



La seguridad
es de todos

Mindefensa



Plan Institucional de Incentivos 2020



PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020

PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020 HOSPITAL MILITAR CENTRAL – HOMIL

Transversal 3 No. 49 – 02 Bogotá D.C., Colombia - Conmutador (57 1) 3 486868

www.hospitalmilitar.gov.co

  Hospital Militar Central  @HOSMILC

CÓDIGO: PL-OAPL-PR-04-FT-04 _V1

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020	CÓDIGO	GH-CABI-PL-05	VERSIÓN	01
		Página:		2 de 12	

Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
1 MARCO DE REFERENCIA – NORMATIVIDAD	4
2 ALINEACIÓN CON LA PLATAFORMA ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL.....	4
2.1 Política de Gestión del Talento Humano	5
2.2 Mapa de Procesos y Estructura Organizacional	5
3 OBJETIVOS	5
3.1 Objetivos General.....	5
3.2 Objetivos específicos:.....	5
4 BENEFICIARIOS.....	6
4.1 Diagnóstico Medición de Necesidades de Incentivos	6
4.2 Estímulos e Incentivos para Servidores del Hospital Militar Central.....	6
4.2.1 Estímulos:.....	6
5 ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE ESTÍMULOS 2020 .	11
6 DIVULGACIÓN	11
7 CONTROL DE CAMBIOS.....	12

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020	CÓDIGO	GH-CABI-PL-05	VERSIÓN	01
		Página:		3 de 12	

INTRODUCCIÓN

El Plan de incentivos del Hospital Militar Central, se constituye en una estrategia esencial para elevar los niveles de motivación de los servidores públicos a los cuales va dirigido, puesto que permite reconocer los desempeños en nivel de excelencia de los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción y alinear el compromiso de los mismos con el logro de los objetivos institucionales, incluyendo varios tipos de incentivos, de conformidad con lo establecido en el artículo 33 del Decreto Ley 1567 de 1998 y la Guía de Estímulos para Servidores Públicos.

Se desarrolla en cumplimiento a Resolución Interna N° 144 del 25 de febrero de 2019 *“Por la cual se crean y reglamentan Premios, Designaciones Honoríficas, Condecoraciones e Incentivos”* fueron estipulados los criterios para el otorgamiento de los incentivos no Pecuniarios y los requisitos para su postulación.

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020	CÓDIGO	GH-CABI-PL-05	VERSIÓN	01
		Página:		4 de 12	

1 MARCO DE REFERENCIA – NORMATIVIDAD

En desarrollo de las disposiciones constitucionales que establecen: “ Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y aprovechamiento del tiempo libre” (Art. 52 C.P.C.), de lo estipulado en el Decreto 2701 de 1998 en cuanto que: “ Los gerentes y directores de las entidades de que trata el presente decreto serán los encargados de ejecutar los planes de bienestar social y cultural”, al igual que lo enunciado en el Decreto Reglamentario 1567 del 5 de Agosto de 1998, Ley 1033 de 2006 y Decreto 91 de 2007”. Por el cual se regula el Sistema Especial de carrera del Sector Defensa y se dictan otras disposiciones contenidas en el 1567 D.A.F.P.E., estableciendo la obligación de organizar anualmente para sus colaboradores, programas de bienestar, los cuales deben consolidarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos, como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones de calidad de vida de los trabajadores y de su familias, permitiendo elevar el nivel de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad en el desarrollo de sus actividades; aspectos que igualmente se encuentran contemplados en el objetivo estratégico No. 5 del Plan de Acción del Hospital Militar Central para la presente vigencia “Consolidar la transformación cultural y organizacional”.

Revisado igualmente el marco normativo y la documentación vigente que regula las actividades y Planes de Bienestar Social y Laboral en las entidades públicas del orden nacional se tiene en cuenta:

- Decreto Ley 1567 de 1998
- Decreto 1083 de 2015
- Ley 909 de 2004
- Directiva Presidencial de austeridad del gasto 2019
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional
- Sistema de Estímulos. Orientaciones Metodológicas 2012.

2 ALINEACIÓN CON LA PLATAFORMA ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

- **Visión:** El Hospital Militar Central Continuara siendo la reserva estratégica de la Nación en servicios integrales en salud y generación de conocimiento.

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020	CÓDIGO	GH-CABI-PL-05	VERSIÓN	01
		Página:		5 de 12	

- **Misión:** Prestar servicios integrales especializados a los usuarios del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares centrados en el paciente y su familia y gestionar conocimiento a través de la docencia y la investigación.
- **Objetivo Estratégico Institucional que se ayuda a desarrollar:** El Objetivo N° 6 que establece que se debe generar compromiso, desarrollo y crecimiento institucional, enmarcado en el 6.3 Apropiar la cultura organizacional y posicionamiento institucional.

2.1 Política de Gestión del Talento Humano

Gestionar de manera integral la administración del Talento Humano desde su ingreso, permanencia y retiro, con personal competente, comprometido y motivado.

2.2 Mapa de Procesos y Estructura Organizacional

El Área de Capacitación y Bienestar pertenece al proceso “Gestión Humana”, teniendo en cuenta la alineación entre el modelo de operaciones por procesos y la estructura organizacional del Hospital Militar Central, pertenece a la Unidad de Talento Humano que se encuentra en la Subdirección Administrativa.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivos General

Formular e implementar el Plan de incentivos para los Servidores con el fin de reconocer y recompensar el desempeño sobresaliente de los servidores y el de los equipos de trabajo del Hospital Militar Central.

3.2 Objetivos específicos:

- Fortalecer el compromiso y sentido de pertenencia institucional.
- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, a participación de los servidores.
- Estimular la conformación de equipos de trabajo que contribuyan al mejoramiento de los procesos y la calidad de los servicios públicos que laboran en el Hospital Militar Central.

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020	CÓDIGO	GH-CABI-PL-05	VERSIÓN	01
		Página:		6 de 12	

4 BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del programa de Incentivos, todos los servidores públicos del personal de planta y Militares en Comisión.

4.1 Diagnóstico Medición de Necesidades de Incentivos

El Área de Bienestar y Capacitación con el fin de conocer las preferencias de actividades de Incentivos para la vigencia 2020 de los colaboradores, debe elaborar una encuesta de opinión antes del cierre de cada vigencia, para identificar las necesidades y conformar el Plan Institucional de Incentivos que contribuya al mejoramiento del bienestar social en la Entidad.

4.2 Estímulos e Incentivos para Servidores del Hospital Militar Central

4.2.1 Estímulos:

Estarán enmarcados de manera integral y complementaria con los demás planes de bienestar y tendrán por objeto otorgar reconocimientos al buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad, bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de la Entidad.

4.2.1.1 No pecunarios

4.2.1.1.1 Designaciones Honoríficas, Condecoraciones

Que mediante Resolución N° 144 del 25 de febrero de 2019 *“Por la cual se crean y reglamentan Premios, Designaciones Honoríficas, Condecoraciones e Incentivos”* fueron estipulados los criterios para el otorgamiento de los incentivos no Pecuniarios y los requisitos para su postulación, de las siguientes distinciones:

- Medalla al Mérito Hospitalario.
- Medalla al Mérito Científico.
- Medalla al Mérito Médico.
- Medalla al Mérito Profesional y Técnico en Salud
- Distintivo Hospital Militar Categoría Única.
- Distintivo Hospital Militar Central para oficial De Insignia Director Y Distintivo Hospital Militar Central Para Oficial de Insignia

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020	CÓDIGO	GH-CABI-PL-05	VERSIÓN	01
		Página:		7 de 12	

- Distintivo Médico Supra — Especialista y Médico Especialista
- Escudos de años de Servicio: 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 Años de Servicio.
- Placa del Hospital Militar Central.
- Mención de Honor.

Y mediante Resolución N° 533 del 14 de junio de 2019 *“Por la cual se crea y reglamenta la Medalla al Mérito Académico”*:

- Medalla al Mérito Académico

Con el fin de incentivar a los colaboradores del hospital y contando con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar, se realizarán las siguientes actividades:

4.2.1.1.2 Publicación en el cuadro de honor

Como reconocimiento a los empleados con mejor desempeño, entre los cuales se designará a los siguientes: Uno de la parte administrativa, uno de la parte asistencial (Profesional de la Salud), uno del grupo de Enfermería, un Técnico de Servicios y uno de la parte Militar (Oficial, Suboficial y Soldado).

Una vez seleccionado el personal para el cuadro de honor, el cual deberá ser por méritos, se exaltará con una publicación en la intranet del Hospital, mediante una presentación en los equipos de televisión y se realizará un almuerzo en compañía de los integrantes del Comité de Bienestar, Capacitación y Estímulos (acorde a la Resolución 909 del 28/08/2017)

Para la elección se realizará un cuadro comparativo con la recopilación del personal postulado al cuadro de honor, una vez consolidado los datos, se pasa la información con los antecedentes recibidos al Subdirector Administrativo para conocimiento de la información; posterior se pasa esta información al(a) Director(a) quien determina el personal a publicar.

4.2.1.1.3 Selección Mejor Equipo de Trabajo

Se seleccionará el mejor Equipo de Trabajo por cuatrimestre a nivel institucional apoyándose en la siguiente definición: “El trabajo en equipo es multidisciplinario e interdisciplinario con el fin de cumplir con objetivos comunes que beneficien el servicio o área y por ende la institución, sus criterios a tener en cuenta son:

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020	CÓDIGO	GH-CABI-PL-05	VERSIÓN	01
		Página:		8 de 12	

- **Objetivo Común:** Todos los miembros del equipo trabajan en torno al logro de la meta de la respectiva área.
- **Liderazgo:** Capacidad para orientar y conducir las actividades del personal, teniendo en cuenta sus habilidades, conocimientos, naturaleza de las funciones y desempeño laboral.
- **Confiabilidad:** Se cumple con las responsabilidades y el resto del sistema me lo reconoce sin que interfiera mi cargo.
- **Compromiso:** Disposición para asumir como propios los objetivos estratégicos del Hospital Militar Central.
- **Respeto:** Reconocimiento de la legitimidad del otro para ser distinto.
- **Sinergia:** Unión de cualidades de cada uno de los integrantes del equipo alcanzando un nivel de competencia y productividad.
- **Amabilidad:** Disposición de cooperar con los demás con sentido de solidaridad.
- **Relaciones Interpersonales:** Habilidad de conciliar, mediador y manejo de conflictos estableciendo y manteniendo relaciones adecuadas con superiores, compañeros, subalternos y usuario del servicio.

El equipo de trabajo ganador se harán acreedores a una tarde de bolos en la Caja de Compensación Familiar.

4.2.1.1.4 Mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción

Para la selección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción se procederá de la siguiente manera:

- El Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos se reunirá para lo relacionado con la selección del mejor empleado y trazar las pautas que para tal fin estime apropiadas.
- Se presentará ante el Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos el listado de los empleados de carrera administrativa, cuyas calificaciones hayan alcanzado evaluación sobresaliente con calificación de 100% con 5 factores el nivel de excelencia.

El Comité de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos con fundamento en lo anterior, elaborará un Acta que firmarán todos sus miembros y será enviada al Director para que, mediante acto administrativo, formalice la selección y la asignación de incentivos no pecuniarios que para este caso corresponde a un día de permiso remunerado.

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020	CÓDIGO	GH-CABI-PL-05	VERSIÓN	01
		Página:		9 de 12	

4.2.1.1.5 Reconocimiento a Brigadistas

Para el reconocimiento de los Brigadistas se solicitará apalancamiento a la Caja de Compensación Familiar

- Se realizarán las capacitaciones del grupo en algunos de los clubes de la Caja de Compensación y se les ofrecerá refrigerio.
- Se realizará la semana del brigadista en donde se exaltará este grupo de trabajo
- La participación en este grupo de trabajo le brindara un mayor puntaje en las calificaciones para concursos de reconocimiento e incentivos

4.2.1.1.6 Día del Servidor Público

Se hace un reconocimiento a la labor, se exalta el esfuerzo y la cooperación permanente y ética de quienes prestan sus servicios al Estado, esto según lo dispuso el Gobierno Nacional en el Decreto 2865 del 10 de diciembre de 2013

Para el reconocimiento se solicitará apalancamiento a la Caja de Compensación Familiar

- Charla inteligencia emocional y liderazgo.
- Se realizará la semana del Servidor público en donde se exaltará este grupo de trabajo
- Actividad de integración en donde se realizará una celebración con torta en el teatro

4.2.1.2 Pecunarios

Mediante Resolución N° 909 del 28 de agosto de 2017, se establecieron las políticas institucionales para la elaboración de los planes y programas relacionados con el Bienestar, el Sistema de Estímulos y Capacitación, para los servidores Públicos del Hospital Militar, mediante el cual quedaron establecidos los criterios generales para el acceso y permanencia de los incentivos pecuniarios, así:

4.2.1.3 Criterios generales para el acceso y permanencia a los Apoyos Económicos, para adelantar programas de educación formal y no formal

- Ser Empleado Público o Trabajador Oficial del Hospital Militar Central, con una antigüedad igual o mayor a cinco (5) años.

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020	CÓDIGO	GH-CABI-PL-05	VERSIÓN	01
		Página:		10 de 12	

- Monto: Se reconocerá un apoyo económico por valor de UN MILLON DE PESOS (\$1.000.000.00 Mcte).
- Para las solicitudes de los seminarios, congresos y asistencia a capacitaciones informales, se tendrá en cuenta el costo de las mismas y el número de personas participantes.
- El monto del apoyo correspondiente a los programas de educación formal y no formal, de conformidad con las disposiciones legales vigentes, será girado directamente a los centros debidamente acreditados.
- El Comité analizará el lleno de los requisitos de cada una de las solicitudes de apoyo económico para programas de educación formal y no formal.
- En ningún caso se aprobarán solicitudes retroactivas para periodos académicos anteriores; así mismo el apoyo se liquidará con base en valor de la matrícula ordinaria, no se reconocerá sobre valor extraordinario y/o extemporáneo, se tendrán en cuenta los descuentos aplicados en el valor de la matrícula.
- El apoyo económico para educación formal y no formal, no genera compromiso institucional para promociones o reubicaciones laborales, estas decisiones serán discrecionales bajo el principio de necesidades del servicio.

4.2.1.4 Criterios específicos para acceder a la asignación de estímulos pecuniarios.

El Apoyo económico dentro del programa institucional de educativo formal, será otorgado con fundamento en los siguientes criterios:

- Diligenciar y presentar al Secretario del Comité de bienestar, sistema de estímulos y capacitación, una solicitud de apoyo en educación formal, acompañada de la respectiva constancia, recibo de pago y/o matrícula.
- Certificación del Jefe inmediato sobre la evaluación de desempeño del funcionario el cual debe ser superior al ochenta y cinco 85% por ciento y concepto favorable sobre la conveniencia de la realización de los estudios y su relación con las funciones propias del cargo que desempeña, acorde con los propósitos institucionales, indicando el nombre del centro docente debidamente acreditado, la descripción detallada del programa que se pretende realizar.
- Estar cursando un programa de educación formal pregrado, técnico profesional, técnico.

PLAN	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS 2020	CÓDIGO	GH-CABI-PL-05	VERSIÓN	01
		Página:		11 de 12	

4.2.1.5 Criterios específicos para mantener la asignación de estímulos pecuniarios.

El apoyo económico dentro del programa institucional de educación formal, será otorgado con fundamento en los siguientes criterios:

- Diligenciar y presentar al Secretario del Comité de Bienestar, sistema de estímulos y capacitación, una solicitud de apoyo en educación formal, acompañada de la respectiva constancia, recibo de pago y matrícula.
- Tener una secuencia de estudio sin aplazamientos.
- Certificar un promedio de notas igual o superior a 4.0 en el semestre inmediatamente anterior, sin pérdida de materias.
- Evaluación del desempeño del funcionario al momento de presentar la solicitud de apoyo económico para estudios de educación formal o superior al ochenta y cinco por ciento 85%.

Decisiones de Alta Gerencia: El Área de Capacitación y Estímulos, convocará al Comité para dar a conocer con anticipación los Planes de Bienestar, Capacitación y Estímulos, a fin de ser aprobados en mesa de trabajo, la cual debe plasmarse en un acta las decisiones establecidas. Posterior, una vez probados, el Área de Capacitación, Bienestar y Estímulos, realizará las respectivas coordinaciones para la publicación de los planes establecidos en cada vigencia.

5 ACTIVIDADES Y CRONOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE ESTÍMULOS 2020

#	TEMA	Objetivo	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
1	Aniversario	Específico 1												
2	Cuadro de Honor	Específico 2												
3	Reconocimiento a Servidores Públicos que se destacan en su gestión	Específico 2												
4	Designación Mejor Equipo de Trabajo	Específico 2												
5	Brigadistas	Específico 2												
6	Día del Servidor Público	Específico 2												
7	Diagnóstico de Necesidades	Específico 1												
8	Publicación Plan													

6 DIVULGACIÓN

Las actividades incluidas en el presente Plan de Estímulos, deberán ser divulgadas por el Área de Comunicaciones a través de la página <http://www.hospitalmilitar.gov.co/>.

Por lo anterior se presenta el Plan Institucional de Estímulos del Hospital Militar Central para la vigencia 2020.

7 CONTROL DE CAMBIOS

7. CONTROL DE CAMBIOS				
ACTIVIDADES QUE SUFRIERON CAMBIOS		OBSERVACIONES DEL CAMBIO	MOTIVOS DEL CAMBIO	FECHA DEL CAMBIO
ID	ACTIVIDAD			
--	Primera versión del Documento	N.A.	N.A.	Enero de 2020

8. APROBACIÓN				
	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	Norma E. Herrera K.	Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	Enero de 2020	
REVISÓ	P.D. Adriana Magali Cuevas Muñoz	Profesional del Sector Defensa - Área de Bienestar	Enero de 2020	
	Dra. María Andrea Grillo Roa	Jefe Unidad de Seguridad y Defensa – Unidad del Talento Humano	Enero de 2020	
APROBÓ	Coronel Cesar Augusto Barrios Reina	Subdirector del Sector Defensa -- Subdirector Administrativo	Enero de 2020	
PLANEACIÓN -CALIDAD Revisión Metodológica	SMSM. Pilar Adriana Duarte Torres	Servidor Misional de Sanidad Militar - Área Gestión de Calidad	Enero de 2020	

Brigadier General Carlos Alberto Rincón Arango
Director General Hospital Militar Central (E)