



***PLAN INSTITUCIONAL DE
BIENESTAR E INCENTIVOS
LABORALES
2019***

	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ	CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PII-PTH -115 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO	
ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION	VERSIÓN DEL PLAN: 01	FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08

Contenido

1. Introducción	3
2. Diagnóstico De Necesidades	4
3. Plataforma Estratégica	5
4. Marco Normativo.....	5
5. Objetivos.....	6
6. Beneficiarios	7
7. Responsable.....	7
8. Áreas De Intevención.....	7
9. Plan De Incentivos Laborales	8
10. Implementación Del Plan Institucional De Incentivos	12
10.1 Organismos Y Entidades	13
10.2 Mecanismos Para El Desarrollo Del Plan	13
11. Mejoramiento Continuo Del Plan Institucional De Incentivos.....	14

	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ	CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PII-PTH -115 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO	
ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION	VERSIÓN DEL PLAN: 01	FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08


1. INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Programa de Bienestar Social de la E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ, armonizado con las políticas generales emanadas del Gobierno Nacional, el Departamento Administrativo de la Función Pública y con las políticas de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, en pro del mejoramiento de las condiciones laborales, educativas, culturales y de calidad de vida de los funcionarios y colaboradores de la entidad. Igualmente, responde a las necesidades de los funcionarios y a los requerimientos de bienestar social para el desarrollo de la misión de la entidad, entendida como una Empresa Social del Estado, que produce y presta servicios de salud de mediana y alta complejidad, actuando como centro de referencia de la región, mejorando la calidad de vida de sus usuarios y generando desarrollo del conocimiento mediante docencia.

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la Administración Pública, los programas de Talento Humano se convierten en parte esencial del desarrollo armónico e integral del servidor.

La E.S.E. H.U.E.M. con el firme propósito de alcanzar su cometido como ente gestor de las políticas generales de administración pública relacionadas con el Sistema General de Seguridad Social en Salud y en particular con las concernientes al área de gestión del talento humano, además de su interés por responder a las expectativas de las entidades en lo que les compete dentro del ámbito del Bienestar Social e Incentivos de sus servidores, entrega el presente Plan Institucional de Incentivos el cual ha sido diseñado teniendo en cuenta insumos como mediciones de clima laboral, riesgo psicosocial y diagnóstico de necesidades, el cual ha sido levantado con apoyo y soporte de profesionales en formación de Desarrollo humano organizacional.

En el Plan se conciben los Incentivos como el proceso a través del cual se facilita el desarrollo integral del ser humano y el sentido de pertenencia hacia la institución, buscando diferentes modalidades para la aplicación del plan de incentivos para maximizar el potencial de desempeño de los trabajadores de la organización, teniendo una mejor calidad de vida en el mediano y largo plazo. El presente documento, contiene la formulación de la política que las entidades deben tener en cuenta para orientar sus programas de Incentivos, como alternativa para dar respuesta a la problemática propia, tanto de la gestión del Bienestar social e Incentivos del servidor público, como de aquellos aspectos que inciden de manera negativa en el ejercicio de sus labores. Retoma los grandes retos que le impone el entorno y se propone armonizar con las demás políticas públicas en desarrollo que le son complementarias.

	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ	CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PII-PTH -115 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO	
ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION	VERSIÓN DEL PLAN: 01	FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08

2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Plan de Bienestar 2019 de la E.S.E Hospital Universitario Erasmo Meoz se obtiene a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arrojan los diferentes instrumentos como encuestas de medición de clima, sondeo de bienestar, acciones de mejoramiento de convivencia y entrevistas realizadas a líderes y coordinadores, siendo estos los principales insumos para la realización del Plan de Bienestar y Cronograma de Actividades.

De acuerdo a lo anterior, se evidencia que los líderes y coordinadores de las áreas y servicios se preocupan por mantener un nivel adecuado de motivación personal y laboral; ante las necesidades de bienestar y las actividades que en el programa se desarrollan, el 36% de la comunidad hospitalaria refiere interés en formación académica, el 7% en deporte, y un 57% en todo tipo de actividades encaminadas al mejoramiento del clima, relaciones y bienestar laboral.


De igual manera, se han detectado algunos factores que influyen en el estado de ánimo de los colaboradores y de manera directa en su rendimiento laboral, en un 34% el factor económico, 31% familiar, 16% salud, 2% factores sentimentales y un 13% otros factores no mencionados

Ante preguntas puntuales de intereses en recreación, esparcimiento y cultura, la práctica del deporte se considera un aspecto importante en el 56% de los encuestados, destacando de ese porcentaje un 31% preferencia por el fútbol y un 25% gusto por el baloncesto, por otro lado, el ámbito cultural el 30% de los encuestados refirió gusto por aspecto como danzas.

Medición del Clima Laboral 2017

Institucionalmente cada dos años se viene realizando el diagnóstico de clima laboral, el cual permite analizar aspectos como: Orientación Organizacional, administración del Talento Humano, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en grupo, capacidad profesional, medio ambiente físico, compensación y reconocimiento. El diagnóstico de los aspectos anteriormente mencionados, dio paso al planteamiento de acciones de mejora en temas puntuales, planteando lo siguiente:

- ✎ Socialización de la plataforma estratégica, valores, propuesta de valor, objetivos estratégicos, haciendo uso de inducción mediante plataforma E-Learning, habladora ubicada en cada uno de los pisos.
- ✎ Desarrollar actividades deportivas, lúdicas, recreativas y culturales que permitan la integración y mejoramiento del bienestar social y del clima organizacional de todos los funcionarios públicos y terceros agremiados partícipes (Olimpiadas deportivas, grupos de danzas, bailes y artes)
- ✎ Capacitaciones de desarrollo de competencias generales y específicas.
- ✎ Capacitación en comunicación asertiva y mando a líderes y coordinadores administrativos y asistenciales.

	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ	CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PII-PTH -115 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO	
ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION	VERSIÓN DEL PLAN: 01	FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08

- ✎ Envío de imágenes motivacionales que generen reflexión al interior de cada equipo de trabajo.
- ✎ Realizar con la administradora de riesgos laborales un estudio de los ambientes físicos para determinar el estado de cada uno de los espacios laborales.
- ✎ Desarrollar acciones dentro del marco de “Escuela de Líderes” en los cuales se invite a profesionales con cargos directivos como líderes y coordinadores, abarcando temas como: comunicación efectiva, estrategias de equipos de trabajo, Resolución de conflictos, Empatía y habilidades de escucha, Seguimiento a metas y logros, estrategias de motivación para equipos de trabajo, entre otros.

3. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

El plan de desarrollo institucional, es el modelo que plasma las políticas y estrategias sobre las cuales se construirá el proceso de gestión institucional para el periodo 2016 – 2020, fortalecido con el concurso y participación de los diferentes estamentos que conforman la comunidad hospitalaria, constituyéndose en el marco de referencia para la proyección de la empresa que es patrimonio de los nortesantandereanos y a todos ellos debe beneficiar.

MISIÓN

Somos una Empresa Social del Estado, que produce y presta servicios de salud de mediana y alta complejidad, actuando como centro de referencia de la región, mejorando la calidad de vida de sus usuarios y generando desarrollo del conocimiento mediante docencia.


VISIÓN

Ser la institución Norte Santandereana prestadora de servicios de salud, posicionada y preferida por su atención humana, segura, alto enfoque investigativo, con rentabilidad social y económica.

4. MARCO NORMATIVO.

1. Artículo 35 de la Ley 443 de 1998 que establece: “ESTIMULOS. Los empleados de carrera administrativa cuyo desempeño laboral alcancen niveles de excelencia, serán objeto de especiales estímulos, en los términos que señalen las normas que desarrollen la presente ley”.
2. Artículos 13 al 17 del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema de estímulos para los empleados del estado.
3. Artículos 18 al 19 del Decreto Ley 1567 de 1998, donde se establecen los programas de Bienestar social e Incentivos.



	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ	CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PII-PTH -115 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO	
ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION	VERSIÓN DEL PLAN: 01	FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08

4. Artículos 26 al 38 del Decreto Ley 1567 de 1998, donde se establece el programa de Incentivos, los proyectos de calidad de vida laboral, los planes de Incentivos, los tipos de planes, la clasificación de los planes y las consideraciones generales para la asignación de Incentivos.
5. Artículo 36 de la ley 909 de 2004, donde se establece 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.
6. Artículos 69 al 85 del Decreto Reglamentario 1227 de 2005, donde se establece el sistema 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


De esta manera el concepto de bienestar social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida laboral digna.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en los contextos organizacionales, personales y sociales, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

5. OBJETIVOS.

5.1 Objetivo General.

Desarrollar acciones encaminadas al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores de la institución, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración grupal y familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral del trabajador, proyectando en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la Entidad, reflejando todo esto en el cumplimiento de la misión aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la comunidad hospitalaria.

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEUZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PII-PTH -115 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEUZ-PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSIÓN DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08</p>

5.2 Objetivos Específicos.

- ✎ Crear incentivos laborales no pecuniarios para los colaboradores de la E.S.E H.U.E.M que motive un mejor desempeño y compromiso hacia la institución como elemento de la mejora continua durante el año 2016.
- ✎ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, recreación, esparcimiento e integración familiar.
- ✎ Desarrollar acciones enfocadas a actividades culturales, artísticas, lúdicas, recreativas, y de esparcimiento, para que el funcionario pueda tener alternativas diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

7

6. BENEFICIARIOS.

Serán beneficiarios del programa de bienestar social e incentivos laborales, todos los funcionarios de carrera administrativa incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 y demás colaboradores de la institución.

7. RESPONSABLE.

La oficina directamente responsable de la planeación, desarrollo y evaluación del plan de bienestar social e incentivos laborales es Gestión y Desarrollo del Talento Humano.


el Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer la misión del Departamento, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores de la entidad con el propósito de propiciar un mejor clima laboral y obtener una mejor calidad de vida, la cual se refiere a detectar las condiciones de cada servidor y así implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

8. ÁREAS DE INTEVENCIÓN.

El programa de bienestar social e incentivos laborales está dirigido a todos los servidores de la entidad, elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del trabajador, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral, teniendo en cuenta las siguientes áreas:

Recreación y deportes, cuidado de la salud, calidad de vida laboral, convivencia institucional, resolución de conflictos laborales, educación no formal mediante la relación docencia-servicio.



	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ	CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PII-PTH -115 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO	
ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION	VERSIÓN DEL PLAN: 01	FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08

9. PLAN DE INCENTIVOS LABORALES

El Plan de incentivos de la E.S.E. HOSPITAL UNIVERITARIO ERASMO MEOZ de apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública Hospitalaria, busca incentivar el buen desempeño y la motivación de todos los funcionarios, mediante el apoyo de proyectos de alto impacto, que demuestren su viabilidad técnica y que sean consistentes con el Plan de Desarrollo Institucional (PDI).


Los aspectos que pretende cubrir el plan de incentivos de la E.S.E. Hospital Universitario Erasmo Meoz son de tipo económico y no económico, los primeros tienen que ver directamente con aspectos cubiertos con dinero o su equivalente, los segundos con otros tipos de prestaciones, como los aspectos sociales que buscan brindar seguridad y comodidad al trabajador y su grupo familiar, como medio de que dedique todo su esfuerzo y atención a sus tareas y responsabilidades laborales, y que corresponden con los beneficios no económicos que contemplan los planes de incentivos. Estos beneficios a su vez pueden ser de tres tipos:

- ✎ *Asistenciales:* Buscan brindar al empleado y su grupo familiar cierto grado de seguridad en casos de necesidades imprevistas.
- ✎ *Recreativos:* Buscan brindar condiciones de descanso, diversión, recreación e higiene mental, al trabajador, y en muchos casos a su grupo familiar.
- ✎ *Supletorios:* Pretenden brindar al trabajador facilidades y comodidades para mejorar su calidad de vida









Las líneas de política y las estrategias ya definidas constituyen el marco general dentro del cual la entidad formula sus programas específicos de Incentivos. Para ello se tuvo en cuenta, además, los siguientes aspectos previstos en la normatividad vigente y en los fundamentos técnicos en materia de Programas de Incentivos.


Los Tipos de Incentivos que pueden otorgarse en la E.S.E. Hospital Universitario Erasmo Meoz son:

- ✎ *Beneficios no económicos:* Son otorgados por medio de celebraciones de fechas especiales profesionales y personales; mejoramiento de las condiciones laborales de los colaboradores.
- ✎ *Apoyo social:* Busca brindar seguridad y comodidad al trabajador y su grupo familiar, como medio de que dedique todo su esfuerzo y atención a sus tareas y responsabilidades laborales, y se corresponden con los beneficios no económicos que contemplan los planes de incentivos.
- ✎ *Becas para educación formal:* Este incentivo se podrá aplicar en cualquier modalidad y nivel académico, al interior del país, a elección del funcionario







	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ	CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PII-PTH -115 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO	
ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION	VERSIÓN DEL PLAN: 01	FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08


seleccionado, siempre que corresponda a este tipo de formación y el plan de educación esté debidamente aprobado y reconocido por las autoridades competentes.

- 
Reconocimientos públicos a la labor meritoria: Anualmente reconocer la labor de los colaboradores que con sentido humano y en fiel cumplimiento a las disposiciones normativas desarrollan sus funciones y actividades, se exalta el sentido humano, el buen trato, el trabajo en equipo, el cumplimiento de planes de mejoramiento de las áreas y/o servicios.
- 
Financiación de Investigaciones: Pueden ser de carácter institucional o personal, pero relativa a la función, al cargo y al empleo y que revista interés institucional. Los trámites necesarios para realizar la correspondiente investigación estarán a cargo de la ESE, siempre y cuando la entidad cuente con disponibilidad presupuestal y los recursos económicos que se requieran.
- 
Encargos, comisiones y traslados: Estos se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que la reglamenten, modifiquen o sustituyan. Ley 909 de 2004-
- 
Pecuniarios: Estarán constituidos por reconocimientos económicos que serán asignados de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y de liquidez con que cuente la entidad en su momento, al mejor equipo de trabajo de la ESE HUEM. El valor del incentivo pecuniario deberá pagarse por la entidad en su totalidad y por partes iguales al equipo de trabajo seleccionado.
- 
Incentivos no pecuniarios por implementación de guías de práctica clínica: Se asignará por porcentaje de cumplimiento de adherencia a las guías de práctica clínica compensatorio o cualquier otro tipo de incentivo no pecuniario.
- 
Incentivos no pecuniarios por asistencia a la Audiencia Pública de Rendición de Cuentas: se contempla dentro del plan y con apoyo de la oficina de subgerencia administrativa, la asignación de compensación de tiempo dedicado a la audiencia y ofrecimiento de pasa bocas e hidratación.
- 
Primera Comuni3n para hijos de colaboradores: teniendo en cuenta que la mayoría del personal colaborador tienen como religi3n el catolicismo y reconociendo la importancia de esta preparaci3n, se realizará anualmente dos grupos de preparaci3n para el recibimiento de la primera comuni3n para los hijos del personal vinculado a la instituci3n.
- 
Grupo de Danzas: Reconociendo la importancia de la danza para el mejoramiento de las condiciones físicas de los colaboradores y buscando el mantenimiento del bienestar, el estímulo de la creatividad y flexibilidad corporal, se ha dispuesto de una instructora que imparta clases a los colaboradores

	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ	CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PII-PTH -115 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO	
ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION	VERSIÓN DEL PLAN: 01	FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08

inscritos para que después de la jornada laboral se realicen entrenamientos artísticos en las instalaciones deportivas de nuestra institución.

- 
Clases de Danzas para Hijos de Colaboradores: Dentro del sondeo de necesidades y expectativas, los funcionarios registraron la necesidad de interacción de ellos con sus hijos y teniendo en cuenta que se cuenta con instructora e instalaciones adecuadas, se decidió organizar clases de danzas para sus hijos.
- 
Grupo de Bailoterapia: La actividad física previene problemas de salud, aumenta la energía y sin duda alguna, ayuda a reducir el estrés, ayuda a mantener un peso corporal adecuado y a mantener una mente sana; las clases de bailoterapia se desarrollan en nuestras instalaciones deportivas los días lunes, miércoles y jueves con duración de una hora.
- 
Clases de Pintura: El arte es una herramienta importante en el desarrollo de habilidades cognitivas, de motricidad, sensibilidad, ética sólida y sobretodo expresión de situaciones personales y laborales, es por eso que, se desarrollan cursos de pintura a los colaboradores y sus hijos con guía de un tutor experto quien orienta a los participantes a desarrollar sus habilidades y destrezas artísticas.
- 
Olimpiadas Deportivas: La recreación y la práctica de deporte, es un área fundamental del aprendizaje y desarrollo humano de los servidores de nuestra entidad, la cual permite un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, permitiendo la puesta en marcha de los valores institucionales y personales; es por eso que de la mano de la Gerencia, se desarrolla anualmente olimpiadas deportivas en las cuales se desarrollan encuentros en las siguientes modalidades: Fútbol, micro fútbol femenino, micro fútbol masculino, baloncesto Mixto, mini tejo mixto y dominó.
- 
Área de Calidad de Vida Laboral: La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Dentro de este componente se desarrolla la medición de Clima Laboral, la cual se realiza cada dos años y se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad.
- 
Celebración de fechas especiales y profesionales: En la ESE Hospital Universitario Erasmo Meoz, reconocemos la importancia de la labor que realizan todos nuestros colaboradores, es por eso que, anualmente se celebran y/o conmemoran las siguientes fechas: Día del contador, día internacional de la mujer, día del hombre, día del bacteriólogo, día de la secretaria, día del trabajo,

	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ	CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PII-PTH -115 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO	
ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION	VERSIÓN DEL PLAN: 01	FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08

día de la enfermera, día de la madre y el padre, día del maestro, día del abogado, día del nutricionista, día del ingeniero, día del facturador, día del amor y la amistad, día del facturador, del archivista, de la raza, del pediatra, del trabajador social, del instrumentador quirúrgico, del vigilante, del terapeuta ocupacional, cumpleaños de la institución, día del psicólogo, del químico farmacéutico y día panamericano del médico, Día de la Luz, Navidad y Año nuevo.


✎ *Programa de Pre pensionados:* Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083. Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el programa están las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación a este, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.

✎ *Mejoramiento de la Convivencia Institucional:* Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar, sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios, lo anterior se desarrolla mediante actividades comunicativas, capacitaciones vivenciales que permiten sensibilizar, motivar e invitar a los funcionarios a los diferentes eventos que realice la Institución y sobretodo incrementar la participación de colaboradores y familias, se compartirá información vía correo electrónico, mensajes Spark y carteleras Informativas, se envían tarjetas y/o imágenes motivacionales en días especiales, tarjetas de condolencias e invitaciones a sesiones grupales de actividades que permitan mejorar el ambiente y la convivencia laboral.

Por otro lado, la E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ reconoce con incentivos pecuniarios los siguientes eventos

✎ *Pago incentivos economicos:* becas y ayudas educativas, prótesis dental, lentes o limitación visual, calamidad familiar, ayuda económica funeraria, incentivo capacitación prepensionado, incentivo económico hijos con discapacidad sicomotora o psíquica, festividad fin de año, entre otros.

La difusión y el cumplimiento de los planes de incentivos son primordiales. El primer paso es dar a conocer a todos los trabajadores, además de sus responsabilidades, los derechos que le corresponden como efecto de las condiciones contractuales, legales y provisiones establecidas por la misma institución.

	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ</p>	<p>CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PII-PTH -115 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO</p>	
<p>ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM</p>	<p>VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION</p>	<p>VERSIÓN DEL PLAN: 01</p>	<p>FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08</p>

Sin embargo, el cumplimiento del plan de incentivos va a depender de una serie de criterios, como son:

- ✎ Costo del programa
- ✎ Capacidad de pago
- ✎ Necesidades reales
- ✎ Colaboración con Agremiaciones
- ✎ Relaciones públicas de la institución
- ✎ Nivel de responsabilidad social
- ✎ Reacción de la fuerza laboral
- ✎ Disponibilidad de recursos económicos.


Por otra parte los principios rectores que deben cumplirse para hacer factible un plan de incentivos son entre otros:

- ✎ *Principio del retorno de la inversión:* No se puede ofrecer ningún incentivo si el mismo no traerá a cambio incrementos en el rendimiento y eficiencia de la institución.
- ✎ *Principio de la responsabilidad mutua:* El éxito del plan de incentivos dependerá de la inversión de la institución en beneficio de la fuerza laboral y los beneficios que ésta dará a la institución reflejada en rendimiento y productividad.

10. IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS

El Plan de Incentivos para su implementación tendrá responsabilidades compartidas entre la Gerencia, Subgerencia Administrativa, la oficina de Planeación y Calidad y la oficina de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, quienes decidirán cuáles serán los mejores mecanismos a implementar dentro de la organización para poder establecer los mejores resultados de todos los funcionarios y lograr el retorno de la inversión como tiempo mínimo de dos años; el control que se realice será de vital importancia ya que se podrán conocer cuáles fueron los beneficios a mediano y largo plazo del plan de incentivos.

La implementación comprenderá la gestión integral del Plan desde su formulación hasta su evaluación y ajuste, lo cual supone un proceso permanente de coordinación institucional e interinstitucional. Con el fin de garantizar el adecuado desarrollo y ejecución de las acciones y actividades formuladas en virtud del presente Plan de Incentivos, se solicitara ayuda, apoyo y asesoría a los siguientes organismos y entidades estableciendo los siguientes mecanismos de coordinación, cooperación, asesoría, y de seguimiento y control.

	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ	CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PII-PTH -115 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO	
ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION	VERSIÓN DEL PLAN: 01	FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08

10.1 Organismos Y Entidades

Departamento Administrativo de la Función Pública

Es el organismo rector en materia de gestión y desarrollo del talento humano al servicio del Estado, al cual, en virtud de lo dispuesto en el decreto ley 1567 de 1998 y en la ley 909 de 2004 le corresponde formular el Plan Nacional de Incentivos, en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizarlo y coordinar su ejecución.

Entidades públicas y sectores de desarrollo administrativo

La entidad hospitalaria tiene el deber de ejecutar internamente las políticas impartidas por el Gobierno Nacional, formular los programas específicos y participar en programas conjuntos con otros organismos para optimizar el uso de los recursos.

Fondos Privados de Cesantías

Por norma legal estas entidades particulares deben ofrecer para programas de incentivos y de bienestar social y laboral como mínimo el 1% de los saldos que cada entidad maneja por concepto de cesantías en sus cuentas globales institucionales.

Convenios Universitarios

Dentro del marco del desarrollo de los convenios de Docencia e Investigación, se cuenta con profesionales en formación de últimos semestres, los cuales ponen en práctica sus conocimientos académicos en nuestra institución, generando interacción bidireccional.


10.2 Mecanismos Para El Desarrollo Del Plan

Coordinación

Al interior de la entidad la oficina de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, con apoyo de la gerencia, la subgerencia administrativa y las oficinas asesoras y la concurrencia de los líderes de programa y coordinadores de servicio. Sin embargo corresponde al Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de que se maximicen los resultados obtenidos de las acciones que se adelanten por parte de la entidad hospitalaria, se racionalice la utilización de los recursos, se aúnen esfuerzos y se evite la duplicidad de acciones, de tal forma que se alcancen los postulados y objetivos del presente plan.

Cooperación

Se identificarán organismos y entidades, tanto públicas como privadas, nacionales e internacionales, tales como los distintos fondos de pensiones y cesantías y la caja de compensación familiares entre otras, que puedan concurrir con programas, recursos o financiación, que hagan viable la ejecución del Plan de Incentivos, en desarrollo con el Departamento Administrativo de la Función Pública y con la estrecha colaboración de la Escuela Superior de Administración Pública.

	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ	CODIGO DEL FORMATO: HUEM – PII-PTH -115 – 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO	
ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION	VERSIÓN DEL PLAN: 01	FECHA ULTIMA ACTUALIZACION:26-10-08

Asesoría

Al interior de la entidad la oficina de Gestión y Desarrollo del Talento Humano, contara con la asesoría de la gerencia, la subgerencia administrativa, las oficinas asesoras, los líderes de programa y coordinadores de servicio. Dentro de sus competencias, el DAFP podrá revisar el programa de Incentivos que se formulen en la entidad con el fin de plantear los ajustes y recomendaciones que considere pertinentes.

Seguimiento y Control

Al interior de la entidad la Gerencia, la Subgerencia Administrativa, Control Interno de Gestión, Planeación, Gestión y Desarrollo del Talento Humano y la comisión de personal. Sin embargo el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública diseñarán mecanismos y adelantarán actividades dirigidas a establecer cuál ha sido el desarrollo del Plan y a determinar sus resultados. En el evento de encontrar situaciones que impidan u obstaculicen el desarrollo del Plan, se adoptaran e implementarán los mecanismos y acciones necesarios para subsanar tales situaciones. De igual forma los Comités Sectoriales de Desarrollo Administrativo harán seguimiento a los programas de formación y capacitación de las entidades que conforman el sector con el fin de evaluar el grado de cumplimiento de las orientaciones señaladas en el Plan Nacional, analizar su impacto en el mejoramiento del sector público y proponer ajustes al Plan. En cada entidad y dentro del cumplimiento de sus funciones las oficinas de control interno participarán activamente en el seguimiento del programa de Incentivos para asegurar su cumplimiento dentro de los parámetros señalados.


14

11.MEJORAMIENTO CONTINUO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS

El plan de Incentivos será evaluado por el Líder del Programa de Talento Humano en relación con la Gerencia, Líder de Control Interno y cada uno de los líderes de programa de la institución, para poder establecer las diferentes propuestas de mejoramiento y poder hacer de este plan, la mejor alternativa para que cada uno de los funcionarios logren obtener mejores beneficios en relación con los resultados obtenidos por la organización.

**E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ
GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO
CÚCUTA, NORTE DE SANTANDER
ENERO 2019**



	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS DE LA ESE HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ	CODIGO DEL FORMATO: HUEM - PII-PTH -115 - 2008 HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ-PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS -PROGRAMA DE TALENTO HUMANO -CONSECUTIVO -AÑO	
	ELABORO: SECCION DE TALENTO HUMANO ESE HUEM	VERIFICADO POR OFICINA ASESORA DE PLANEACION	VERSIÓN DEL PLAN: 01



**E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ
CRONOGRAMA DE INCENTIVOS Y BIENESTAR SOCIAL
AÑO 2019**

ACTIVIDAD	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE				RESPONSABLES
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
OBJETO DE CALIDAD DE V																																																	
MONTURA DE LENTES																																																	
PROTESIS DENTAL																																																	
PROTECCION Y SERVICIOS SOCIALES																																																	
EDUCACION DEL EMPLEADO																																																	
EDUCACION HIJOS DEL EMPLEADO																																																	
ADQUISICION DE VIVIENDA, MEJORA O REMODELACION, O ACCIDENTE DE INUNDACION O INCENDIO DE LA MISMAS																																																	
AYUDA ECONOMICA CALAMIDAD FAMILIAR																																																	
AYUDA ECONOMICA FUNERARIA																																																	
CUMPLEAÑOS																																																	
DIA DEL CAMAROGRAFO																																																	20
DIA DEL PERIODISTA																																																	9
DIA DEL CONTADOR																																																	1
DIA DE LA MUJER																																																	8
DIA DEL HOMBRE																																																	20
DIA DEL OPTOMETRA																																																	23
DIA DEL LOCUTOR																																																	24
DIA DE LA TIERRA																																																	22
DIA DE LA SECRETARIA																																																	26
DIA DEL DISEÑADOR GRAFICO																																																	27
DIA DEL NINO																																																	28
DIA DEL BACTERIOLOGO																																																	28
DIA DEL TRABAJO																																																	1
DIA DE LA ENFERMERA																																																	12
DIA DEL MAESTRO																																																	15
DIA DEL GINECOBSTETRA																																																	28
DIA DE LA MADRE																																																	28
DIA DEL MEDIO AMBIENTE																																																	5
DIA DEL PADRE																																																	11
DIA DEL ABOGADO																																																	22
SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL																																																	
DIA DEL NUTRICIONISTA																																																	11
DIA DEL INGENIERO																																																	17
DIA DEL QUIMICO FARMACÉUTICO																																																	
DIA DEL AMOR Y LA AMISTAD																																																	28
DIA DEL ARCHIVISTA																																																	3
DIA DE LA RAZA																																																	12
DIA DEL TRABAJADOR SOCIAL																																																	22
DIA DEL ADMINISTRADOR																																																	4
DIA DE LOS NIÑOS																																																	31
DIA DEL VIGILANTE																																																	1
DIA DEL TERAPEUTA FISIOTERAPEUTA																																																	17
DIA DE PSICOLOGO																																																	21
DIA DEL INSTRUMENTADOR																																																	25
CELEBRACION CUMPLEAÑOS HUEM																																																	19
DIA DEL MEDICO Y LA																																																	



Av. 11 E Nece 111 Guaimaral - PBX: (57) 574-6888

www.erasmomeoz.gov.co
Cúcuta - Norte de Santander



Gobernación de Norte de Santander

