



FONDO DE EMPLEADOS DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL Y DEL SUBSISTEMA DE SALUD DE LAS FUERZAS MILITARES

“FONDEHOSMIL”

NIT.: 800.067.217-1

Personería Jurídica No. 0961 de Junio 12 de 1986

FORMA FDH002/11

POLITICA DE ASAMBLEA No. 002 DE 2026

POLÍTICA PARA RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO ADICIONAL DE LA
GERENCIA

ACTA ASAMBLEA No. 51

Marzo 28 de 2026

1. Objetivo

Establecer los lineamientos, criterios y condiciones para el reconocimiento económico del trabajo adicional desarrollado por la Gerencia, distinto a sus funciones ordinarias, derivado de la ejecución de actividades institucionales adicionales y del logro de resultados verificables, en especial aquellas relacionadas con programas de bienestar social dirigidos a los asociados y realizadas fuera de la jornada laboral ordinaria o en días no laborales, garantizando los principios de transparencia, objetividad, austeridad y buen gobierno, en concordancia con la normativa vigente y la Guía del Código de Ética y Buen Gobierno de la Superintendencia de la Economía Solidaria.

2. Alcance

La presente política aplica exclusivamente al cargo de Gerente de FONDEHOSMIL, cuando, además de sus funciones ordinarias, se evidencie el logro de resultados sociales adicionales, medibles y verificables, previamente definidos y evaluados por los órganos competentes.

3. Principios orientadores

El reconocimiento económico por resultados de la Gerencia se regirá por los siguientes principios:

- **Objetividad:** Basado en indicadores claros y medibles.
- **Transparencia:** Con criterios previamente definidos y documentados.
- **No discrecionalidad:** No dependerá de decisiones unilaterales.
- **Austeridad:** Acorde con la realidad financiera del Fondo.
- **Legalidad:** Aprobado por la Asamblea General.
- **Responsabilidad:** Vinculado al cumplimiento del objetivo social del Fondo

4. Naturaleza del reconocimiento

El reconocimiento económico por resultados:

- No constituye salario, ni factor salarial.
- No genera derechos prestacionales.
- No es permanente ni automático.
- Está condicionado al cumplimiento de metas y resultados institucionales.
- Tiene carácter excepcional y variable.

5. Criterios para el reconocimiento por resultados



FONDO DE EMPLEADOS DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL Y DEL SUBSISTEMA DE SALUD DE LAS FUERZAS MILITARES

"FONDEHOSMIL"

NIT.: 800.067.217-1

Personería Jurídica No. 0961 de Junio 12 de 1986

FORMA FDH002/11

El reconocimiento por resultados podrá otorgarse cuando la Gerencia haya desarrollado trabajos adicionales a sus funciones ordinarias, que contribuyan de manera directa y verificable al logro de resultados institucionales, entre ellos:

- La planeación, coordinación, ejecución y acompañamiento de actividades de bienestar social dirigidas a los asociados, realizadas fuera de la jornada laboral ordinaria y en días no laborales, cuando dichas actividades generen impacto positivo en la participación, permanencia, satisfacción o crecimiento del Fondo.
- El liderazgo en programas institucionales de bienestar que excedan las funciones habituales del cargo y requieran dedicación adicional comprobable.
- El fortalecimiento de la relación con los asociados a través de actividades sociales, recreativas, educativas o culturales desarrolladas en horarios no laborales.

Los criterios específicos y sus indicadores deberán quedar documentados y aprobados previamente.

6. Base y límite del reconocimiento

- 6.1. El reconocimiento económico anual, por resultados no podrá ser superior al 50% del salario mensual vigente del cargo de Gerente.
- 6.2. La evaluación del reconocimiento hasta el porcentaje autorizado por asamblea, lo realiza la Junta Directiva, y se puede pagar fraccionado durante el año de acuerdo con las actividades realizadas.
- 6.3. El reconocimiento no podrá comprometer la sostenibilidad financiera del Fondo ni afectar recursos con destinación específica.

7. Procedimiento para el reconocimiento

El reconocimiento por resultados se sujetará al siguiente procedimiento:

1. Definición y aprobación de metas e indicadores.
2. Evaluación del cumplimiento de objetivos y actividades por parte de la Junta Directiva.
3. Verificación de resultados y soportes.
4. Certificación de disponibilidad presupuestal.
5. Registro y pago conforme a las normas internas.

8. Condiciones para el pago

El reconocimiento solo podrá otorgarse si:

- Se cuenta con disponibilidad presupuestal.
- Se ha cumplido con las obligaciones éticas, legales y estatutarias del cargo.

9. Competencia

- La Asamblea General es el órgano competente para aprobar esta política y sus modificaciones.



FONDO DE EMPLEADOS DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL Y DEL SUBSISTEMA DE SALUD DE LAS FUERZAS MILITARES

"FONDEHOSMIL"

NIT.: 800.067.217-1

Personería Jurídica No. 0961 de Junio 12 de 1986

FORMA FDH002/11

- La Junta Directiva evaluará el reconocimiento, sin sobrepasar el porcentaje autorizado por la Asamblea.
- La Gerencia no podrá intervenir en la definición, evaluación ni autorización del reconocimiento.

10. Divulgación y transparencia

La presente política:

- Hará parte integral del Código de Ética y Buen Gobierno.
- Se adoptará como anexo al Estatuto.

11. Vigencia

La presente política rige a partir de su aprobación por la Asamblea Ordinaria de Delegados, realizada en marzo 28 de 2026, según consta en acta No. 51 y deroga cualquier disposición interna que le sea contraria y se mantendrá vigente mientras no sea modificada o derogada por el mismo órgano.

Original Firmado
PRESIDENTE ASAMBLEA

Original Firmado
SECRETARIA ASAMBLEA