


| | | | |
|---|---------------------|-------------|-------------------|
|  | RESOLUCIÓN | | |
| | CÓDIGO: F-PGED05-02 | VERSIÓN: 01 | FECHA: 23-08-2013 |

Página 1 de 3

No. 1770

Por la cual se adopta el Programa de Estímulos e Incentivos para los empleados del Instituto Departamental de Salud de Nariño.

LA DIRECTORA DEL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DE SALUD DE NARIÑO, EN USO DE SUS ATRIBUCIONES LEGALES, Y

C O N S I D E R A N D O:

Que mediante el Decreto Nacional No 1567 del año 1998, el cual, lo reglamenta el Decreto 1227 del 2005, y lo unifica el Decreto 1083 del 2015, se estableció el sistema de estímulos, el cual está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el precitado sistema tiene como finalidades las siguientes:

“Garantizar que la gestión institucional y los procesos de administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados.

Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión a las entidades públicas para que construyan una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los empleados.

Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño efectivo de los empleados y de los grupos de trabajo de las entidades.

Facilitar la cooperación interinstitucional de las entidades públicas para la asignación de incentivos al desempeño excelente de los empleados.

El Sistema de Estímulos está compuesto por los planes, entendidos como la organización de las acciones y de los recursos para el desarrollo institucional de las entidades y para el manejo y promoción del talento humano en función de un desempeño efectivo, estarán consignadas en sus respectivas programaciones y en estas se incluirá, en forma articulada, los planes, programas y proyectos de capacitación, bienestar e incentivos con el propósito de garantizar su efectivo cumplimiento.”

Que en igual sentido el sistema, se expresará en programas de bienestar social e incentivos, los cuales serán diseñados por cada entidad armonizando las políticas generales y las necesidades particulares e institucionales, acordes con las políticas de administración pública, desarrollo de talento humano y de bienestar social que formule el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que los programas de incentivos, como componentes tangibles del Sistema de Estímulos, deberán orientarse a:

*“Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
Reconocer o premiar los resultados del desempeño a niveles de excelencia.”*




SC-CER98915



CO-SC-CER98915



| | | | |
|---|---------------------|-------------|-------------------|
|  | RESOLUCIÓN | | |
| | CÓDIGO: F-PGED05-02 | VERSIÓN: 01 | FECHA: 23-08-2013 |

Que los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de carrera administrativa 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 acorde con lo establecido en el artículo 30 del Decreto Nacional 1567 de 1998, para reconocerse el desempeño a niveles de excelencia podrán organizarse planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios y tendrán derecho todos los empleados de carrera, así como los de libre nombramiento y remoción de los niveles: Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

Que atendiendo al artículo 35 del Decreto mencionado, los actos administrativos mediante los cuales se conceden los incentivos, deberán ser motivados y contra ellos no procederá ningún recurso.

Que según el Decreto 1083 de 2015: en su artículo 2.2.10.9 Plan de incentivos institucionales. 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.

Que de acuerdo al mandato señalado en la ley 1952 de 2019 capitulo II articulo 38 Numeral 22 advierte que el empleado(a) que se haga acreedor(a) a un incentivo pecuniario deberá "Vigilar y salvaguardar los bienes y valores que le han sido encomendados y cuidar que sean utilizados debida y racionalmente, de conformidad con los fines a que han sido destinados.

Que el Decreto Nacional 1227 de 2005, en su artículo 77 ordena que 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 administrativa de la entidad, a los mejores empleados de carrera administrativa de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad. Que 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.

Que según el Decreto 1083 de 20015: Artículo 2.2.10.17; Responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces en los programas de bienestar. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC -, mediante el Acuerdo 137 de 2010, en el inciso 2 del artículo 25 dispuso que, para efectos de reconocimiento de incentivos, se entenderá la evaluación sobresaliente como equivalente al nivel de excelencia de que trata el Decreto Nacional 1567 de 1998.

Que la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC -, mediante el Acuerdo 137 de 2010, en su Artículo 24 literal c.) Señala que el uso de los resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral deberá tenerse en cuenta para otorgar incentivos pecuniarios y no pecuniarios como incentivos para los servidores.

Que, en orden a lo anteriormente expuesto, la generación del Programa de Estímulos e Incentivos para los empleados del Instituto Departamental de Salud de Nariño se desarrollará en consideración a los recursos de la entidad.




SC-CER98915



CO-SC-CER98915



| | | | |
|---|---------------------|-------------|-------------------|
|  | RESOLUCIÓN | | |
| | CÓDIGO: F-PGED05-02 | VERSIÓN: 01 | FECHA: 23-08-2013 |

Página 3 de 3

Que los beneficiarios del Plan de Bienestar e Incentivos, están de acuerdo a lo establecido en los decretos 1567 de 1998 y 1227 de 2005.

El Plan de Estímulos e Incentivos fue sometido a revisión y aprobación por los integrantes de la Comisión de Personal.

Que, según lo anterior,

RESUELVE:

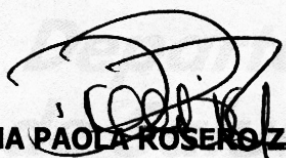
ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Programa de Estímulos e Incentivos, contenido anexo, para los funcionarios del Instituto Departamental de Salud de Nariño, para la vigencia del año 2022.

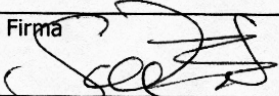
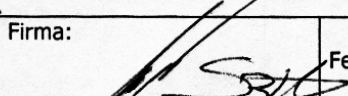
ARTICULO SEGUNDO: Socializar el contenido del Programa de Estímulos e Incentivos a todos los funcionarios del IDSN

ARTICULO TERCERO: Publíquese la presente Resolución y su anexo en la página de Intranet del IDSN.

PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en San Juan de Pasto, el 15 de julio de 2022.


DIANA PAOLA ROSEÑO ZAMBRANO
 Directora IDSN

| | | | |
|--|-------------------|---|-------------------|
| Proyectó: SUSANA ROMO ERAZO Asesora Gestión Talento Humano | | Revisó: SANDRA ZAMBRANO - Secretario General WILLIAM VELA AGUIRRE - Jefe Oficina Asesora Jurídica | |
| Firma  | Fecha: 15/07/2022 | Firma:  | Fecha: 15/07/2022 |



SC-CER98915



CO-SC-CER98915