



CENTRO INTEGRAL DE DIABETES Y CORAZON DE LA GUAJIRA S.A.S
Sistema de Información y Atención al Usuario SIAU

POLÍTICA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL EN SALUD
RESOLUCIÓN 2063 DE 2017

PROGRAMA DE INCENTIVOS A ALIANZA DE USUARIOS

E2LB

**PROGRAMA SECUENCIAL DE OTORGAMIENTO DE INCENTIVOS A QUIENES SE DESTACAN EN
CONOCIMIENTO DE LA PARTICIPACION SOCIAL**

**SE ESTABLECEN LOS INCENTIVOS QUE PROPICIEN LA PARTICIPACION SOCIAL Y
COMUNITARIA**



**CENTRO INTEGRAL DE DIABETES Y
CORAZON DE LA GUAJIRA S.A.S**
**Sistema de Información y Atención al Usuario
SIAU y Participación Social**

VERSIÓN:

CÓDIGO:

VIGENCIA:

PROGRAMA DE INCENTIVOS

PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA LA ALIANZA DE USUARIOS

**EL DERECHO A LA PARTICIPACIÓN SOCIAL
POLÍTICA DE PARTICIPACIÓN SOCIAL RESOLUCIÓN 2063 DE 2017**

CENTRO INTEGRAL DE DIABETES Y CORAZON DE LA GUAJIRA

PERESENTACION

La PPSS tiene como objetivo: definir y desarrollar las directrices que le permitan al Estado garantizar el derecho a la participación social en salud y su fortalecimiento, y a la ciudadanía la apropiación de mecanismos y condiciones para ejercer la participación social en salud en las decisiones para el cumplimiento del derecho fundamental a la salud en el marco de la Ley Estatutaria de Salud.

La Alianza o Liga de usuarios, Es una organización cívica, sin ánimo de lucro que tiene como objeto agrupar a las personas del régimen contributivo, subsidiado y vinculadas al Sistema de Seguridad Social en Salud SGSSS, que utilizan los servicios del CENTRO INTEGRAL DE DIABETES Y CORAZON DE LA GUAJIRA S.A.S, para velar por los derechos que tienen los usuarios de disfrutar de servicios de buena calidad, oportunidad, trato digno y de canalizar las sugerencias, inquietudes y situaciones por mejorar de los usuarios para aumentar la eficiencia y eficacia de los servicios de salud ofrecidos por la Institución.

la asociación asume las siguientes responsabilidades; Capacitación a los usuarios en temas relacionados con el SGSSS y derechos y deberes, Información permanente a los usuarios sobre los cambios en el sistema general de seguridad social, Visita regular la oficina de atención al usuario, para la revisión del proceso de referencia y atención a los usuarios, hacer revisión de la cartelera informativa de la oficina de atención al usuario, solicitar su actualización permanente para llevar la información a los usuarios, Colaborar al usuario en la formulación de peticiones, brindándole seguridad y confidencialidad a su documento, estudiar y analizar los problemas que se presentan en la prestación de servicios y enviar estas sugerencias al coordinador de atención al usuario para buscar soluciones con la gerencia, Vigilar la aplicación de encuestas de satisfacción.

Las instituciones prestadoras de servicios de salud atendiendo la normatividad decreto 1757 de 1994 y resolución 2063 de 2017, vigentes deben cumplir con la convocatoria de asamblea general para la postulación de usuarios con don de liderazgo y responsabilidad social, que voluntaria mente deseen asumir estas responsabilidades por un periodo de 2 años, capacitarlos mensualmente en temas relacionados con el derecho a la salud, participación y control social entre otros.

El CENTRO INTEGRAL DE DIABETES Y CORAZON DE LA GUAJIRA S.A.S, Para el fortalecimiento de la alianza de usuarios propone un plan de incentivos, como un estímulo que, al aplicarse a cada miembro de la alianza de usuarios, promueva, incita o provoca una acción. Este estímulo puede ser de carácter material (obsequio), simbólico (reconocimiento), social (aceptación por los demás), de poder o posición (prestigio), etc.

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO
 - 1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS
2. DEFINICIÓN DE INCENTIVOS
3. CARACTERÍSTICAS DE LOS INCENTIVOS
4. ESTRATEGIA DE INCENTIVOS APLICADA COMO “TAREA DE TODOS”
 - 4.1 ¿QUE ES UNA ESTRATEGÍA?
5. CREACIÓN DE LA CONCIENCIA ESTRATÉGICA
6. GESTIÓN, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTO

1. OBJETIVOS GENERALES

Incentivar a los miembros de la alianza de usuarios a través de un plan de incentivos incrementando los niveles de liderazgo tanto en la IPS como fuera de ella.

1.1 OBJETIVO ESPECÍFICOS

Diseñar un plan de incentivos en base a las necesidades y motivación y bienestar generando un óptimo desarrollo emocional de los miembros de la alianza usuarios con su gestión de Liderazgo

Fomentar las actividades y productividad de cada uno de los miembros de la alianza usuarios mediante incentivos equitativos de acuerdo a su cargo contribuyendo al desempeño integral del mismo

Suplir las necesidades de los miembros de la alianza usuario a través de un plan de incentivos y evaluaciones de satisfacción identificando acciones participativas.

2. DEFINICION DE INCENTIVOS

Se define como incentivo aquel estímulo que, al aplicarse a nivel de un individuo, organización o sector, mueve, incita o provoca una acción. Este estímulo puede ser:

-  De carácter material (dinero)
-  Simbólico (reconocimiento)
-  Social (aceptación por los demás)
-  De poder o posición (prestigio), y puede significar un beneficio o recompensa o un costo o castigo.

Dado lo anterior, debe ser claro que los incentivos pueden tener un carácter positivo – cuando premian a quien muestra el comportamiento deseado – o negativo – cuando castigan a quien se desvía de dicho comportamiento. Los incentivos para el mejoramiento de la calidad disponibles como instrumentos de política pública se clasificaron de la siguiente manera

DEFINICIÓN DE INCENTIVOS POR DIFERENTES AUTORES

TIFFIN Y CM. CORMICK

- Los incentivos son los objetos que satisfacen las necesidades, también se expresan por el vocablo fine o metas. Los incentivos son metas concretas hacia las cuales se orienta la conducta.

BLANCHARD Y HERSEY

- Los incentivos son metas exteriores al individuo, son blancos hacia los cuales se dirigen los motivos.

SMITH WAKELEY

- ⑩ Desde el punto de vista específico:
Incentivos es toda condición crítica que hace a un individuo portarse en forma determinada.
- ⑩ Desde el punto de vista particular:
Incentivos es toda condición crítica que se controla deliberadamente, que hace que sus trabajadores sean más productivos, más leales y se interesen más en su trabajo

3. CARACTERÍSTICAS DE LOS INCENTIVOS

Estos incentivos serán preferiblemente de un orden no pecuniario, es decir, no monetarios, dando lugar preponderante a los incentivos intangibles, como es el caso del reconocimiento privado o público o lo que se conoce también como la estimulación del contrato psicológico.

La principal razón de ser de los incentivos laborales es **motivar a los empleados de una compañía para que mejoren su rendimiento y su productividad**, impulsados por la promesa de una compensación extra.

1. El incentivo debe beneficiar tanto al trabajador como a la empresa.
2. Los planes de Incentivos deben ser explícitos y de fácil entendimiento para los trabajadores. 3

Otros objetivos que se resaltan dentro de un programa de incentivos son:

- Motivación hacia el Talento Humano en Salud para que sea lo más productivo posible.
- Promover el aumento de la productividad del Talento Humano a través Sistemas de formación continua, disponibilidad de equipos, Recursos etc.
- Retener el personal valioso para el progreso de una Organización.
- Atraer el mejor recurso humano disponible en el mercado ofreciendo programas completos de incentivos y formando al Talento Humano para las necesidades propias de la Organización



4. ESTRATEGIA DE INCENTIVOS APLICADA COMO “TAREA DE TODOS”

4.1 ¿QUE ES UNA ESTRATEGÍA?

Las Estrategias De Incentivos y recompensas son soluciones orientadas a atender las crecientes necesidades de las organizaciones para lograr mejorar los resultados en cuanto a niveles de compromiso, productividad, eficiencia, y desempeño de sus empleados. Estos programas consisten en una combinación de procesos, herramientas tecnológicas y prácticas destinadas a premiar el desempeño sobresaliente ya sea por el logro de buenos resultados o de conductas deseadas.

5. CREACIÓN DE LA CONCIENCIA ESTRATÉGICA:

La comunicación clara de la estrategia es un impulsor importante del éxito organizacional. Sin embargo, la mala comunicación de la estrategia suele ser generalizada. Si el Talento Humano en 40 Salud no entiende la visión organizacional, todavía es menos probable que comprendan la estrategia destinada a materializar esa visión.

Sin una comprensión de la visión y de la estrategia, los empleados no pueden adaptar su trabajo para que contribuya con una implementación efectiva.

En las organizaciones exitosas, el equipo de líderes utiliza todos los canales posibles para comunicar la estrategia y consolidarla en cada oportunidad. La mayoría de los expertos sostienen que es imposible “comunicar demasiado”.

En general, las organizaciones movilizan las habilidades creativas de los profesionales externos e internos en comunicaciones para la campaña. Esto se transforma luego en un componente continuo del sistema de gestión estratégica. Las organizaciones exitosas comunican para alcanzar los siguientes objetivos:

1. Alentar la comprensión de la estrategia en toda la organización.
2. Desarrollar la aceptación para respaldar la estrategia.
3. Educar a la organización en el sistema de gestión, medición e implementación de la estrategia.

6. GESTIÓN, INCENTIVOS, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTO

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS. Son todas aquellas acciones realizadas que mejoran las relaciones entre los empleados y la entidad, son adecuados para motivar de forma individual o equipos de trabajos y contribuye a incrementar la satisfacción y la productividad a través de **estímulos e incentivos**.

Incentivos No Pecuniarios.

Incentivos No Pecuniarios. En Especie.

Reconocimiento anual

- ✓ Reconocimientos simbólicos o Exaltaciones públicas

Por su integralidad y aporte a cada uno de los procesos: Felicitación escrita – diplomas postulado por el responsable del proceso y seleccionado.

- ✓ Estímulos e Incentivos no pecuniarios en especie para los equipos de trabajo.

Equipo de trabajo postulado oficialmente, cuyo resultado de sus proyectos o gestión social genere valor agregado a los procesos y su impacto se refleje en prevención, corrección o mejora de los mismos,

-  Día del trabajador social
-  Día de la secretaria.
-  Día de la Madre.
-  Día del Servidor Público
-  Otros

PLAN DE INCENTIVOS DEL CENTRO INTEGRAL DE DIABETES Y CORAZON DE LA GUAJIRA				
MONETARIO	NO MONETARIO	OBJETIVO	ESTRATEGIA	METAS
	Entrega de kit antibacterial alcohol, gel antibacterial, jabon liquido.	Recompensar el desempeño y continuidad de los procesos a miembros de la alianza de usuarios, en tiempos de pandemia.	hacer seguimiento al desempeño de la gestion.	Ejecutar este incentivo motivando la gestion, participacion y control social.
	Celebracion de cumpleaños con ancheta con entrega domiciliaria.	Brindar incentivo para aumentar el compromiso y cumplimiento de las convocatorias.	Recordar una fecha muy especial	En reconocimiento y gratitud por la gestion en la participacion social institucional.
	Carnetizacion de los miembros de alianza de usuarios	Otorgar reconocimiento a su desempeño y apropiacion de una cultura de participacion social.	Reconocer la importancia de su labor frente a la gestion de la PPSS.	Fomentar la constancia y continuidad.
	Entrega de kit agenda, lapicero, huellero, resaltador, corrector.	Reconocimiento a su liderazgo y don de participacion.	Suplir de elementos indispensables en su gestion	Fomentar el liderazgo participativo.
	Entrega de camiseta con identidad (logo)	Otorgar reconocimiento y apropiacion a la cultura de participación social.	Suplir de elementos indispensables en su gestion	Fomentar el liderazgo participativo.
	Entrega de ancheta Navideña	Recompensar su liderazgo y gestion.	Recordar una fecha especial	Fomentar la constancia y continuidad

NOTA: sujeto a cam



