
	PLAN	VERSION: 1
		CODIGO: PL-GTH-005
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL		FECHA: 29/01/2021

Plan de Incentivos Institucional 2021



Centro de Rehabilitación
Integral de Boyacá E.S.E.

Zulma Cristina Montaña Martínez
Gerente

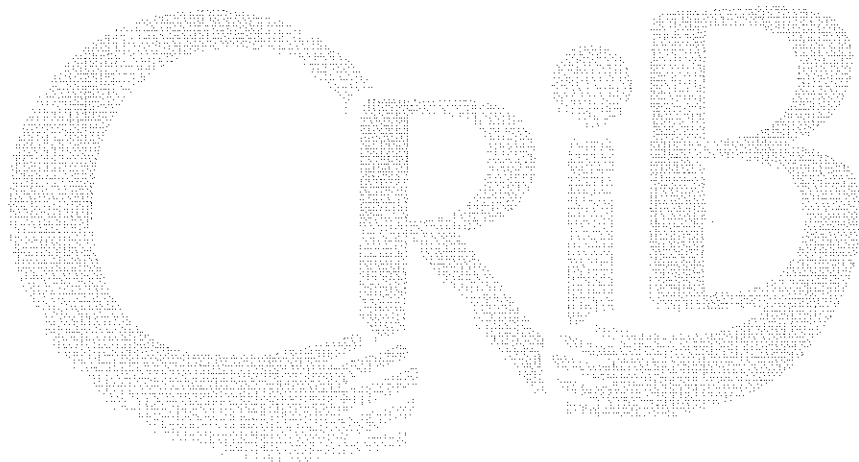
	PLAN	VERSION: 1
		CODIGO: PL-GTH-005
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL		FECHA: 29/01/2021

PARTICIPANTES:

Zulma Cristina Montaña Martínez
Gerente

Jesús Antonio Salamanca Torres
Subgerente Administrativo y financiero

Diego Fernando Rivera Castro
Asesor de Planeación



Centro de Rehabilitación
Integral de Noyacá E.S.F.


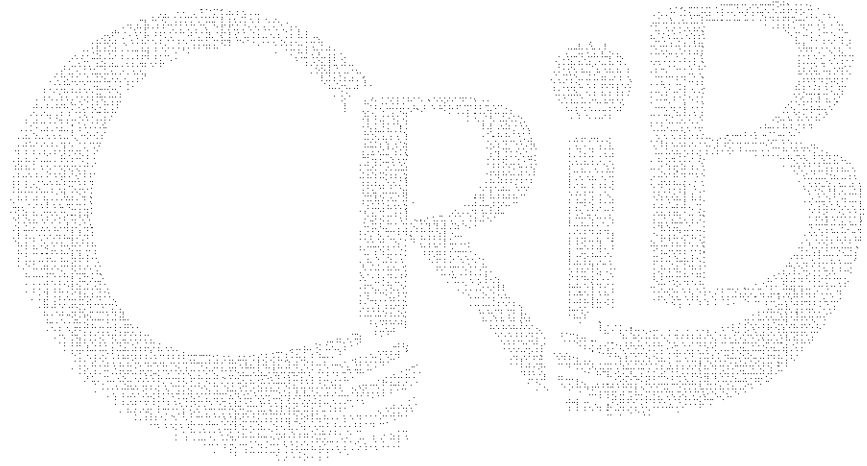
	<p style="text-align: center;">PLAN</p>	VERSION: 1
		CODIGO: PL-GTH-005
<p style="text-align: center;">PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL</p>		FECHA: 29/01/2021

TABLA DE CONTENIDO

1.	PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL	5
2.	DIAGNOSTICO.....	5
1.	MISIÓN.....	5
2.	VISIÓN	5
3.	PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS	5
3.	MARCO NORMATIVO:	6
4.	OBJETIVO GENERAL:	6
5.	OBJETIVOS ESPECIFICOS:	6
6.	PLAN DE ACCIÓN:	6
7.	APROBACION	9



Centro de Rehabilitación
Integral de Hoyacá E.S.T.

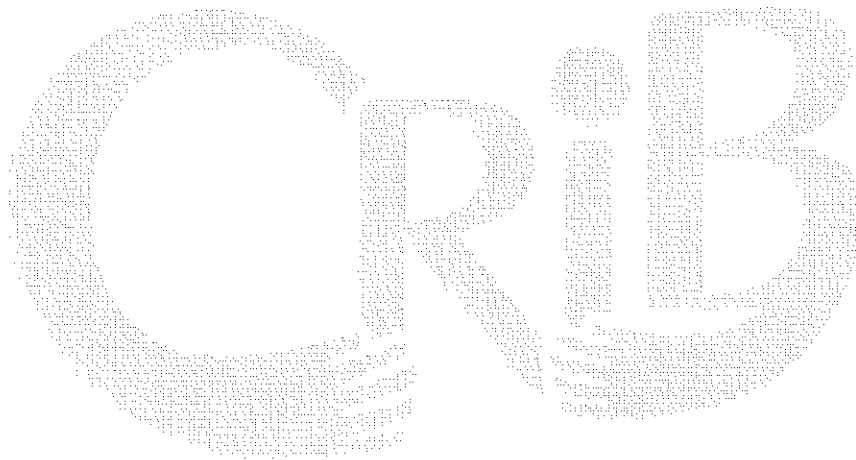
INTRODUCCIÓN

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

	PLAN	VERSION: 1
		CODIGO: PL-GTH-005
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL		FECHA: 29/01/2021

La E.S.E. Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá, busca responder a las necesidades y expectativas de sus funcionarios, buscando favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a través del diseño e implementación de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, de calidad de vida laboral, educación y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como el sentido de pertenencia del Servidor Público con la entidad.


El Decreto Ley 1083 de 26 de mayo de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, el cual compila entre otras, la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, la cual en su Artículo 2.2.10.1 Establece la creación de los programas estímulos, bienestar e incentivos los cuales deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes.



Centro de Rehabilitación
Integral de Boyacá E.S.E.

DESARROLLO

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

	PLAN	VERSION: 1
		CODIGO: PL-GTH-005
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL		FECHA: 29/01/2021

1. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL

2. DIAGNOSTICO

1. MISIÓN

Servir a la comunidad boyacense brindando una atención integral en salud mental con calidad, seguridad y excelencia que promueva la construcción del bienestar del paciente, su familia y su comunidad.

2. VISIÓN

En el 2024 el CRIB será reconocida como la empresa líder de la red de atención de salud mental en el departamento de Boyacá prestando servicios integrales que disminuyan el estigma y propendan por la rehabilitación y reintegración social del paciente, garantizando altos estándares de calidad en infraestructura, gestión de servicios y del talento humano.

3. PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS

1. RESPETO. Es nuestro compromiso por escuchar, valorar y comprender a nuestros compañeros y pacientes, tratar de entender su actuación, hablando con la verdad y esforzándose por controlar nuestras propias emociones, entendiendo nuestras diferencias y aceptando las normas y políticas de la entidad.

2. EXCELENCIA. Nos caracterizamos por la disposición de dar lo mejor de nosotros en toda tarea que realicemos, desarrollando las mejores prácticas, superándonos cada día en todas las áreas y en el trato amable y empático a nuestros compañeros y pacientes.

3. PROACTIVIDAD. Cuando somos proactivos estamos atentos a la búsqueda de soluciones, dispuestos a ponernos manos a la obra sin dejar pasar el tiempo, afrontando nuestras responsabilidades sin excusas y dispuestos a servir a nuestros compañeros y pacientes.

4. HONESTIDAD. Somos personas transparentes e íntegras, que cumplimos con las normas y políticas de la entidad, hacemos buen uso de la información, anteponiendo la verdad en cualquier situación y entendemos el valor de la confidencialidad de la información acerca de nuestros compañeros y pacientes.


5. CUIDADO. Somos cuidadosos cuando estamos comprometidos con la ayuda a nosotros mismos y a los demás, procurando aumentar el bienestar y evitando la ocurrencia de algún daño, protegemos nuestra familia y trabajo diario, valorando el tiempo y preservando los elementos que la entidad ha puesto a nuestra disposición para la realización de tareas. 6. Gratitud. Soy una persona agradecida, puedo reconocer y valorar lo que vivo y disfruto a mí alrededor, puedo reconocer las personas a mi alrededor haciendo las cosas bien, y eso me motiva a dar cada momento lo mejor de mí en cada momento y frente a cualquier situación.

6. COMPROMISO. Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

7. DILIGENCIA. Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

8. JUSTICIA. Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

	PLAN	VERSION: 1
		CODIGO: PL-GTH-005
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL		FECHA: 29/01/2021

3. MARCO NORMATIVO:

- Constitución Política de Colombia artículo 57 el cual hace referencia a que la ley podrá establecer los estímulos y los medios para que los trabajadores participen en la gestión de las empresas.
- Decreto Ley 1567 de 1998 por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.
- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Establece que 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 sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.
- Título V Capítulo I del Decreto 1227 de 2005 el cual hace referencia al sistema nacional de capacitación y estímulos.
- Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública. 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

4. OBJETIVO GENERAL:

Construir un ambiente laboral que contribuya a la productividad, al desarrollo de los funcionarios y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Brindar servicios sociales que mejoran la calidad de vida laboral de los servidores públicos y sus familias.
- Fomentar una cultura organizacional que manifieste un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios a la ciudadanía y otros grupos de valor. • Reconocer el buen

6. PLAN DE ACCIÓN:

El plan de acción surge como resultado de la consolidación de las necesidades y peticiones de los funcionarios de la E.S.E. que se recolectaron en el comité de bienestar institucional, el cual quedó de la siguiente manera:

IDENTIFICACIÓN DE ACTIVIDADES
<p>Con el objetivo de consolidar el programa de bienestar social, estímulos e incentivos de la empresa, y realizarlo de forma vinculante el área de Talento Humano ha desarrollado la siguiente encuesta en aras de fortalecer el trabajo en equipo y crear programas que fomenten la participación en actividades encaminadas al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y la de sus familias.</p>
<p>Diligencie la casilla según la importancia de la actividad para usted, donde 1 es muy bajo y 5 es muy alto</p>

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad



PLAN

VERSION: 1


CODIGO: PL-GTH-005

PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL

FECHA: 29/01/2021

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL						
No.	RELACIÓN DE ACTIVIDADES	1	2	3	4	5
PERMANENTE						
1	ACOMPAÑAMIENTO PSICOLÓGICO CRIB					
2	JORNADA DE ACOMPAÑAMIENTO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - ERGONOMÍA, PAUSAS ACTIVAS, ETC.					
MENSUAL						
3	REUNIÓN DE SOCIALIZACIÓN DE LOS TEMAS DE INTERÉS INSTITUCIONALES - CRIB SABER - ÚLTIMA SEMANA DE CADA MES					
4	JORNADA CONTINUA ÚLTIMO VIERNES DE CADA TRIMESTRE DE 7:00 AM A 3:00 PM - SALARIO EMOCIONAL - ADMINISTRATIVOS					
5	ACTIVIDAD DE INTEGRACIÓN TRABAJADORES - PACIENTES CRIB					
6	CELEBRACIÓN CUMPLEAÑOS TRABAJADORES CRIB					
TRIMESTRAL						
7	DÍA DEL SERVIDOR CRIB (DEPENDIENDO DEL DÍA DE CELEBRACIÓN DE LA PROFESIÓN U OFICIO)					
SEMESTRAL						
8	CAMINATAS Y/O RECORRIDOS ECOLÓGICOS					
9	DÍA DE LA FAMILIA (Ley 1857 de 2017)					
ANUAL						
10	DÍA DEL CONTADOR (1 DE MARZO)					
11	DÍA DE LA MUJER (8 DE MARZO)					
12	DÍA DEL HOMBRE (19 DE MARZO)					
13	CELEBRACIÓN DE ANIVERSARIO CRIB (20 DE MARZO)					
14	DÍA DE LA SECRETARIA (19 DE ABRIL)					
15	DÍA DEL BACTERIÓLOGO (28 DE ABRIL)					
16	DÍA DEL TRABAJADOR (PRIMERA SEMANA DE MAYO)					
17	DÍA DEL ENFERMERO (12 DE MAYO)					
18	DÍA DEL SERVIDOR PÚBLICO (27 DE JUNIO) DECRETO 1083 DE 2015					
19	DÍA DEL NUTRICIONISTA (11 DE AGOSTO)					
20	DÍA DE AMOR AMISTAD (SEPTIEMBRE)					
21	DÍA DEL FONOAUDIÓLOGO (26 DE SEPTIEMBRE)					
22	DÍA DE HALLOWEEN (OCTUBRE)					
23	PASEO DE INTEGRACIÓN ANUAL (OCTUBRE)					
24	DÍA DEL TERAPEUTA OCUPACIONAL (27 DE OCTUBRE)					
25	DÍA DEL PSICÓLOGO (20 DE NOVIEMBRE)					
26	DÍA DEL PSIQUIATRA (22 DE NOVIEMBRE)					
27	DÍA DEL NEURÓLOGO (29 DE NOVIEMBRE)					
28	DÍA DEL MÉDICO (3 DE DICIEMBRE)					

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad


	PLAN	VERSION: 1
		CODIGO: PL-GTH-005
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL		FECHA: 29/01/2021

29	DÍA DEL REGENTE DE FARMACIA (5 DE DICIEMBRE)					
30	ACTIVIDAD DE INTEGRACIÓN ANUAL INCLUYENDO ALMUERZO O CENA (DICIEMBRE)					
31	NOVENA NAVIDEÑA (DICIEMBRE 16 A 24)					
32	¿Usted considera que dentro de las actividades anteriormente mencionadas no se incluyó alguna de su gusto o interés? Por favor mencionela:					

PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

33	RECONOCIMIENTO POR ANTIGÜEDAD EN EL SERVICIO (5-10-15-20 O MÁS DE 20 AÑOS DE SERVICIO) - DÍA DE COMPENSATORIO					
34	DÍA DEL CUMPLEAÑOS DE CADA FUNCIONARIO (DEPENDIENDO DE LA FECHA DE NACIMIENTO) - SALARIO EMOCIONAL					
35	ENCARGOS (CONFORME LO DISPUESTO POR LA NORMATIVIDAD VIGENTE)					
36	COMISIONES (CONFORME LO DISPUESTO POR LA NORMATIVIDAD VIGENTE)					
37	JORNADAS DE SALUD - SPA Y SIMILARES					
38	HORARIOS FLEXIBLES					
39	EXÁMENES MÉDICOS OCUPACIONALES					
40	GESTIÓN Y ENTREGA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL					
41	ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN FORMAL E INFORMAL					
42	ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS					
43	ACTIVIDADES DE CALIDAD DE VIDA LABORAL - INTERVENCIÓN DE CLIMA LABORAL - COMUNICACIÓN INTERNA					
44	CHARLAS SOBRE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS Y/O MANEJO DE RELACIONES LABORALES					
45	PREPARACIÓN DE PREPENSIONADOS PARA EL RETIRO DEL SERVICIO					
46	INCENTIVOS POR EL BUEN DESEMPEÑO E INTERIORIZACIÓN DE LA CULTURA DE RENDICIÓN DE CUENTAS (Plan Anticorrupción)					
47	EVALUACIONES DE DESEMPEÑO SATISFACTORIAS - INDIVIDUALES Y GRUPALES					
48	PERSONAS QUE ADELANTEN PROCESOS DE INVESTIGACIÓN O PUBLICACIÓN DE ARTÍCULOS INDEXADOS					

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad

	PLAN	VERSION: 1
		CODIGO: PL-GTH-005
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL		FECHA: 29/01/2021

7. APROBACION


La gerencia de la Empresa Social del Estado Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá aprueba el Plan de Incentivos institucional a los veintinueve (29) días del mes de enero de dos mil veinte uno (2021).



ZULMA CRISTINA MONTAÑA MARTINEZ
Gerente E.S.E. Centro de Rehabilitación Integral de Boyacá



Centro de Rehabilitación
Integral de Boyacá E.S.E.

	PLAN	VERSION: 1
		CODIGO: PL-GTH-005
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONAL		FECHA: 29/01/2021

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Blanca Nubia Vásquez Moreno Cargo: Asesor de Calidad Fecha: 22/01/2021	Nombre: Diego Fernando Rivera Castro Cargo: Asesor Planeación Fecha: 22/01/2021	Nombre: Zulma Cristina Montaña Martínez Cargo: Gerente Fecha: 22/01/2021

CONTROL DEL DOCUMENTO

MODIFICACIONES						
VERSION ANTERIOR	NUEVA VERSION	FECHA CAMBIO	DESCRIPCION DEL CAMBIO	ELABORO	REVISO	APROBÓ
	1	22/01/2021	Creación del documento	Blanca Nubia Vásquez Moreno.	Diego Fernando Rivera Castro.	Zulma Cristina Montaña Martínez.

LOCALIZACION DEL DOCUMENTO			
CODIGO	NOMBRE	COPIAS	UBICACIÓN
CMC-GC-103	INSTRUCTIVO ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL	ORIGINAL	Oficina de Calidad
CMC-GC-103	INSTRUCTIVO ELABORACION DE PLAN INSTITUCIONAL	COPIA CONTROLADA	Sistema de Consulta MIPG

Este es un formato de registro, se advierte al colaborador que su contenido no puede ser objeto de modificaciones posteriores a la fecha de edición sin que informe directamente de tales cambios a la oficina de calidad