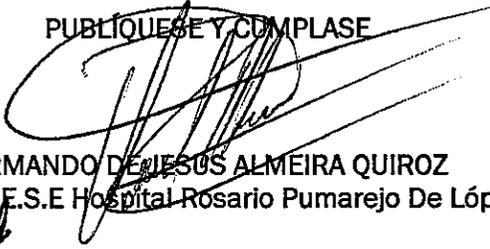
ARTICULO 34. Publicación. Realizar la publicación en página web de la entidad.

ARTICULO 35 Vigencia y Derogatorias. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

El presente Reglamento fue discutido y aprobado por los miembros del comité en sesión del 19 de Febrero de 2018, mediante acta No. 03.

Dado en Valledupar a los Diecinueve (19) días del mes de Febrero de 2018.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE


ARMANDO DE JESÚS ALMEIRA QUIROZ
Gerente E.S.E Hospital Rosario Pumarejo De López

Dobson