

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL
CARMEN
GUAMAL – MAGDALENA
2024**

JORGE LEMUS BELLO
GERENTE

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 1 de 16

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVO GENERAL.....	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
ALCANCE.....	4
PROPÓSITO.....	4
MARCO JURÍDICO.....	5
RESPONSABLES	5
DEFINICIONES.	6
DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA.....	7
MISIÓN.....	7
VISIÓN	7
CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	8
OBJETIVO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	8
ALCANCE DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD	8
VALORES DE INTEGRIDAD	8
MAPA DE PROCESO	9
ORGANIGRAMA	10
METODOLOGÍA.....	11
BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	11
ESTUDIO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.....	11
ESTUDIOS DE RIESGO PSICOSOCIAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	11
PRIORIZACION DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL.....	11
PLAN DE INCENTIVOS.....	12
DEFINICIONES	12
BENEFICIARIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS Y PECUNIARIOS.	13
INCENTIVOS INSTITUCIONALES	13
COMITÉ BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	15

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 2 de 16

FUNCIONES DEL COMITÉ 15

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 3 de 16

INTRODUCCIÓN

A medida que se abren paso las estrategias empresariales inspirados en la concepción del ser humano como principio y fin en las organizaciones, éstas deben fortalecer los servicios que brinden la satisfacción de las necesidades de sus colaboradores, con la creencia que solo mejorando la calidad de la fuerza laboral a través de su desarrollo integral se puede crear un adecuado clima laboral, el cual contribuye a aumentar la productividad de la organización y así obtener mejores resultados económicos, y el desempeño laboral y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

Para la elaboración del plan de incentivos, es importante tener en cuenta que las personas son atraídas y participan en la organización, no solamente en función del cargo, del salario, de las oportunidades o del ambiente sino también en función de los beneficios y servicios que podrán disfrutar. Estos beneficios deben traer ventajas tanto a la organización como al empleado, extendiéndose a la comunidad.

El colaborador encontrará ventajas como: Aumento de satisfacción en el trabajo, reducción de sentimientos de seguridad, mejores relaciones con la organización, bienestar individual y familiar entre otras.

Por lo que el Plan Incentivos Institucional de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, tiene como propósito generar diferentes actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, y para ello, la oficina de Talento Humano tiene el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar un plan que garantice un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

El Plan en mención permite facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los trabajadores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 4 de 16

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar en la familia de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal, Magdalena, un alto grado de compromiso, lealtad y sentido de pertenencia, fortaleciendo así los vínculos entre trabajador, familia y empresa, que sirvan de estímulos para potenciar los equipos de trabajo hacia el logro efectivo de objetivos y metas institucionales, y como instrumento motivador del servidor público en todos sus escenarios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Establecer una verdadera política de estímulos que incorpore no solo herramientas efectivas para el desarrollo y eficiente de las competencias laborales sino también la posibilidad institucional de apoyar las aspiraciones personales y familiares de los empleados.
- ✓ Articular la priorización de actividades teniendo en cuenta también la información proveniente de los estudios de riesgo psicosocial, clima laboral y seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Facilitar las condiciones y los espacios para que en el desarrollo de la gestión institucional se propicien ambientes de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral.
- ✓ Contar con colaboradores integrales con alto grado de desarrollo psicosocial identificados con los direccionamientos trazados en la Misión, Visión y Valores de la E.S.E.

ALCANCE

Quienes se beneficiarán de las políticas, planes y programa de bienestar laboral e incentivos serán todos los trabajadores de la empresa, acorde a las políticas de administración del talento humano.

PROPÓSITO

Los programas de Bienestar Social están orientados a crear, mantener y mejorar el desarrollo integral del colaborador, mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia y efectividad, buscando una identificación del colaborador con los servicios de la empresa.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 5 de 16

MARCO JURÍDICO

- ❖ **Ley 909 de 2004, y el Decreto 1227 de 2005**, reglamenta que las entidades públicas deben organizar sistemas de estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.
- ❖ **Ley 100 de 1993**: Crea el sistema de seguridad social integral, para la protección y servicios sociales a los habitantes del territorio nacional.
- ❖ **Ley 734 de 2002**, Art 33 que relaciona los derechos de los servidores públicos.
- ❖ **Ley 1010 de 2006**: Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- ❖ **Decreto 614 de 1984**: Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país.
- ❖ **Decreto 1567 de 1998**: Crea el sistema de estímulos, los programas de bienestar y los programas de incentivos.
- ❖ **Decreto Ley 1572 de 1998**, título IV, de los planes de incentivos pecuniarios y No pecuniarios.
- ❖ **Decreto 2504 de 1998**: Dicta otras disposiciones y aclaraciones sobre planes de incentivos.
- ❖ **Decreto 1443 de 2014**, que trata de la seguridad y salud en el trabajo para los servidores.
- ❖ **Decreto 1076 de 2015**: Decreto 1072 de 2015: Art. 2.2.4.6.1 al 2.2.4.6.38. implementación del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

RESPONSABLES

- ✓ Profesional Universitario Talento Humano
- ✓ Comité de Bienestar Social.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 6 de 16

DEFINICIONES.

BIENESTAR LABORAL

Es un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los trabajadores, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que ofrece a la comunidad a través de los clientes.

CALIDAD DE VIDA LABORAL

Se expresa como el nivel o grado en el cual se presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades humanas de los miembros de la organización.

ESTIMULOS E INCENTIVOS

Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan los trabajadores a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

RESPONSABILIDADES

Es responsabilidad de la gerencia de operaciones y recursos humanos con el apoyo del sistema integrado de gestión, desarrollar, mantener implementado y actualizar el plan de bienestar e incentivos, bajo los siguientes parámetros:

PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

Área se deben estructurar programas mediante los cuales se atienden necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Son todas las medidas empresariales planificadas, que motivan a los colaboradores a alcanzar por voluntad propia determinados objetivos y les estimula a ejercer una mayor actividad y a obtener mejores resultados en su labor.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 7 de 16

Integral

Coordinar los procesos de bienestar con los de recursos humanos, capacitaciones y Salud Ocupacional con una perspectiva interdisciplinaria que logra satisfacer los factores que afectan su Bienestar y desempeño laboral.

Necesidad

Son potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y se relacionan con prácticas sociales, formas de organizaciones, modelos, políticas y valores.

Satisfactores

Contribuyen a la realización de necesidades humanas.

Programa de Bienestar Social

Debe ser catalogado como una inversión hacia el futuro y no como un gasto.

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DE GUAMAL, MAGDALENA

MISIÓN

Somos un hospital público de baja complejidad que ofrece servicios de salud con criterios de calidad, seguridad y oportunidad; contamos con un recurso humano idóneo comprometido con la mejora continua de los procesos asistenciales orientados hacia la satisfacción del usuario y su familia.

VISIÓN

En el 2023 seremos reconocidos como un hospital que ofrece servicios de salud oportunos y de calidad, apoyado en su equipo humano e infraestructura física y tecnológica, fijando como propósito el fortalecimiento de los servicios habilitados y dando apertura a nuevas estrategias de atención que permitan convertirnos en una institución eficiente y humanizada.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PAGINA	Página 8 de 16

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad es el principal instrumento de la Política de Integridad del MIPG, parte de la Dimensión de Talento Humano. El Decreto 1499 de 2017, en concordancia con el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

OBJETIVO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Fomentar en los usuarios y funcionarios de la E.S.E la implementación de acciones de integridad que fortalezcan la cultura y clima organizacional, bajo acciones de servicio al usuario y su familia con eficacia y calidad humana

ALCANCE DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

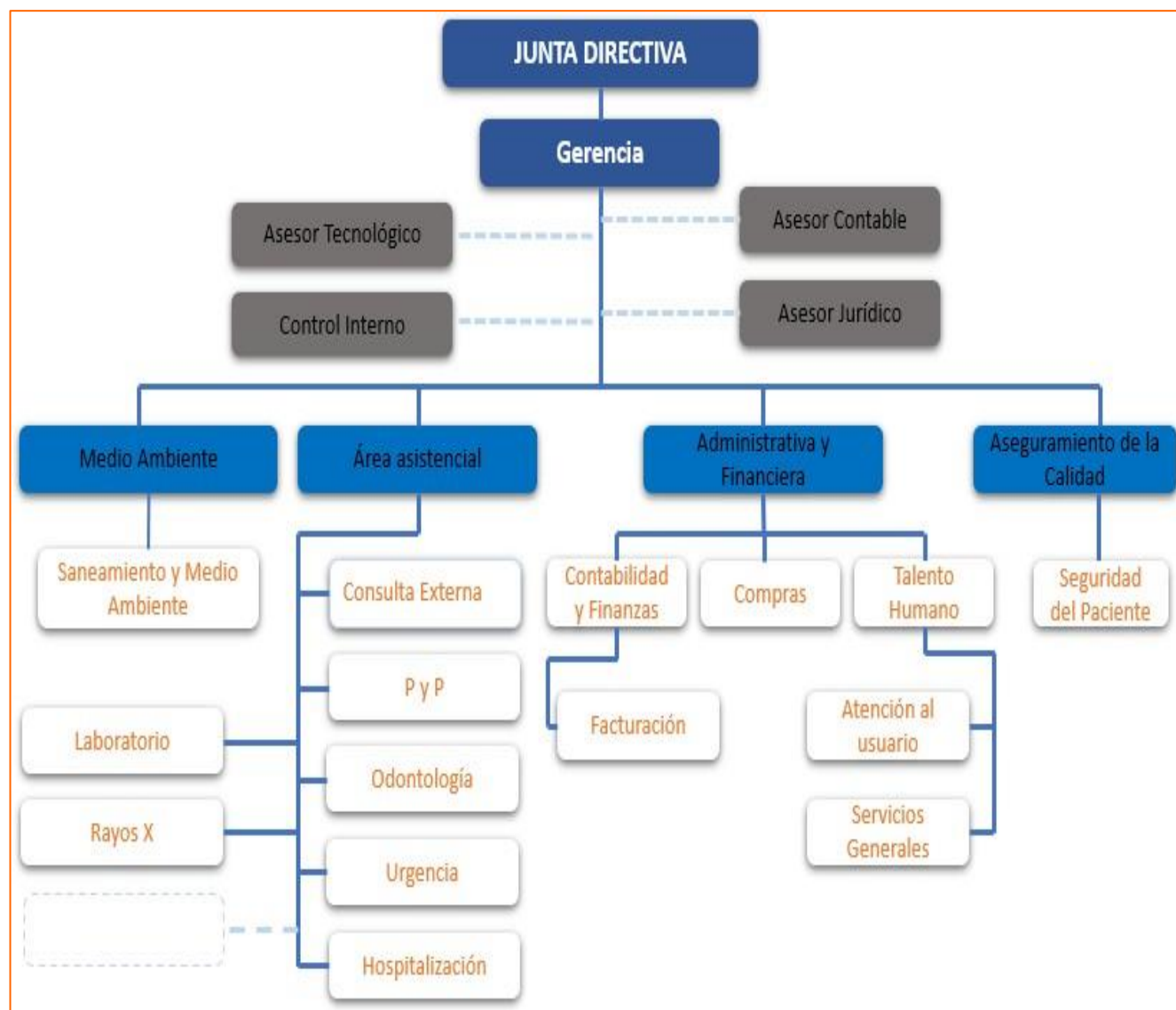
Los valores y lineamientos del presente Código serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los servidores públicos y funcionarios vinculados a la E.S.E HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN y serán fomentados de manera especial por la Alta Dirección de la entidad, Equipo de Integridad y aliados claves como los comités en actividades de Talento Humano, interventores, líderes y coordinadores y jefes de áreas.

VALORES DE INTEGRIDAD



 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	PAGINA	Página 10 de 16

ORGANIGRAMA



 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 11 de 16

METODOLOGÍA

Para el cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos, La E.S.E, cuenta con el apoyo de la comisión de personal, que dentro de sus funciones se encuentra la de participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.

BENEFICIARIOS DEL PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social laboral los servidores públicos de carrera administrativa de la Empresa Social del Estado Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena., pertenecientes a la Planta.

ESTUDIO DE NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Las necesidades de bienestar social de los trabajadores de la Empresa Social Nuestra Señora del Carmen de Guamal Magdalena, se tendrán en cuenta aspectos provenientes de oportunidades de mejora identificadas en los estudios de riesgo psicosocial, clima laboral y seguridad y salud en el trabajo.

ESTUDIOS DE RIESGO PSICOSOCIAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

A partir de los resultados obtenidos en estos estudios se recomiendan tener en cuenta para el presente Plan de Bienestar e Incentivos las siguientes actividades:

- Promoción de la Pausa Activa
- Actividades destinadas a la prevención del estrés laboral y extralaboral, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces.
- Fortalecimiento de las relaciones humanas y la comunicación
- Actividades de integración familiar

PRIORIZACION DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

Teniendo las siguientes actividades que serán programadas en la matriz definida PLANBIENESTARSOCIALEINCENTIVOS, anexo al presente Plan:

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 12 de 16

PLAN	COMPONENTE	ACTIVIDAD	FECHA DE EJECUCIÓN
BIENESTAR SOCIAL	Carácter recreativo	-Torneo de futbol interno y externo -Reconocimiento a empleados	Abril a Diciembre
	Actividades Culturales y Artísticas	-Fechas especiales -Actividad pedagógica anual	Abril a Diciembre
	Actividades Promoción y Prevención de la Salud y prevención del estrés	-Creación y seguimiento de plan nutricional individual. -Plan de ergonomía y prevención de enfermedades osteomusculares.	Abril a Diciembre
	Educación y Desarrollo de habilidades	-Programa de crecimiento personal.	Abril a Diciembre
INCENTIVOS	Incentivos por Evaluación de desempeño	-Reconocimiento de incentivos a nivel individual y por trabajo en equipo.	Abril a Diciembre

PLAN DE INCENTIVOS

OBJETIVO GENERAL

Dar a conocer cuál es el procedimiento para que los empleados públicos inscritos en Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción accedan a los incentivos pecuniarios y no pecuniarios, y reconocer, premiar y promover el desempeño en los niveles de excelencia de los equipos de trabajo.

DEFINICIONES

- ❖ **Equipo de trabajo:** En el artículo 2.2.10.9 en parágrafo según el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 lo define: "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."
- ❖ **Funcionamiento como equipo de trabajo:** "Es un método de trabajo colectivo en el que los participantes intercambian experiencias, respetan sus roles y funciones para lograr un objetivo u objetivos comunes al realizar una tarea conjunta".

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 13 de 16

- ❖ **Mejoramiento del Servicio:** Proceso mediante el cual se realiza una constante evaluación y seguimiento del servicio con el fin de hacerlo más efectivo, eficiente, buscando una mayor productividad y competitividad del mismo.
- ❖ **Nivel de excelencia:** Se refiere al desempeño sobresaliente del equipo de trabajo en el desarrollo del proyecto caracterizado por los óptimos resultados obtenidos, una excelente calidad del trabajo en equipo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio.
- ❖ **Pecuniario:** Perteneciente o relativo al dinero en efectivo.

BENEFICIARIOS DEL PLAN DE INCENTIVOS NO PECUNIARIOS Y PECUNIARIOS.

- ❖ **NO PECUNIARIOS:** Según el artículo 2.2.10.9. Del Decreto 1083 de 2015 define que “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”
- ❖ **PECUNIARIOS:** Los incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos a los mejores equipos de trabajo de la Institución.

INCENTIVOS INSTITUCIONALES

- ❖ **Incentivos no pecuniarios:** Según el artículo 32 del Decreto 1567 de 1998 definen que los “planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia” los cuales son los siguientes:
- ❖ **Encargos:** tendrán derecho a ser encargados de tales empleos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño sea en el nivel sobresaliente.
- ❖ **Comisiones:** tendrán derecho a que se les otorgue comisión de acuerdo a lo previsto por la Ley 909 de 2004 y Decreto 648 de 2017.
- ❖ **Traslados:** tendrán derecho a traslado cuando se provee un cargo en vacancia definitiva con un empleado en servicio activo, observando que el empleo a proveer tenga funciones afines al que desempeña, de la misma categoría y para el cual se exijan requisitos mínimos similares.
- ❖ **Becas para educación formal:** los empleados beneficiarios podrán acceder a un subsidio para educación formal en una institución educativa escogida por el beneficiario,

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 14 de 16

la cual debe estar reconocida por las instancias competentes. Los estudios deberán estar relacionados con las funciones del cargo, de la dependencia y/o la E.S.E. Los trámites de admisión académica a las instituciones educativas correrán a cargo del beneficiario, en ningún momento se entregará dinero en efectivo para este propósito, el dinero se cancelará directamente a la institución educativa. El incentivo no pecuniario de Educación formal se otorgará por única vez de acuerdo al monto establecido en el ítem de financiamiento.

- ❖ **Reconocimiento público por labor meritoria:** este incentivo tiene como propósito exaltar, destacar el desempeño y la labor realizada por los empleados. El cual se realizará en un acto público fuera de las instalaciones de la Empresa, donde en presencia de la Gerencia, y los empleados seleccionados, en un acto protocolario se entregará nota de estilo destacando su labor meritoria y atención formal a los mismos.

Según el artículo 36 del Decreto 1567 de 1998 realiza "consideraciones generales para la Asignación de Incentivos. Para asignar los incentivos, las entidades deberán observar las siguientes consideraciones:

"En todo caso los criterios de selección considerarán la evaluación del desempeño y los resultados del trabajo del equipo como medidas objetivas de valoración;"

"Cada empleado seleccionado tendrá derecho a escoger el reconocimiento de su preferencia dentro de los planes de incentivos diseñados por la entidad de la cual labora;"

"Siempre debe hacerse efectivo el reconocimiento que se haya asignado por el desempeño en niveles de excelencia."

"Todo empleado con desempeño en nivel sobresaliente debe tener reconocimiento por parte del superior inmediato. Dicho reconocimiento se efectuará por escrito y se anexará a la hoja de vida."

El monto para el financiamiento que haya lugar a cubrir los Incentivos no pecuniarios para el mejor empleado de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y a los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel de la Entidad y para el segundo y tercer lugar para equipos de trabajo es de tres millones de pesos, el cual será asignado equitativamente.

El valor del subsidio para la educación formal corresponderá al monto presupuestado para cubrir los incentivos no pecuniarios igual al de los beneficiarios.

Para el equipo de trabajo que ocupe el primer lugar el incentivo pecuniario será la suma de un millón de pesos.

Ningún empleado beneficiario podrá recibir doble incentivo no pecuniario.

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 15 de 16

Es de anotar, que en el evento de no presentarse equipos de trabajo con la formulación de programas y/o proyectos, dicha suma será para incrementar el reconocimiento de incentivos no pecuniarios a los mejores empleados seleccionados.

COMITÉ BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

El Comité de Bienestar Social de la entidad hospitalaria, deberá propender por el bienestar de los colaboradores de la Empresa, mejorar el ambiente laboral, incentivar e estimular social y culturalmente a los Empleados y contribuir al mejoramiento de sus necesidades económicas. De su conformación. El Comité de Bienestar Social estará constituido así:

-  Presidente
-  Vicepresidente
-  Suplente presidente
-  Suplente vicepresidente
-  Secretario (Subgerencia Administrativa y Financiera)

Las reuniones del Comité serán convocadas por el Gerente de la empresa en forma ordinaria una vez por bimestre y extraordinariamente cuando algún miembro de este lo exija según las necesidades. Dichas reuniones se harán con un orden del día previo, de la cual se levantará acta.

FUNCIONES DEL COMITÉ

Además de las contempladas en las regulaciones vigentes para el efecto; serán las que conlleven al cumplimiento de la finalidad de los programas de Bienestar Social contemplados en el artículo 21 del Decreto 1567 de agosto 15 de 1998 y demás acciones concordantes que conlleve a priorizar las necesidades de las funciones en materia de competencia, estímulos e incentivos correspondientes en la distribución de los recursos presupuestales para el efecto.

-  Administrar los recursos financieros y ejecutar los programas de incentivos y bienestar social para el año vigente.
-  Priorizar la inversión en concordancia con las necesidades básicas y demanda de los funcionarios.
-  Supervisar el manejo, gasto e inversión de los recursos financieros destinados a bienestar laboral
-  Reunirse cada 2 meses, y de manera extraordinaria de ser necesario

 E.S.E HOSPITAL Nuestra Señora del Carmen NIT: 819002534-1	VERSION:	04
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-008
	PAGINA	Página 16 de 16

- ✎ Elaborar las actas de cada reunión tanto periódicas como extraordinarias y dar a conocer a los funcionarios del Hospital los temas tratados, cambios, proyectos y planes.
- ✎ Publicar anualmente en cartelera de bienestar social el movimiento general de los recursos del fondo detallando sus ingresos y gastos.
- ✎ Ejecutar las actividades, planes y proyectos plasmados en el presente plan anualmente.
- ✎ Seleccionar cada año el mejor empleado de carrera del Hospital y de cada uno de los niveles jerárquicos que lo conforman, el mejor empleado de libre nombramiento y remoción y los mejores equipos de trabajo del Hospital.
- ✎ Gestionar convenios con entidades públicas y otros organismos para la ejecución de planes de incentivos.
- ✎ Establecer el sistema de calificación interno para medir el desempeño de los equipos de trabajo.