

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: E-GB-OT-01
		Versión: 1.0
	Plan Institucional De Bienestar Social E Incentivos	Fecha de aprobación: 13/12/2019
		Página 1 de 20

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR ESTIMULOS E INCENTIVOS 2021



HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ENERO DE 2021

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: E-GB-OT-01
		Versión: 1.0
	Plan Institucional De Bienestar Social E Incentivos	Fecha de aprobación: 13/12/2019
		Página 2 de 20

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
JUSTIFICACIÓN	3
OBJETIVO	4
OBJETIVO GENERAL.....	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
MARCO JURIDICO.....	5
BENEFICIARIOS	9
RESPONSABLES.....	10
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.....	10
PLAN DE INCENTIVOS.....	19
CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL.....	19

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: E-GB-OT-01
		Versión: 1.0
	Plan Institucional De Bienestar Social E Incentivos	Fecha de aprobación: 13/12/2019
		Página 3 de 20

INTRODUCCIÓN

El presente documento contiene el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos de la ESE Hospital San José del Guaviare, articulado con el plan Estratégico del Talento Humano y el plan Estratégico Institucional, en pro de la búsqueda continua del mejoramiento de las condiciones laborales, del conocimiento y del ser de los servidores públicos de la empresa, exaltando así la labor del servidor y fomentando una cultura organizacional con sentido de pertenencia y motivación.

Por lo expuesto anteriormente dentro de las actividades de Bienestar social e incentivos a ejecutar durante la vigencia 2021, se tendrá en cuenta el objetivo estratégico número siete (7) del Plan de Gestión 2020-2023 de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, que dice: *Desarrollar las competencias laborales, mejorar el clima organizacional y fomentar la cultura organizacional de acuerdo con los principios y valores corporativos, a través de la implementación del plan estratégico del talento humano*". Toda vez que dentro de los proyectos a ejecutar para materializarlo están las siguientes metas: 1) Desarrollar de manera integral las competencias laborales para el cumplimiento de los procesos y la Misión de la Institución. 2) Implementar el plan de bienestar social e incentivos de la institución para el logro de los objetivos del HJSG. 3) Proveer las vacancias de empleo de carrera administrativa, mediante concurso de meritocracia. 4) Implementar un proceso de selección, inducción y reinducción a todo el talento humano del HSJG, para el cumplimiento de las competencias laborales y de la plataforma estratégica.

Es así como en cumplimiento del mandato legal y constitucional, la ESE Hospital San José del Guaviare, el comité de bienestar social y el equipo de Gestión de Talento Humano presenta el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos vigencia 2020, el cual está encaminado a la sostenibilidad y potencialización del recurso talento humano con el que la entidad presta servicios de salud y apoyo a la administración.

JUSTIFICACIÓN

El Estado como empleador debe estar en la capacidad de competir con el sector privado, para así reclutar nuevo talento y asegurar la continuidad del que ya tiene a su disposición por consiguiente el desarrollo de un sistema de estímulos para los servidores que se adecúe a sus necesidades e intereses laborales, familiares, intelectuales, culturales, entre otros, es crucial no solo para mantener a los servidores motivados a hacer bien su

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: E-GB-OT-01
		Versión: 1.0
	Plan Institucional De Bienestar Social E Incentivos	Fecha de aprobación: 13/12/2019
		Página 4 de 20

trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público.

Se entiende que el bienestar social son los factores que participan en la calidad de vida de las personas en una sociedad y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana o social. Así mismo es una condición no observable directamente, sino que se mide a partir de formulaciones y se puede comparar en un tiempo y/o espacio, Aun así, el bienestar como concepto abstracto, posee una importante carga de subjetividad propia del individuo.

Con el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos de la ESE Hospital San José del Guaviare, se pretende fomentar en sus funcionarios un equilibrio físico, mental y espiritual y de relaciones positivas, que optimice el clima organizacional y estimule un entorno con miras al fortalecimiento y crecimiento personal, igualmente se busca la adaptación del funcionario a cambios que se generen en la institución, a fin de desarrollar niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión y visión institucional y que aquellos servidores públicos que se incluyen en el grupo de pre pensionados gocen de programas de preparación para asumir esta nueva etapa.

OBJETIVO

OBJETIVO GENERAL.

Desarrollar del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos para servidores Públicos de la E.S.E Hospital San José del Guaviare. Buscado mantener, mejorar de la calidad de vida laboral y la motivación que permita elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y sentido de pertenencia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ❖ Planear y ejecutar de manera racional los eventos de bienestar social e incentivos y las acciones de sano desarrollo de actividades físicas y recreativas que estimulen un desarrollo armónico cuerpo - mente de los funcionarios de la entidad.
- ❖ Brindar alternativas de descanso y recreación de acuerdo con las condiciones socio demografías de la comunidad laboral de la entidad.
- ❖ Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios y sus familias, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: E-GB-OT-01
		Versión: 1.0
	Plan Institucional De Bienestar Social E Incentivos	Fecha de aprobación: 13/12/2019
		Página 5 de 20

integración familiar con la cultura organizacional la E.S.E San José del Guaviare.

- ❖ Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción en los funcionarios de la E.S.E San José del Guaviare.
- ❖ Establecer incentivos a través de los cuales sea posible reconocer o premiar los resultados del desempeño laboral en los diferentes niveles jerárquicos de excelencia individuales

MARCO JURIDICO

1. Marco Normativo

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. Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. 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 bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

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.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: E-GB-OT-01
		Versión: 1.0
	Plan Institucional De Bienestar Social E Incentivos	Fecha de aprobación: 13/12/2019
		Página 6 de 20

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales

Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo, Adelantar programas de incentivos

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: E-GB-OT-01
		Versión: 1.0
	Plan Institucional De Bienestar Social E Incentivos	Fecha de aprobación: 13/12/2019
		Página 7 de 20

Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. 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.

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.

Parágrafo. Se entenderá por equipo de trabajo el grupo de personas que laboran en forma interdependiente y coordinada, aportando las habilidades individuales requeridas para la consecución de un resultado concreto, en el cumplimiento de planes y objetivos institucionales. Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

Artículo 2.2.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública, se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Artículo 2.2.10.11. Cada entidad establecerá el procedimiento para la selección de los mejores empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción, así como para la selección y evaluación de los equipos de trabajo y los criterios a seguir para dirimir los empates, con sujeción a lo señalado

en el presente decreto el mejor empleado de carrera y el mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, serán quienes tengan la más alta calificación entre los seleccionados como los mejores de cada nivel.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: E-GB-OT-01
		Versión: 1.0
	Plan Institucional De Bienestar Social E Incentivos	Fecha de aprobación: 13/12/2019
		Página 8 de 20

Artículo 2.2.10.12. Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos institucionales:

Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un (1) año.

No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.

Acreditar nivel de excelencia en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

Artículo 2.2.10.13. Para llevar a cabo el Plan de Incentivos para los equipos de trabajo, las entidades podrán elegir una de las siguientes alternativas:

1. Convocar a las diferentes dependencias o áreas de trabajo de la entidad para que postulen proyectos institucionales desarrollados por equipos de trabajo, concluidos en el año inmediatamente anterior.
2. Establecer, para el año siguiente, áreas estratégicas de trabajo fundamentadas en la planeación institucional para ser desarrolladas por equipos de trabajo a través de proyectos previamente inscritos, bajo las condiciones y parámetros que se establezcan en el procedimiento de la entidad.

El desarrollo de este numeral, estará sujeto a la creación de la estrategia y a la asignación del rubro de acuerdo al presupuesto asignado.

Artículo 2.2.10.14. Los trabajos presentados por los equipos de trabajo deberán reunir los siguientes requisitos para competir por los incentivos institucionales El proyecto u objetivo inscrito para ser evaluado debe haber concluido. Los resultados del trabajo presentado deben responder a criterios de excelencia y mostrar aportes significativos al servicio que ofrece la entidad.

Artículo 2.2.10.15. Para la selección de los equipos de trabajo que serán objeto de incentivos se tendrán en cuenta como mínimo las siguientes reglas generales:

1. Todos los equipos de trabajo inscritos que reúnan los requisitos exigidos deberán efectuar sustentación pública de los proyectos ante los empleados de la entidad.
2. Se conformará un equipo evaluador que garantice imparcialidad y conocimiento técnico sobre los proyectos que participen en el plan, el cual será el encargado de establecer los parámetros de evaluación y de calificar. Para ello se podrá contar con empleados de la entidad o con expertos externos que colaboren con esta labor.
3. Los equipos de trabajo serán seleccionados en estricto orden de mérito, con base en las evaluaciones obtenidas.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: E-GB-OT-01
		Versión: 1.0
	Plan Institucional De Bienestar Social E Incentivos	Fecha de aprobación: 13/12/2019
		Página 9 de 20

4. El jefe de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el Plan Institucional de Incentivos y con el concepto del equipo evaluador, asignará, mediante acto administrativo, los incentivos pecuniarios al mejor equipo de trabajo de la entidad.
5. A los equipos de trabajo seleccionados en segundo y tercer lugar se les asignarán los incentivos no pecuniarios disponibles que estos hayan escogido según su preferencia.

Parágrafo 1º. Las oficinas de planeación o las que hagan sus veces, apoyarán el proceso de selección de los mejores equipos de trabajo de la entidad.

Parágrafo 2º. El plazo máximo para la selección, proclamación y entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios a los equipos de trabajo y a los mejores empleados, será el 30 de noviembre de cada año.

Artículo 2.2.10.17. 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.

Ley 734 de 2002, en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente

BENEFICIARIOS

El área de Gestión Humana presenta el Programa de Bienestar Laboral e Incentivos 2021, del cual serán beneficiarios los servidores la ESE Hospital San José del Gaviare, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el decreto ley 1567 de 1998. Cabe resaltar que se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del servidor público y los hijos menores de 25 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

En cuanto a los incentivos, serán participes los funcionarios que por su desempeño individual sean calificados en el nivel sobresaliente y/o de acuerdo a las políticas institucionales teniendo en cuenta el decreto 1083 de 2015 artículo 2.2.10.12

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: E-GB-OT-01
		Versión: 1.0
	Plan Institucional De Bienestar Social E Incentivos	Fecha de aprobación: 13/12/2019
		Página 10 de 20

RESPONSABLES

La ESE Hospital San José del Guaviare, a través del comité de bienestar social y el equipo de Gestión de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de bienestar social laboral e incentivos vigencia 2021

RECURSOS DISPONIBLES PARA EL COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL

El valor asignado presupuestalmente por concepto de Bienestar Social, para la vigencia 2021, es de **CIEN MILLONES DE PESOS M/CTE \$140.048.867**, distribuidos así:

NOMBRE RUBRO	VALOR PRESUPUESTADO
BIENESTAR SOCIAL - ADQUISICION DE BIENES	\$ 87.548.867
BIENESTAR SOCIAL - ADQUISICION DE SERVICIOS	\$ 52.500.000
TOTAL BIENESTAR SOCIAL	\$ 140.048.867

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

En el presente plan institucional de Bienestar Social e incentivos, se tendrá en cuenta la evaluación diagnóstica del riesgo psicosocial para todo el personal de la E.S.E. Hospital san José del Guaviare, durante la vigencia 2020, por la psicóloga especialista en seguridad y salud en el trabajo, doctora María Cristina Álvarez Ordoñez y cuyo plan de intervención relaciono a continuación:

FACTORES A INTERVENIR		ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
DOMINIO	DIMENSIÓN	
LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO	Características de liderazgo.	Se plantea el establecimiento de un programa de coaching, que este orientado a potencializar las herramientas con las que cada uno de los líderes cuenta, con el fin de llevar a su equipo a resultados satisfactorios y lograr una adecuada planificación y asignación de trabajo, destreza para comunicarse y relacionarse efectivamente, estimulando de esta manera a sus colaboradores.
LIDERAZGO Y RELACIONES	Características de liderazgo.	De acuerdo con los resultados obtenidos en la medición de riesgo psicosocial, es importante identificar el nivel de desarrollo que poseen los



HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: E-GB-OT-01

Versión: 1.0

Plan Institucional De Bienestar Social E
Incentivos

Fecha de aprobación:
13/12/2019

Página 11 de 20

FACTORES A INTERVENIR		ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
DOMINIO	DIMENSIÓN	
EN EL TRABAJO		jefes de procesos y subprocesos de sus competencias frente a la gestión o manejo del recurso humano, para establecer las necesidades de entrenamiento u oportunidades de mejora que sean requeridas.
LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO	Características de liderazgo.	Se recomienda revisar la estructuración formal del proceso de seguimiento y supervisión de la tarea con los colaboradores con personal a cargo, frente a responsables, tiempos de respuesta, formatos de planificación y asignación de las tareas, seguimiento a las mismas y formas de retroalimentación al trabajador, con el propósito de mejorar la gestión en solución de problemas y planificación dentro de las áreas de trabajo.
LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO	Características de liderazgo.	Capacitar al personal que tiene colaboradores a cargo en habilidades que permitan que el liderazgo sea efectivo a través de estrategias comunicativas centradas en la asertividad, planificación de tiempo, motivación al logro y apoyo a sus colaboradores.
LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO	Retroalimentación del desempeño	Se sugiere establecer un programa de comunicación asertiva direccionado principalmente a una expresión consistente, congruente, clara, directa y equilibrada con el fin de generar habilidades en comunicación de ideas y sentimientos y a su vez la concientización de que la comunicación asertiva es necesaria y beneficiosa en varios aspectos no solo personales sino también laborales.
LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO	Retroalimentación del desempeño	Se recomienda realizar un plan de incentivos, este busca motivar a los trabajadores a que contribuyan con el funcionamiento de manera exitosa dentro de la organización, con el objetivo de estimular conductas que conduzcan al empleado al logro de metas o objetivos ya sea individuales u organizacionales, es importante aclarar que estos incentivos pueden ser informales o formales.



HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAIVARE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: E-GB-OT-01

Versión: 1.0

Plan Institucional De Bienestar Social E Incentivos

Fecha de aprobación:
13/12/2019

Página 12 de 20

FACTORES A INTERVENIR		ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
DOMINIO	DIMENSIÓN	
LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO	Relaciones sociales en el trabajo	Con el objetivo de mejorar el nivel de cohesión y la capacidad de trabajo en equipo de los colaboradores se recomienda, crear un espacio de encuentro y diálogo entre los diferentes procesos y subprocesos, que se encuentran relacionados para aclarar confusiones, realizar acuerdos y construir estrategias que mejoren la capacidad de trabajo coordinado de equipo, la comunicación, y la planificación de actividades.
LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO	Relaciones sociales en el trabajo	Se recomienda utilizar estos espacios para implementar un programa de entrenamiento Outdoor entre procesos. Esta metodología permite afianzar equipos de trabajo a través de actividades lúdicas en las que los participantes adquieren conocimientos a partir de procesos de aprendizaje vivencial, que posteriormente es aplicado a situaciones de la vida cotidiana en las que se pueda utilizar este aprendizaje.
LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO	Relación con los colaboradores	Se recomienda realizar actividades encaminadas a mejorar la comunicación entre colaboradores y jefes a través de capacitación o actividades outdoor, en donde se fortalezca el trabajo en equipo.
LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO	Relación con los colaboradores	Se recomienda realizar grupos focales en las áreas críticas para tener información detallada y objetiva de las condiciones que puedan estar afectando el trabajo y las relaciones entre jefes y colaboradores.
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Participación y manejo del cambio	Establecer un mecanismo organizacional que permita recibir los aportes de los colaboradores con respecto a los cambios a implementar en la organización y en caso de no ser aceptadas las sugerencias, retroalimentar de una manera formal explicando las razones del porqué de su rechazo.
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Participación y manejo del cambio	Revisar la efectividad de los mecanismos de divulgación de los cambios para garantizar que estos lleguen de una manera clara y oportuna a todas las personas involucradas. Esta información debe incluir detalles de las razones



HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: E-GB-OT-01

Versión: 1.0

Plan Institucional De Bienestar Social E
Incentivos

Fecha de aprobación:
13/12/2019

Página 13 de 20

FACTORES A INTERVENIR		ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
DOMINIO	DIMENSIÓN	
		del cambio y los beneficios que se obtendrán con su implementación.
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	Se recomienda implementar en la empresa un programa de crecimiento profesional en el que se permita a los trabajadores concursar, para de esta forma ascender paulatinamente en la empresa, y de esta forma desarrollar y adquirir nuevos conocimientos.
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	Se recomienda implementar un comité o un buzón de sugerencias dónde se puedan exponer las necesidades de los colaboradores, con el fin de poder realizar y revisar ajustes en los puestos de trabajo. Así mismo implementar actividades de bienestar que motiven al colaborador permitiéndole aprender y aplicar nuevos conocimientos para desarrollarlos en el cargo para el cual ha sido contratado.
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	Se recomienda implementar en la empresa un programa de crecimiento profesional en el que se permita a los trabajadores concursar, para de esta forma ascender paulatinamente en la empresa, y de esta forma desarrollar y adquirir nuevos conocimientos.
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	Se recomienda implementar un comité o un buzón de sugerencias dónde se puedan exponer las necesidades de los colaboradores, con el fin de poder realizar y revisar ajustes en los puestos de trabajo. Así mismo implementar actividades de bienestar que motiven al colaborador permitiéndole aprender y aplicar nuevos conocimientos para desarrollarlos en el cargo para el cual ha sido contratado.
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	Incluir en los reportes de entrevista de selección un espacio para registrar los conocimientos y habilidades adicionales que poseen los trabajadores, con el objetivo de tenerlos en cuenta cuando se presente algún proyecto o vacante en la cual puedan aplicar dichas destrezas registradas o ubicarlos como líderes dentro de determinados procesos formativos al interior de la organización.



HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: E-GB-OT-01

Versión: 1.0

Plan Institucional De Bienestar Social E
Incentivos

Fecha de aprobación:
13/12/2019

Página 14 de 20

FACTORES A INTERVENIR		ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
DOMINIO	DIMENSIÓN	
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	Se sugiere desarrollar un programa de mentoring, donde los colaboradores a través de una guía experta, puedan identificar sus competencias, valores y habilidades como potencialidades de desarrollo, ya sea a nivel personal u organizacional, articulándose a los programas de bienestar y desarrollo de carrera en la empresa. Constituyendo esto en una estrategia para la motivación del colaborador y fortalecimiento del compromiso y fidelidad hacia la organización.
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimiento	Se sugiere revisar las tareas que realiza el trabajador y garantizar que se encuentre calificado para las que le han sido asignadas, de acuerdo con el perfil del cargo en términos de competencias, habilidades y conocimientos.
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Control autonomía y	Es recomendable incentivar la creatividad y los procesos de toma de decisión, a través de actividades como reuniones semanales para canalizar, seleccionar y priorizar el flujo de ideas y proyectos por parte de los trabajadores
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Control autonomía y	Implementar un programa de formación en administración efectiva del tiempo, que incluya, planeación, organización y método de trabajo
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Control autonomía y	Es recomendable mantener un grado de compromiso por parte de las jefaturas en la fuerza de trabajo, que permita que los trabajadores estructuren su agenda de trabajo de acuerdo con las necesidades operacionales de la empresa
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Se sugiere, realizar una evaluación detallada de los ambientes de trabajo en los que se desenvuelven los cargos, que permita la intervención posterior de condiciones de tipo físico, ubicando factores como ruido, iluminación, temperatura o ventilación. Para cada una de ellas se podría considerar el uso de elementos de protección personal, que permitan que el trabajador mitigue el impacto de las mismas en su salud. En caso de contar con dicha evaluación de ambiente de trabajo y



HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: E-GB-OT-01

Versión: 1.0

Plan Institucional De Bienestar Social E
Incentivos

Fecha de aprobación:
13/12/2019

Página 15 de 20

FACTORES A INTERVENIR		ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
DOMINIO	DIMENSIÓN	
		de uso de elementos de protección personal e individual se recomienda realizar controles periódicos para tener conocimiento de cambios que se puedan presentar y del correcto y adecuado uso de condiciones y elementos seguros que hayan proporcionado la organización
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Realizar programas de ergonomía que permitan a los trabajadores, recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, además de prevenir enfermedades
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Se sugiere dar estricto cumplimiento y seguimiento al programa de pausas activas que incluya ejercicios de precalentamiento, estiramiento y pausas de acuerdo a las exigencias y necesidades del cargo y del esfuerzo físico, carga y movimiento repetitivos que se puedan presentar; es importante tener en cuenta que los ejercicios no pueden ser los mismos para toda la población debido a las diferencias de carga operativa, tiempo de labor y de ejecución de la misma en cada cargo
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Fomentar en el trabajador a través de programas de formación, hábitos sanos de trabajo, que impliquen no extender su jornada de permanencia en la oficina laborando y no llevar trabajo al hogar
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Programas de formación sobre relaciones familiares, manejo de las finanzas y pautas de crianza
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Brindar capacitaciones sobre manejo del tiempo, con el fin de que el personal desarrolle estrategias para mantener el equilibrio entre las presiones bajo las cuales está sometido, facilitando el logro de los objetivos, evitando el estrés y el cansancio
CONTROL SOBRE TRABAJO	EL Exigencias de responsabilidad del cargo	Desarrollar e implementar estrategias que faciliten a los líderes y jefes la asignación de tareas, manejo y control de personal, organización y manejo efectivo del tiempo y



HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: E-GB-OT-01

Versión: 1.0

Plan Institucional De Bienestar Social E
Incentivos

Fecha de aprobación:
13/12/2019

Página 16 de 20

FACTORES A INTERVENIR		ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
DOMINIO	DIMENSIÓN	
		autogestión, esto a través de programas de coaching para los colaboradores que tenga personal a cargo
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Exigencias de responsabilidad del cargo	Se recomienda realizar análisis psicosocial de puesto de trabajo a los cargos que tengan personal a cargo con el fin de establecer las exigencias por cargo y la afectación de las mismas a las personas que desempeñan la labor
DEMANDAS DEL TRABAJO	Consistencia del rol	Se recomienda el identificar en el trabajador si sus conocimientos técnicos y eficiencia (en términos de rendimiento y productividad) se ajustan a los requeridos por el cargo. En caso contrario se debe implementar un plan de formación para el desarrollo de conocimientos técnicos e incremento de productividad a partir de planeación, ejecución y seguimiento
DEMANDAS DEL TRABAJO DEMANDAS DEL TRABAJO	Consistencia del rol	También se deben revisar las exigencias que recibe el colaborador en el desempeño de su cargo, y constatar que estas correspondan a las funciones propias del mismo. En caso contrario, realizar los ajustes respectivos y socializarlos al trabajador mediante un programa de reinducción al puesto
DEMANDAS DEL TRABAJO	Consistencia del rol	Implementación y/o socialización del código de ética de la empresa
DEMANDAS DEL TRABAJO	Consistencia del rol	
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas de la jornada de trabajo	Implementar programas de formación relacionado con temas de planeación, ejecución y seguimiento de tareas y actividades
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas de la jornada de trabajo	Crear o reevaluar los sistemas de rotación y horarios flexibles e implementar o modificar los tiempos establecidos para pausas activas guiadas en la jornada laboral, manejando técnicas de relajación muscular
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas de carga mental	Se plantea brindar a los colaboradores espacios formativos que a través de lúdicas y ejercicios prácticos guiados, que les permitan



HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: E-GB-OT-01

Versión: 1.0

Plan Institucional De Bienestar Social E Incentivos

Fecha de aprobación:
13/12/2019

Página 17 de 20

FACTORES A INTERVENIR		ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
DOMINIO	DIMENSIÓN	
		potencializar sus procesos cognitivos de memoria, atención y concentración.
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas de carga mental	Se sugiere la revisión de los procesos que deben llevar a cabo actualmente los colaboradores con el objetivo de identificar aquellos que requieran una reestructuración, optimizando de esta manera tiempo y recursos, además de reducir la percepción de carga y disminuir la fatiga, en los colaboradores.
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas de carga mental	Se sugiere crear y dar cumplimiento a un programa de pausas cognitivas que permitan que permita fortalecer los procesos cognitivos de los colaboradores a su vez disminuir la carga mental por medio de actividad y ejercicios lúdicos de corta duración que permitan retomar las actividades laborales de forma asertiva disminuyendo la posibilidad de errores en el trabajo y así mejorar la productividad de los colaboradores; este programa debe ejecutarse por lo menos dos veces durante la jornada laboral.
RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación	Crear e implementar sistema de incentivos y motivación intra-organizacionales diferentes al salario, en donde el colaborador sienta que se está reconociendo el esfuerzo, compromiso y dedicación, este tipo de refuerzos pueden ser estructurados dependiendo de la necesidad de los trabajadores e incluidos en el programa de bienestar.

FACTORES A INTERVENIR	ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
SITUACIÓN ECONÓMICA DEL GRUPO FAMILIAR	Brindar capacitación a los funcionarios sobre finanzas, ahorro y manejo de la economía familiar, a través de un fondo de empleados, (si existe) facilitar préstamos para vivienda y estudio o con el apoyo de cajas de compensación, fondos de pensiones.
CARACTERÍSTICAS DE VIVIENDA Y SU ENTORNO	La empresa, a través de sus políticas de bienestar, puede gestionar con las instituciones pertinentes (Cajas de Compensación Familiar, EPS, Sena, organizaciones no



HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan Institucional De Bienestar Social E
Incentivos

Código: E-GB-OT-01

Versión: 1.0

Fecha de aprobación:
13/12/2019

Página 18 de 20

FACTORES A INTERVENIR	ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
	gubernamentales) la posibilidad de ofrecer programas de apoyo a los trabajadores y sus familias (jardines infantiles, perspectivas de vivienda, de capacitación, recreación y deporte), que contribuyan, en parte, a solucionar sus dificultades.
INFLUENCIA DEL ENTORNO EXTRALABORAL SOBRE EL ENTORNO DEL TRABAJO	Se recomienda en lo posible involucrar a la familia dentro de las actividades de bienestar (actividades deportivas, de salud día de la familia, día del niño novenas etc.) con el fin de genera mayores espacios de interacción que permitan afianzar los lasos familiares y los espacios extra laborales. Buscar la colaboración de entidades como cajas de compensación, fondos de empleados etc., para ofrecer espacios de recreación y esparcimiento a los colaboradores de la organización que se puedan realizar en compañía de familiares o amigos.
COMUNICACIÓN Y RELACIONES INTERPERSONALES	<p>Establecer de forma alineada con el plan de capacitaciones de la empresa, actividades que trabajen el desarrollo de habilidades personales en temas enfocados a comunicación asertiva, relaciones interpersonales, pautas de crianza, educación y vida en familia.</p> <p>Se sugiere articular, en lo posible, a las familias de los trabajadores, dentro de las actividades de Bienestar propuestas por la empresa, con el fin de generar mayor sentido de pertenencia en el trabajador y se involucre a la familia dentro del autocuidado del colaborador.</p>
TIEMPO FUERA DEL TRABAJO	Se recomienda fomentar en los colaboradores hábitos de vida saludable que puedan ser transmitido a través de programas de capacitación y bienestar en donde los trabajadores vinculen en el tiempo libre actividades de esparcimiento, ocio y recreación con el fin de mejorar la calidad de vida; para estos se puede contar con la ayuda de las entidades de caja de compensación familiar en donde también resulte involucrada la familia.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Código: E-GB-OT-01
		Versión: 1.0
	Plan Institucional De Bienestar Social E Incentivos	Fecha de aprobación: 13/12/2019
		Página 19 de 20

FACTORES A INTERVENIR	ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN
DESPLAZAMIENTO TRABAJO- VIVIENDA	<p>Respecto a este tema es libertad de la organización crear estrategias que disminuyan los niveles de estrés causados por la forma de transporte o el tráfico de la ciudad, sin embargo aquí se recomienda fomentar en los colaboradores hábitos de vida saludable que puedan ser transmitido a través de programas de capacitación y bienestar en donde los trabajadores vinculen en el tiempo libre actividades de esparcimiento, ocio y recreación con el fin de mejorar la calidad de vida; para estos se puede contar con la ayuda de las entidades de caja de compensación familiar en donde también resulte involucrada la familia.</p> <p>Fomentar otros medios de transportes, como la bicicleta o compartir transporte cuando las personas viven en el mismo sector.</p>

F.I. Evaluación Diagnostica de Factores de Riesgos Psicosociales y Estrés, elaborado por María Cristina Álvarez Ordoñez Psicóloga Especialista Seguridad y Salud en el Trabajo-contrato 774 de 2020

PLAN DE INCENTIVOS.

Se tendrá en cuenta las estrategias planteadas en la Política de Gestión de Talento Humano, como son Incentivos pecuniarios para los Equipos de trabajo y no pecuniarios para los Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio, programas de incentivos, a través de la implementación de la estrategia de incentivos “Amar para curar” mediante la cual se busca fortalecer la atención humanizada al interior de la empresa, fomentando las competencias comportamentales de trabajo en equipo y comunicación asertiva. (ver plan de incentivos 2021)

CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR SOCIAL



**HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAIVARE**
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Plan Institucional De Bienestar Social E Incentivos

Código: E-GB-OT-01

Versión: 1.0

Fecha de aprobación:
13/12/2019

Página 20 de 20

FACTORES A INTERVENIR		ESTRATEGIA DE INTERVENCIÓN	enero	febrero	marzo	abril	mayo	junio	julio	agosto	septiembre	octubre	noviembre	diciembre
DOMINIO	DIMENSIÓN													
LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO	Características de liderazgo.	De acuerdo con los resultados obtenidos en la medición de riesgo psicosocial, es importante identificar el nivel de desarrollo que poseen los jefes de procesos y subprocesos de sus competencias frente a la gestión o manejo del recurso humano, para establecer las necesidades de entrenamiento u oportunidades de mejora que sean requeridas.												
LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO	Retroalimentación del desempeño	Se sugiere establecer un programa de comunicación asertiva direccionado principalmente a una expresión consistente, congruente, clara, directa y equilibrada con el fin de generar habilidades en comunicación de ideas y sentimientos y a su vez la concientización de que la comunicación asertiva es necesaria y beneficiosa en varios aspectos no solo personales sino también laborales.												
LIDERAZGO Y RELACIONES EN EL TRABAJO	Retroalimentación del desempeño	Se recomienda realizar un plan de incentivos, este busca motivar a los trabajadores a que contribuyan con el funcionamiento de manera exitosa dentro de la organización, con el objetivo de estimular conductas que conduzcan al empleado al logro de metas o objetivos ya sea individuales u organizacionales, es importante aclarar que estos incentivos pueden ser informales o formales.												
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Exigencias de responsabilidad del cargo	Desarrollar e implementar estrategias que faciliten a los líderes y jefes la asignación de tareas, manejo y control de personal, organización y manejo efectivo del tiempo y autogestión, esto a través de programas de coaching para los colaboradores que tenga personal a cargo												
DEMANDAS DEL TRABAJO	Consistencia del rol	Implementación y/o socialización del código de integridad de la empresa												
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas de la jornada de trabajo	Crear o reevaluar los sistemas de rotación y horarios flexibles e implementar o modificar los tiempos establecidos para pausas activas guiadas en la jornada laboral, manejando técnicas de relajación muscular												
RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación	Crear e implementar sistema de incentivos y motivación intra-organizacionales diferentes al salario, en donde el colaborador sienta que se está reconociendo el esfuerzo, compromiso y dedicación, este tipo de refuerzos pueden ser estructurados dependiendo de la necesidad de los trabajadores e incluidos en el programa de bienestar.												