



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL SEGUNDA VERSIÓN 2017

BRIGADIER GENERAL MÉDICO
CLARA ESPERANZA GALVIS DÍAZ
DIRECTORA GENERAL
HOSPITAL MILITAR CENTRAL



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 2017 VS 2

BRIGADIER GENERAL MÉDICO
CLARA ESPERANZA GALVIS DÍAZ
Directora General
Hospital Militar Central



INTRODUCCIÓN

Los Planes de Bienestar Social son el conjunto de procesos dinámicos, integrales y concertados tendientes a la recreación de los valores sociales básicos para la vida laboral y a la satisfacción de las necesidades de los funcionarios del Hospital Militar Central, a partir de líneas de reflexión, esparcimiento lúdico y acción para el mejoramiento de la calidad de vida de todos los funcionarios.

El diseño y ejecución de los planes y programas de Bienestar Social en el Hospital Militar Central implican un proceso de construcción permanente y participativa que cree, mantenga y mejore la calidad de vida de los colaboradores a fin de que se incrementen los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia e identidad con el trabajo y la institución.

Por lo anterior, se realiza la segunda versión del Plan, considerando que se deben incluir otras actividades que se vienen desarrollando y que representan bienestar para los colaboradores; igualmente, se reprograman actividades contenidas en la versión uno, reflejando en el presente documento, las que se desarrollaron en el mes de Julio y las que se llevarán a cabo en el lapso comprendido entre Agosto y Diciembre de la presente vigencia.



TABLA DE CONTENIDO

- 1 Marco de Referencia – Normatividad**
- 2 Alineación con la Plataforma Estratégica Institucional**
 - 2.1 Política de Gestión del Talento Humano
 - 2.2 Plataforma Estratégica Hospital Militar
 - 2.3 Objetivo estratégico
 - 2.4 Objetivo Específico
 - 2.5 Mapa de procesos
- 3 Plan Institucional de Bienestar Social**
 - 3.1 Diagnóstico Medición de Necesidades de Bienestar
 - 3.2 Consolidado Áreas de Intervención
 - 3.2.1 Área Recreo-Deportiva
 - 3.2.2 Área de Promoción y Prevención en Salud
 - 3.2.3 Área Social
 - 3.2.4 Área Prepensionados
- 4 Presupuesto**
- 5 Estímulos e Incentivos para Funcionarios del Hospital Militar Central**
- 6 Actividades Plan Institucional de Bienestar Social**
- 7 Cronograma**
- 8 Indicador y Evaluación del Plan Institucional de Bienestar Social**
 - 8.1 Indicador
 - 8.2 Encuesta de evaluación
- 9 Divulgación**
- 10 Mando y Comunicación**



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 cuál 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 2016
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP
- Encuesta de Bienestar (resultados anuales)
- Sistema de Estímulos. Orientaciones Metodológicas 2012. DAFP.
- Resolución 909 del 28 de agosto de 2017

2 ALINEACIÓN CON LA PLATAFORMA ESTRATÉGICA 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. Plataforma Estratégica Hospital Militar Central

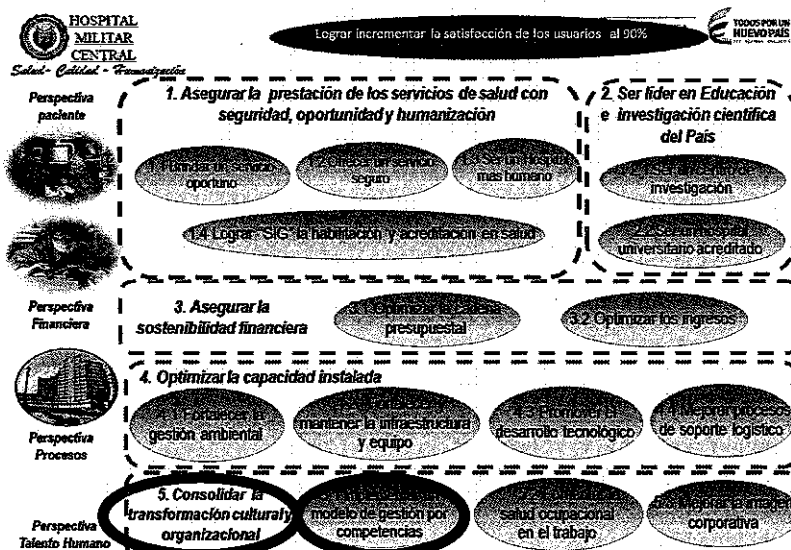


2.3 Objetivo Estratégico

Consolidar la transformación cultural y organizacional

2.4 Objetivo Específico

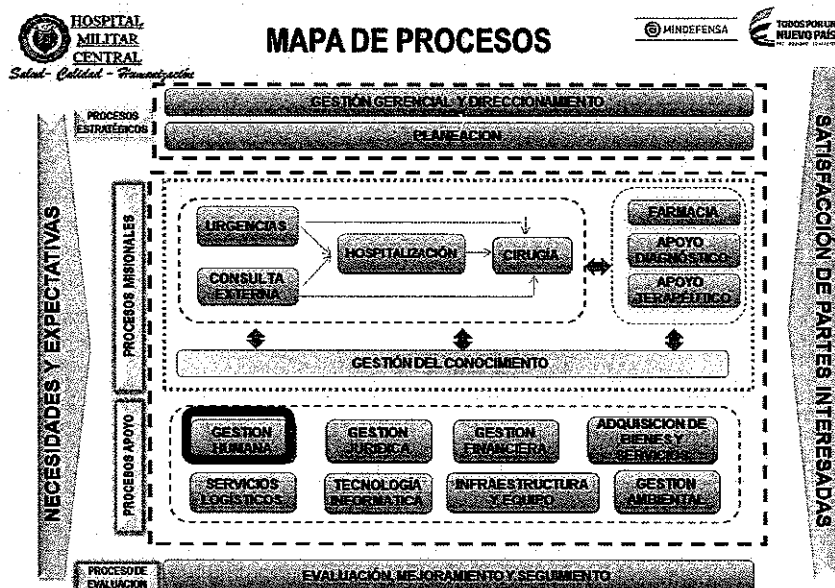
Implementar un modelo de gestión por competencias





2.5 Mapa de Procesos

El Área de Capacitación y Bienestar pertenece al proceso "Gestión Humana", el cual se encuentra caracterizado y alineado al Plan Institucional de Capacitación, que se presenta en el siguiente documento; dando cumplimiento al Modelo Integrado de Gestión que contempla los requisitos establecidos en la Norma Técnica Colombiana de la Gestión Pública NTCGP 1000:2009 numeral 6.2 Talento Humano, Decreto Único Reglamentario del Departamento Administrativo de la Función Pública N° 1083 de 2015, Modelo Estándar de Control Interno Subsistema de Control de Gestión, la Ley 1712 de 2014 Ley de transparencia y el derecho al acceso de la información pública.



3. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 2017

3.1 Diagnóstico Medición de Necesidades de Bienestar

El Área de Bienestar y Capacitación con el fin de conocer las preferencias de actividades de Bienestar para la vigencia 2017 de los colaboradores, elaboró una encuesta de opinión en cada una de las Subdirecciones para identificar las necesidades y conformar el Plan Institucional de Bienestar que contribuya al mejoramiento del bienestar social en la entidad.

Se encuestaron 261 personas de un total de 1.197, lo que representa aproximadamente 22% de los empleados del Hospital Militar Central; muestra suficiente para obtener datos confiables. De los colaboradores que contestaron la encuesta el 74% corresponden al sexo femenino y el 26% al sexo

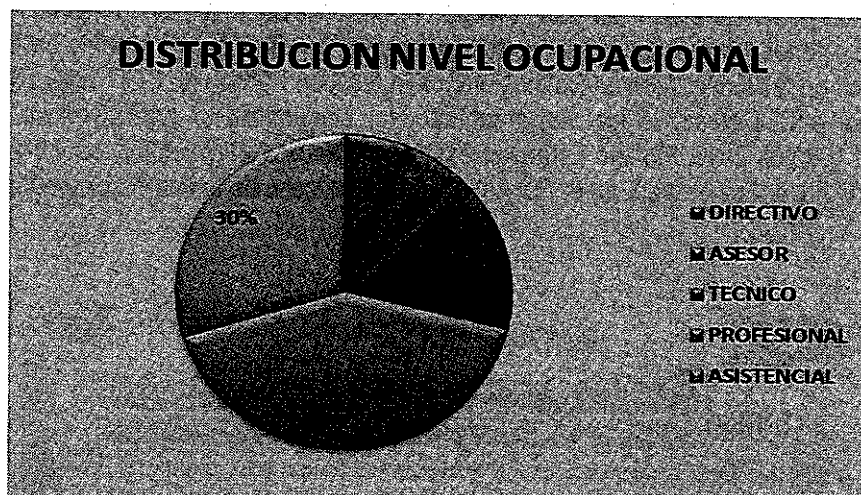


MINDEFENSA



masculino

Por distribución del nivel ocupacional, el 42% de la población encuestada es profesional, el 30% Asistencial, el 17% técnico, mientras que el 11% a Directivos, Asesores y Militares.



TEMA : EVALUACIÓN ACTIVIDADES BIENESTAR SOCIAL

Considera que las actividades programadas por el Área de Bienestar y en las cuales usted participó cumplieron con sus expectativas?



Se observa que para el 53% del personal que participó en las actividades programadas fueron cumplidas sus expectativas, mientras que para el 47% no fueron cumplidas sus expectativas.



TEMA : ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y DE RECREACIÓN

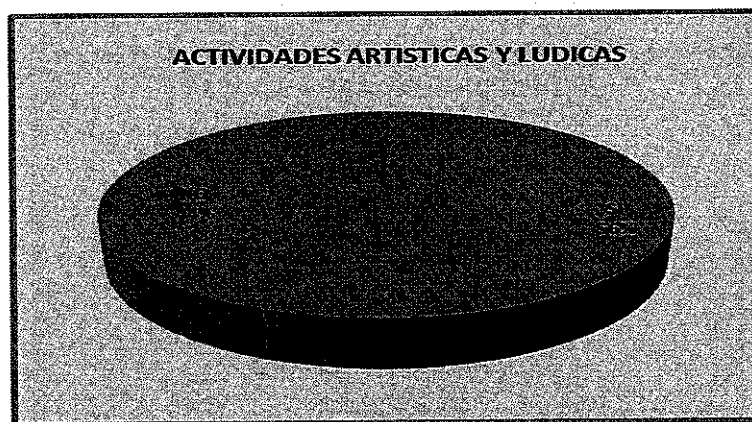
Los campeonatos y/o olimpiadas internas, se realizan con el fin de integrar las dependencias y áreas de la institución, la realización de las olimpiadas deportivas dieron el resultado que usted esperaba, participaría en las olimpiadas 2017, los entrenamientos deportivos cumplieron con su expectativa?



Para el 52% de los encuestados, las olimpiadas no dieron el resultado esperado, para el 48% de los encuestados si. Dentro de los colaboradores que están de acuerdo con la realización de olimpiadas internas, quieren que se programen las disciplinas de: fútbol masculino – femenino, baloncesto femenino - masculino, voleibol, tenis de mesa, rana, tejo, ajedrez y en menor porcentaje atletismo. Los entrenamientos deportivos realizados no dieron los resultados esperados.

TEMA : ACTIVIDADES ARTISTICAS Y LÚDICAS

Se proyectan una serie de actividades que posiblemente sean de su interés por favor califique si participaría

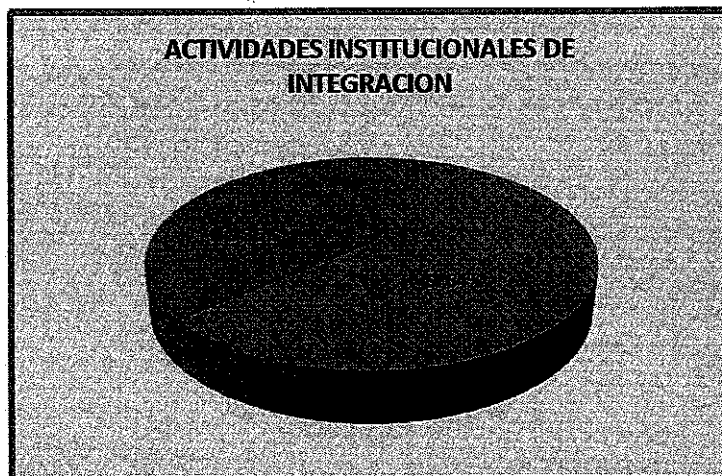


El 44% de los encuestados no participaría en actividades artísticas, mientras que el 56% si lo haría y participaría en las clases de acondicionamiento físico y rumba, manualidades, cursos de pastelería, en menor porcentaje música.



TEMA : ACTIVIDADES INSTITUCIONALES E INTEGRACION

Cuáles de las siguientes actividades considera deberían realizarse?



En este aspecto los colaboradores que aceptan estas actividades, clasifican en orden de importancia de mayor a menor estableciendo las siguientes prioridades: Integración de fin de año por Subdirección, el Aniversario del Hospital Militar Central, las Novenas Navideñas, la Feria Artesanal y como última opción la Competencia de Cometas. Son los temas destacados a celebrarse en la Institución.

TEMA : ACTIVIDADES DE FECHAS ESPECIALES Y CONMEMORATIVAS

Cuáles de las siguientes actividades considera deberían realizarse?



Los colaboradores que están de acuerdo con la celebración de las actividades conmemorativas, dan en orden de prioridad la celebración del día del médico y la enfermera. En términos generales solicitan la celebración del día de las diferentes profesiones.

TEMA : ACTIVIDADES CULTURALES - EVENTOS

Resaltando la importancia que tienen las fechas especiales, ¿Le gustaría que la Institución ofreciera eventos Culturales? Cuáles de las siguientes actividades considera deberían realizarse?



Al 56% de los encuestados, le gusta se ofrecieran eventos culturales y el 100% de los colaboradores encuestados que resaltaron la importancia de eventos culturales, sugieren programar encuentros de danzas de las entidades del estado y obras de teatro para los trabajadores y sus familias.

TEMA : ACTIVIDADES CULTURALES - OTROS

Si contara con sistema de bibliotecas en línea (bases de datos, bancos de imágenes, normas técnicas, revistas y libros en línea entre otros) que tan frecuente lo consultaría?



Con relación al tema de otras actividades culturales como las bibliotecas en línea el 30% de los



encuestados informa que las utilizaría siempre, casi siempre un 31%, casi nunca el 13% y nunca el 26%

3.2 Consolidado Áreas de Intervención

De acuerdo con el diagnóstico realizado en la encuesta realizada a los colaboradores y con el fin de promover una atención Integral al Empleado y propiciar su desempeño productivo, a través del Programa de Bienestar Social del Hospital Militar Central, se determinaron cuatro áreas de intervención que reúne conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos, los cuales conllevan a niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se verán reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios.

3.2.1 Área Recreo-Deportiva

Esta área representa un instrumento de equilibrio para la vida del servidor que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

3.2.2 Área de Promoción y Prevención en salud

Proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la organización en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que afecten su productividad.

3.2.3 Área Social

Con la realización de actividades de tipo social, se pretende rescatar la historia, valores y creencias tanto a nivel individual como colectivo, ya que se comparte un mismo espacio, pero se interactúa con personas que tienen formas diferentes de comunicación y de relacionarse, siendo este espacio una oportunidad de intercambiar cultura, establecer nuevos y mejores niveles de participación.

Desarrollar aptitudes artísticas y actitudes culturales que permitan al colaborador, expresar libremente sus ideas y sentimientos con el fin de aislar el estrés generado en el trabajo y fortalecer su identidad cultural

3.2.4 Área Pre pensionados

Este programa llevara a cabo actividades para la preparación al cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión.



4. PRESUPUESTO

RUBRO	VALOR ASIGNADO 2017
ELEMENTOS PARA BIENESTAR SOCIAL	6.500.000
ELEMENTOS PARA ESTÍMULOS	30.000.000
SERVICIOS DE BIENESTAR SOCIAL	80.000.000
SERVICIOS DE CAPACITACIÓN	45.000.000
SERVICIOS PARA ESTÍMULOS	30.000.000
TOTAL	146.500.000

Este presupuesto se ejecutará dando cumplimiento a lo establecido en el Artículo 10 de la Resolución No. 909 del 28 de agosto de 2017.

5. ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA FUNCIONARIOS DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL

Con el fin de incentivar a los colaboradores del hospital, se realizarán las siguientes actividades:

- Publicación en el cuadro de honor, como reconocimiento a los empleados con mejor desempeño en el mes.
- Entrega de reconocimiento al personal civil y militar, dentro del marco de la celebración del aniversario del Hospital Militar Central. La selección de los condecorados es realizada por parte del Comité establecido para esta actividad, quienes analizan la información contenida en el formato de solicitud GH-CABI-PR-02-FT-01 (Formato Menciones y Medallas).
- Apoyo educativo a los colaboradores de planta, que se encuentran en proceso de formación y que cumplan con los requisitos establecidos en la resolución que regula los actos del Comité de Bienestar.
- Teniendo presente el impacto que genera al funcionario el cambio de su vida laboral a su etapa de jubilación, se buscará preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación al mismo, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud. Además se le brindará las directrices legales para iniciar el proceso.
- Reconocimiento a las calidades deportivas: El Hospital fomentará la práctica de las diferentes disciplinas deportivas, contando con el acompañamiento de un entrenador deportivo, quien orientará los entrenamientos, seleccionará a los funcionarios que demuestren mayores destrezas en cada una de las disciplinas, para que participen en los torneos interempresas en representación de la Entidad. Mediante el pago de inscripciones en diferentes eventos deportivos, entrega de trofeos, medallas y otro tipo de reconocimiento, para lo cual se solicitará el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio, se exaltarán las calidades deportivas de los funcionarios.
- Publicación semanal en la página intranet y la cartelera de bienestar de los funcionarios que se encuentren cumpliendo años, al igual que la autorización de tomar un día de descanso por este evento.



- Celebración de actividades de integración como: Ferias de la vivienda, financiera, de las colonias, novenas navideñas
- Celebración del día de la enfermera y del médico
- Saludo a través de la página intranet y cartelera de bienestar en el día de las diferentes profesiones.
- Jornadas de acondicionamiento físico y rumba.

6. ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 2017

No.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1	Participación Media Maratón de Bogotá	Subdirección Administrativa/Unidad Talento Humano/Área de Bienestar
2	Participación torneo interempresas Colsubsidio	Subdirección Administrativa/Unidad Talento Humano/Área de Bienestar
3	Publicación cumpleaños página Intranet- Cartelera	Subdirección Administrativa/Unidad Talento Humano/Área de Bienestar
4	Clases de acondicionamiento físico y rumba	Subdirección Administrativa/Unidad Talento Humano/Área de Bienestar
5	Exaltación profesiones	Subdirección Administrativa/Unidad Talento Humano/Área de Bienestar
6	Día cumpleaños	Subdirección Administrativa/Unidad Talento Humano/Área de Bienestar
7	Permisos para actividades personales	Subdirección Administrativa/Unidad Talento Humano/Área de Bienestar
8	Celebración olimpiadas internas	Subdirección Administrativa/Unidad Talento Humano/Área de Bienestar
9	Participación torneo interempresas Función Pública	Subdirección Administrativa/Unidad Talento Humano/Área de Bienestar
10	Feria de servicios	Caja de Compensación Familiar Colsubsidio/ Talento Humano/ Área de Bienestar
11	Feria de la vivienda	Caja de Compensación Familiar Colsubsidio/ Talento Humano/ Área de Bienestar
12	Programa de prepensionados	Subdirección Administrativa/Unidad Talento Humano/Área de Bienestar
13	Feria de las colonias	Subdirección Administrativa/Unidad Talento Humano/Área de Bienestar
14	Celebración día del médico	Dirección/Subdirección Médica/Subdirección de Docencia e Investigación/Subdirección Administrativa/Subdirección Apoyo Diagnóstico y Terapéutico/Subdirección de Finanzas
15	Celebración novenas navideñas	Dirección/Subdirección Médica/Subdirección de Docencia e Investigación/Subdirección Administrativa/Subdirección Apoyo Diagnóstico y Terapéutico/Subdirección de Finanzas
16	Celebración fin de año	Dirección/Subdirección Médica/Subdirección de Docencia e Investigación/Subdirección Administrativa/Subdirección Apoyo Diagnóstico y Terapéutico/Subdirección de Finanzas
17	Otros	



7. CRONOGRAMA

No.	TEMA	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	Participación Media Maratón de Bogotá						
2	Participación torneo interempresas Colsubsidio						
3	Publicación cumpleaños página Intranet- Cartelera						
4	Clases de acondicionamiento físico y rumba						
5	Exaltación profesiones						
6	Día cumpleaños						
7	Permisos para actividades personales						
8	Celebración olimpiadas internas						
9	Participación torneo interempresas Función Publica						
10	Feria de servicios						
11	Feria de la vivienda						
12	Programa de prepensionados						
13	Feria de las colonias						
14	Celebración día del médico						
15	Celebración novenas navideñas						
16	Celebración fin de año						
17	Otros						

8. INDICADOR Y EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

Con el propósito de alcanzar las metas y objetivos previstos en el presente plan, se contempla la aplicación de indicadores y encuesta de evaluación que permitan medir el grado de satisfacción en materia de Bienestar Social e Incentivos, con el fin de retroalimentar y reorientar, si fuere necesario, los programas establecidos.

8.1 Indicador

NOMBRE DEL INDICADOR	VARIABLES	META
Porcentaje de Cumplimiento del Plan Institucional de Bienestar Social	No. de eventos de bienestar realizados /No. de eventos de bienestar programados en el Plan Institucional de Bienestar Social	Diseñar e implementar al 100% el Plan Institucional de Bienestar Social

8.2. Encuesta de Evaluación

Esta se aplicara como mínimo una vez por año mediante el uso del formato que evaluará el nivel de satisfacción de la actividad realizada, su diligenciamiento es de carácter obligatorio para los funcionarios asistentes a la misma. El objetivo de la evaluación es analizar la mejora en las actividades. A continuación se presenta a manera de ejemplo un formato de evaluación.

Figura 1. Formato de evaluación de satisfacción

Programa o Actividad realizada:						
Fecha:						
Por favor contestar objetivamente la encuesta, utilizando la escala de uno (1) a cinco (5), siendo cinco (5) el valor más alto y uno (1) el más bajo. Marque con una equis (X)						
		CONTENIDO				
No.	LA ACTIVIDAD DESARROLLADA :	1	2	3	4	5
1	Cumplió con su expectativa					
2	Lo beneficia					
3	Es adecuada y oportuna					
4	El Área de bienestar le informó oportunamente del desarrollo de la actividad					
5	Se evidencia el cumplimiento en la programación de la actividad y el material necesario para el desarrollo de la misma					
Sugerencias y comentarios:						

Fuente: Elaboración propia

9. DIVULGACIÓN

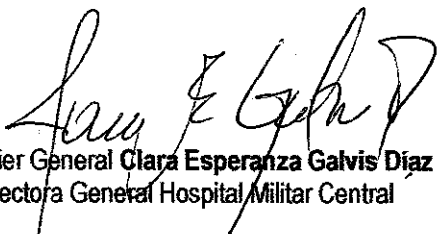
Las actividades incluidas en el presente Plan de Bienestar Social, deberán ser divulgadas por el Área de Comunicaciones a través de la página <http://www.hospitalmilitar.gov.co/>, <http://hmc/intranet/> y correo electrónico institucional.

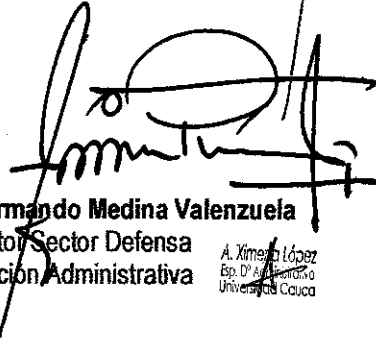


Por lo anterior se presenta la segunda versión del Plan Institucional de Bienestar Social del Hospital Militar Central para la vigencia 2017

10. MANDO Y COMUNICACIÓN.

Sin cambios.


Brigadier General Clara Esperanza Galvis Díaz
Directora General Hospital Militar Central


Coronel Raúl Armando Medina Valenzuela
Subdirector Sector Defensa
Subdirección Administrativa

A. Ximenes López
Esp. D.º A.º
Universidad Cauca


Doctora Sandra Patricia Galeano Camacho
Jefe de Unidad de Seguridad y Defensa (E)
Unidad de Talento Humano


Proyectó: Patricia Estupiñán Estupiñán
Área de Capacitación y Bienestar