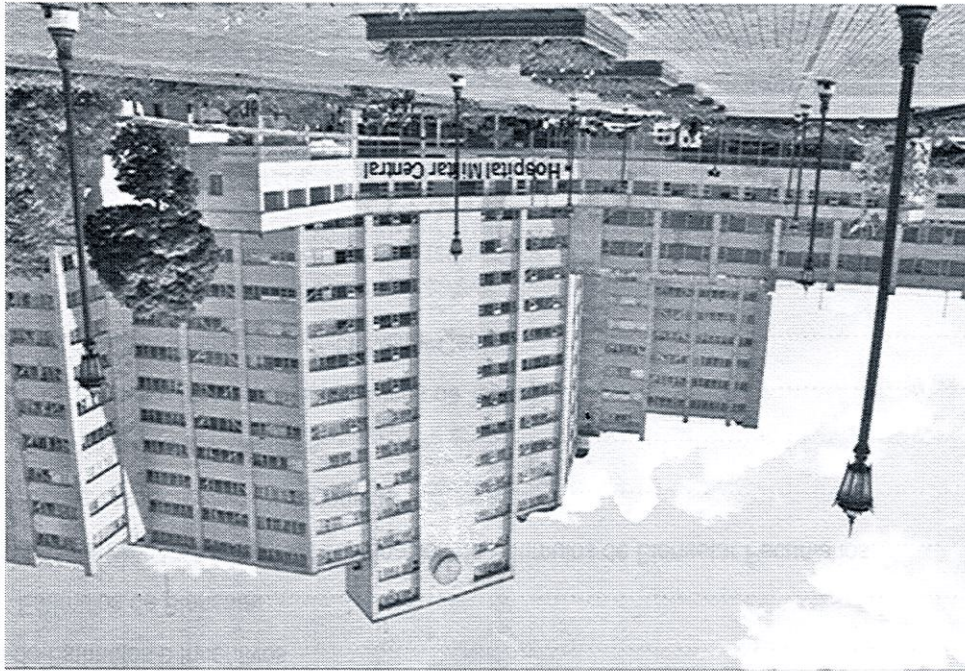




Salud - Calidad - Humanización



**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
HOSPITAL MILITAR CENTRAL
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
UNIDAD DE TALENTO HUMANO
ÁREA DE BIENESTAR
PLAN DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS
AÑO 2015**





HOSPITAL MILITAR CENTRAL-PLAN DE INCENTIVOS

CONTENIDO

1	Introducción	3
2	Nuestra Organización	4
2.1	Misión	4
2.2	Visión	4
2.3	Principios	4
2.4	Valores	5
3	Objetivo General	6
3.1	Objetivo Especifico	6
4	Justificación	6
5	Beneficiarios	8
6	Plan de Estimulos e Incentivos	8
6.1	Estimulos de Bienestar	8
6.1.1	Criterios para acceder a la asignación de Estimulos de Bienestar Pecuniarios	9
6.2	Programas recreativos y deportivos	11
6.3	Incentivos Condecoraciones	11
6.3.1	Estimulos e Incentivos para Grupos de Trabajo	12
6.3.2	Moneda Institucional Hospital Militar Central	13
6.4	Otros Estimulos e Incentivos	14
7	Divulgación	15

"Salud – Calidad – Humanización"





HOSPITAL MILITAR CENTRAL-PLAN DE INCENTIVOS

1 Introducción

Los sistemas de incentivos se encuentran entre los procesos de apoyo más importantes para fortalecer las conexiones estructurales a través de la organización, puesto que son un instrumento para motivar el comportamiento requerido de sus funcionarios.

El Hospital Militar Central, dentro del desarrollo del Plan Anual de Bienestar y en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1567 de 1998 pone en marcha el Plan de Estímulos e Incentivos con el fin de crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, así como para reconocer o premiar los resultados del desempeño en el nivel sobresaliente de aquellos funcionarios que lo merecen.

El actual documento presenta a los servidores del Hospital Militar Central los fundamentos, el procedimiento y las condiciones que tendrán la implementación y desarrollo del Plan de Estímulos e Incentivos 2015, que establece además los incentivos que se otorgarán a nivel individual y grupal.



HOSPITAL MILITAR CENTRAL-PLAN DE INCENTIVOS

2 Nuestra Organización

2.1 Misión

El Hospital Militar Central presta servicios de salud de alta y mediana complejidad, docencia e investigación de alto nivel, para generar avances en el conocimiento y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares.

2.2 Visión

Seremos una institución de salud al servicio de las fuerzas militares, con altos estándares de calidad, manteniendo la atención humanizada, líder en el manejo integral del trauma de guerra y de patologías de alta complejidad, reconocida como centro de investigación científica, financieramente sostenible, con un talento humano calificado, motivado y comprometido, con procesos administrativos modelo por su eficiencia, transparencia y efectividad.

2.3 Principios

1. En nuestro actuar, el interés general prevalece sobre el interés particular.
2. El cuidado de la vida en todas sus formas es un imperativo de la función pública.
3. Los bienes públicos son sagrados.
4. La principal finalidad del estado es contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población.
5. La función primordial del servidor público es servir a la ciudadanía.
6. La administración de recursos públicos implica rendir cuentas a la sociedad sobre su utilización y los resultados de la gestión.
7. Los ciudadanos tienen derecho a participar en las decisiones públicas que los afectan.

¹ COLOMBIA. HOSPITAL MILITAR CENTRAL-HOMIC. Disponible en: www.hospitalmilitar.gov.co





HOSPITAL MILITAR CENTRAL-PLAN DE INCENTIVOS

8. Nuestra principal labor es brindar atención humana y profesional, que basada en el trabajo en equipo permite lograr el bienestar integral del usuario.
9. El Hospital Militar Central brinda una atención humanizada y digna al paciente, que como persona afectada en su salud física o mental requiere rodearse de su familia y de una asistencia integral calificada.
10. El Hospital Militar Central es una institución con proyección en organización, planeación y ejecución adecuada de sus recursos.
11. El profundo sentido de pertenencia es uno de los pilares fundamentales que rigen todas las actividades de los servidores del Hospital Militar Central.
12. El Hospital Militar Central, velará por el cumplimiento de los derechos de los pacientes y promulga a sus usuarios sus propios deberes con la institución.

2.4 Valores

- **Compromiso:** Disposición para asumir como propios los objetivos estratégicos de la organización a la cual pertenece.
- **Respeto:** Mostrar aprecio y cuidado a las demás personas, reconociendo su dignidad, creencias, tradiciones y derechos.
- **Lealtad:** Fidelidad en el trato o en el desempeño de su cargo.
- **Transparencia:** Claridad y honestidad en el cumplimiento de las funciones institucionales.
- **Amabilidad:** Disposición personal de cooperar con los demás, ser amigable y servicial.
- **Equidad:** Las reglas encaminadas a brindar servicios de salud integrales en un marco de respeto por la vida y la dignidad humana sin ningún distinguo.





HOSPITAL MILITAR CENTRAL-PLAN DE INCENTIVOS

3 Objetivo General

Desarrollar del Plan Incentivos para los funcionarios o grupos de trabajo del Hospital Militar Central, la orientación al reconocimiento del desempeño, logros y habilidades individuales, dando cumplimiento a la normatividad sobre estímulos e incentivos, para así mantener, mejorar la calidad de vida laboral y la motivación la cual permita elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y sentido de pertenencia e identidad.

3.1 Objetivo Especifico

- Medición del desempeño meritario
- Hacer efectivos los reconocimientos.
- Mejorar el clima organizacional.
- Lograr la eficiencia en el desempeño.
- Incentivar a los funcionarios o grupos de trabajo en su labor

4 Justificación

Las normas que se encuentran vigentes y que reglamentan y dan orientaciones respecto del "Plan de Estímulos e Incentivos" son el Decreto-Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005, reglamentario de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 4661 de 2005.

El Decreto-Ley 1567 de 1998, en el Título II establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual está integrado por dos grandes programas:

Bienestar Social e Incentivos. El primero comprende, así mismo, dos grandes áreas, que son la de Calidad de Vida Laboral y la de Protección y Servicios Sociales. El segundo programa está dirigido a otorgar los incentivos tanto pecuniarios como no pecuniarios y tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos en niveles de excelencia y de los equipos de trabajo.

La Ley 909 de 2004, en su 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 la desarrollen. A través del citado Decreto se definen como responsables del Sistema de Estímulos:

1. Al DAFP, quien debe ejercer la dirección del sistema mediante la formulación de la política, la asesoría a las entidades sobre la materia y la coordinación interinstitucional para el diseño y la ejecución de los programas;

"Salud - Calidad - Humanización"





HOSPITAL MILITAR CENTRAL-PLAN DE INCENTIVOS

2. a las entidades públicas de protección y servicios sociales quienes deben facilitar, mediante convenios, sus servicios para el desarrollo de los programas de bienestar social e incentivos que diseñen las entidades públicas;
 3. a las entidades públicas del orden nacional y territorial, quienes con autonomía administrativa deberán poner en marcha, en coordinación con otras entidades de los sectores administrativos nacionales y territoriales, sus respectivos programas de bienestar social e incentivos; y, por último
 4. a los comités institucionales e interinstitucionales de empleados del Estado, quienes deberán participar en el diseño y la ejecución de los programas del Sistema de Estímulos.
- El Decreto 1227 de 2005 que reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, explicita los ejes centrales propuestos por el Decreto Ley 1567 de 1998 así:

1. Bienestar Social, que comprende:

a. Protección y Servicios Sociales, a través de los siguientes programas:

- Deportivos, recreativos y vacacionales.
- Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.
- 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.
- Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.
- Apoyos para la Educación Formal.

b. Calidad de Vida Laboral, a través de los programas de:

- Medición del clima laboral.
- Evaluación de la adaptación al cambio.
- Preparación de los pre pensionados para el retiro del servicio.
- Identificación e intervención de la cultura organizacional.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo.
- Programas de incentivos.



HOSPITAL MILITAR CENTRAL-PLAN DE INCENTIVOS

2. Incentivos

Se entiende por incentivo toda acción para crear condiciones favorables de trabajo y/o a reconocer los desempeños en el nivel de excelencia de una persona, grupo o sector de una Entidad.

Que se otorgan a los mejores empleados y a los mejores equipos de trabajo, para lo cual el Decreto define con precisión los requisitos a tener en cuenta en uno y otro caso. **El Decreto 4661 de 2005** modificó el parágrafo primero del artículo 70 del decreto 1227 de 2005, el cual quedó así:

"PARAGRAFO 1. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto"

Finalmente, la 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 vacaciones, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

5 Beneficiarios

Los beneficiarios del plan de incentivos para la vigencia de 2015, son todos los funcionarios de la planta, de la Hospital de Militar Central, compuesta a la fecha del 31 de julio de 2015 por 1.162 funcionarios, en estado de: Funcionarios de Carrera Administrativa, Trabajadores Oficiales, Funcionarios de Libre Nombramiento y Provisionalidad.

6 Plan de Estímulos e Incentivos

6.1 Estímulos de Bienestar.

Están representados en apoyos educativos destinados exclusivamente a ayudar a los gastos requeridos para atender la educación técnica, tecnológica y universitaria, de los servidores públicos que prestan sus servicios en el Hospital Militar Central, sin perjuicio de los convenios que tenga suscritos el Hospital Militar Central. Asimismo, la asignación de este mérito se debe al reconocimiento del desempeño en el nivel de excelencia del servidor público.





HOSPITAL MILITAR CENTRAL-PLAN DE INCENTIVOS

6.1.1 Criterios para acceder a la asignación de Estímulos de Bienestar Pecuniarios.

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

- a) Ser Funcionario de planta del Hospital Militar Central.
- b) Diligenciar y enviar a la Jefatura de la Unidad de Talento Humano del Hospital Militar Central, una solicitud de apoyo en educación formal, certificación del Jefe inmediato sobre la evaluación del desempeño del funcionario el cual debe ser superior al 70% 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.
- c) Estar cursando un programa de educación formal Pregrado, Postgrado, Técnico Profesional, Técnico.
- d) La orden de matrícula o certificado del valor de matrícula debidamente cancelada, los valores se girarán directamente al centro educativo y se cancelará sobre el valor que éste en la orden de la matrícula.
- e) Tener una secuencia de estudio sin aplazamientos.
- f) Tener un promedio de notas superior a 4.0, del semestre inmediatamente anterior, sin pérdida de materias.
- g) El estudio de las solicitudes se realizará a través del Comité de Bienestar, Social y Cultural, el cual aprobará o desaprobará, las decisiones serán notificadas oportunamente, por parte del Líder del Área de Bienestar Social.
- h) Presentar los soportes respectivos dentro de los plazos estipulados en las convocatorias para apoyos educativos.
- i) Los apoyos educativos se asignarán de manera equitativa de acuerdo al monto de las solicitudes y el presupuesto asignado para la respectiva vigencia.

El Comité de Bienestar Social y Cultural analizará el lleno de los requisitos de cada una de las solicitudes y el presupuesto para la asignación de los porcentajes asignados. En ningún caso se aprobarán solicitudes retroactivas para periodos académicos anteriores, así mismo el apoyo se liquidará con base en la matrícula ordinaria, no se pagará valores extraordinario y/o extemporáneos, se tendrán en cuenta los descuentos aplicados en el valor de la matrícula. Adicionalmente el apoyo educativo no generará compromiso institucional para nuevos nombramientos o reubicaciones laborales.

➤ Montos para la asignación de apoyos educativos.

- a. Solicitudes por parte de empleados que devengan menos de dos (2) SMMLV, se apoyará hasta el 80%.



HOSPITAL MILITAR CENTRAL-PLAN DE INCENTIVOS

- b. Solicitudes por parte de empleados que devengan entre dos (2) SMMLV y cuatro (4) SMMLV se apoyara hasta el 50%.
- c. Solicitudes por parte de empleados que devengan más de cuatro (4) SMMLV, se apoyara hasta el 30%.

d. Para las solicitudes de seminarios, congresos y asistencias a capacitaciones informales, se tendrá en cuenta el número de personas.

e. Los apoyos se darán de acuerdo a la disponibilidad presupuestal que se tenga, para el caso de la parte Técnica, Tecnológica, Preado y Postgrado, se dispondrá del 30% del total asignado para el rubro de capacitación en cada vigencia fiscal, el otro 70% del rubro se destinará para los apoyos de seminarios, talleres, capacitaciones informales de acuerdo a las necesidades que se presenten.

➤ Recibo de la solicitud

La Unidad de Talento Humano recibirá las solicitudes de apoyos educativos con el lleno de los requisitos.

➤ Rechazo de las solicitudes

La Unidad de Talento Humano se abstendrá de recibir las solicitudes que se enuncian a continuación:

- a. Solicitudes que no tengan los documentos completos.
- b. En este evento la solicitud deberá radicarse en la fecha siguiente prevista y solo podrá autorizarse el periodo restante desde la fecha de radicación.
- c. Solicitudes que correspondan a renovación del apoyo cuyo servidor público no haya cumplido con las obligaciones de presentación de certificaciones de promedio y notas.

➤ Aprobación de la solicitud

La Unidad de Talento Humano consolidará las solicitudes que sean recibidas, las presentará al Comité Bienestar Social y Cultural para a aprobación correspondiente.

Las solicitudes de apoyo educativo serán aprobadas respecto a la fecha de su presentación y no cubrirán periodos educativos anteriores a la solicitud, para el caso de las apoyos de educación superior se aprueba el semestre o ciclo educativo que se encuentren cursando.

La Unidad de Talento Humano a través del Área de Bienestar y Capacitación llevará un registro de los servidores públicos en la participación de las diferentes actividades que se realicen en el desarrollo del

"Salud – Calidad – Humanización"





HOSPITAL MILITAR CENTRAL-PLAN DE INCENTIVOS

Plan Anual de Bienestar, aspecto que se tendrá en cuenta por el Comité de Bienestar Social y Cultural, para aprobar los apoyos educativos.

➤ Comunicación de la aprobación y pago del apoyo.

La decisión del Comité de Bienestar Social y Cultural, será comunicada por la secretaría del Comité y/o Líder del Área de Bienestar Social así:

El monto de los apoyos correspondientes a los programas de educación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes, será girado directamente a los centros educativos debidamente autorizados, en el caso de que el solicitante haya realizado el pago, deberá coordinar con el centro educativo para que el dinero sea reembolsado a su cuenta personal.

6.2 Programas recreativos y deportivos

Son todas y cada una de las actividades de carácter lúdico-recreativas que contribuyan al desarrollo personal y laboral tanto del servidor público como de su grupo familiar, además con estos programas se pretende fomentar la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad y solidaridad entre los funcionarios.

Dentro de los programas recreativos y deportivos, se podrán desarrollar entre otras, las siguientes actividades:

- a) Torneos internos e interinstitucionales (Olimpiadas Deportivas)-Agosto-Septiembre
- b) Jornadas Deportivas-Enero a Diciembre
- c) Jornada de Acondicionamiento Físico-Enero-Noviembre

6.3 Incentivos no Pecuniarios - Condecoraciones

Dimensión humana: intelectual, laboral, socioafectiva, física, ética y valores.

Las condecoraciones se asignan a los mejores niveles de desempeño laboral del Hospital Militar Central sea de carrera o de libre nombramiento y remoción. Son distintivos no pecuniarios cuya finalidad es garantizar que la gestión institucional del proceso de administración del talento Humano se maneje integralmente, en función de bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los empleados. Para enviar dichas solicitudes, se deberá diligenciar el formato de asignación de incentivos con el criterio de evaluación de los Jefes de Unidad y/o Área. A continuación se exponen las diferentes clases de condecoraciones existentes. Los anteriores distintivos serán reglamentados por Acto Administrativo y serán entregados en la celebración del aniversario de la Entidad.





HOSPITAL MILITAR CENTRAL-PLAN DE INCENTIVOS

TIPO DE CONDECORACIÓN

MENTIÓN DE HONOR
MEDALLA MÉRITO MÉDICO (MÉDICOS)
MEDALLA MÉRITO HOSPITALARIO (PERSONAL DE APOYO)
MEDALLA MÉRITO PROFESIONAL Y TÉCNICO (PERSONAL PARAMÉDICO)
DISTINTIVO MILITAR

a) **Mención De Honor:** Consiste en un Diploma en el que se hace constar el motivo específico que origina esta mención, se confiere al personal que se distinga dentro de sus compañeros de trabajo por su conducta, capacidad profesional y compañerismo.

b) **Medalla Al Mérito Médico:** Se otorga al personal médico, a quienes presenten trabajos, experimentos o ejecuten actividades de carácter científico dignas de reconocimiento y divulgación interna y externa. Al personal médico que presente trabajos científicos de renombre nacional o internacional; al personal que sobresalga por su preocupación constante en la capacitación profesional. Lo anterior, sin perjuicio de los incentivos que por investigación se adopten a través de la Subdirección de docencia e Investigación Científica.

c) **Medalla Al Mérito Hospitalario:** Se confiere al personal que presta sus servicios de carácter administrativo al Hospital, que sobresalga en el desempeño de su cargo.

d) **Medalla Al Mérito Profesional Y Técnico En Salud:** Se otorga a los profesionales y técnicos del área de la salud que presenten trabajos, experimentos o ejecuten actividades de carácter científico y técnico dignos de reconocimiento interno o externo.

e) **Distintivos Militares:** Se otorgarán al personal militar en comisión, estableciéndose los siguientes niveles jerárquicos:

- Distintivos para Oficiales Superiores
- Distintivos para Oficiales subalternos
- Distintivos para Suboficiales

6.3.1 Estímulos e Incentivos para Grupos de Trabajo

Con el fin de afianzar el compromiso, sentido de pertenencia y excelente desempeño laboral, las Unidades o Áreas deben seleccionar periódicamente al Grupo más destacado mensualmente. Asimismo, la asignación de este mérito se debe al reconocimiento del desempeño en el nivel de excelencia del Grupo de Trabajo.

Dimensión humana: laboral.

Criterios y lineamientos:

- No tener sanciones disciplinarias ni penales en curso.

"Salud – Calidad – Humanización"





HOSPITAL MILITAR CENTRAL-PLAN DE INCENTIVOS

- La propuesta debe presentarse en el formato establecido GH-CABI-PR-02-FT-01.

- La postulación debe realizarse ante la Jefatura de Unidad Talento Humano.
- La postulación debe efectuarse antes del día 25 de cada mes.
- La Jefatura de Unidad Talento Humano debe consolidar todas las postulaciones del mes correspondiente y presentar las propuestas ante el Director General de la Entidad.
- Se seleccionará dos Grupos por mes que pueden ser de las Áreas Asistenciales o Administrativas.
- En el Cuadro de Honor se exhiben las fotografías del personal seleccionado y/o Grupos, ubicándolo en un lugar visible de la Entidad.
- Se entregará oficio de felicitación al Jefe del Grupo (Subdirección, Unidad, Área, Servicio y Oficinas Asesoras), por parte del Director General de la Entidad, con copia de la fotografía.
- El Líder del Área de Bienestar publicará en la intranet el personal seleccionado y/o Grupos del mes.

6.3.2 Moneda Institucional Hospital Militar Central

Aquellos funcionarios destacados y/o que salen pensionados se les otorgan una Moneda Institucional como reconocimiento de su labor.

➤ Personajes destacados

Dimensión humana: laboral.

De acuerdo a la Evaluación de Desempeño emitido por el Área de Situaciones Administrativas al Jefe de la Unidad de Talento Humano, quien evaluará los resultados para emitirlos al Director General a fin de seleccionar el personal que será destacado por su excelente gestión en la Entidad de acuerdo con los méritos ejecutorios alcanzados y por sus aportes durante el transcurso de la presente vigencia, se dará reconocimiento semestralmente así:

- Condecoración de Moneda Institucional en evento especial.
- Felicitación pública otorgada por el Director General del Hospital Militar Central.
- Certificado de reconocimiento al mérito.
- Pasadía doble en un centro recreacional y/o en restaurante de alta cocina de la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio, los cuales deberán ser utilizados en las fechas coordinadas por el Área de Bienestar Social.
- Publicación en la Página Web del Hospital Militar Central, con previa coordinación del Área de Bienestar Social con la Oficina de Comunicaciones.

➤ Desvinculación laboral asistida

Dimensión humana: socioafectiva y laboral.



HOSPITAL MILITAR CENTRAL-PLAN DE INCENTIVOS

Para el retiro del servidor público de la Entidad por desvinculación laboral asistida se otorgará reconocimiento y apoyo así:

- Condecoración de Moneda Institucional en evento especial otorgada por el Director General del Hospital Militar Central.
- Apoyo previo por parte de la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio a su desvinculación referente al cambio, la identificación de la proyección laboral y/o el emprendimiento en su condición de retiro.

6.4 Otros Estímulos e Incentivos

Celebración de Cumpleaños: Todo funcionario en el día conmemorativo de su natalicio tendrá derecho a un día de Permiso especial otorgado por el Jefe de la Dependencia, podrá hacer uso del permiso dentro de los 30 días siguientes no se podrá acumular con otros solicitados.

Reconocimiento a cada profesión: De conformidad con la profesión de los funcionarios y de acuerdo a la fecha mundialmente establecida, el profesional tendrá derecho a un día de Permiso especial otorgado por el Jefe de la Dependencia podrá hacer uso dentro de los 30 días siguientes y no se acumulará.

Caja de Compensación: Con el fin de incentivar a los funcionarios del Hospital Militar Central, la caja de compensación familiar Colsubsidio realiza las siguientes actividades:

1. De manera mensual se realiza un almuerzo en uno de los restaurantes de Colsubsidio "Café de las Letras" para las diferentes áreas del Hospital Militar Central o bien se planificarán desayunos corporativos dentro de nuestras instalaciones teniendo en cuenta la excelente infraestructura con la que se cuenta y optimizando el tiempo de los funcionarios como beneficiarios de la actividad, lo anterior con el fin de propiciar espacios de acercamiento e interacción con los Directivos para dialogar acerca de temas de interés y exponer dependiendo el caso las necesidades de las áreas o servicios.

2. El Hospital Militar Central, con el fin de mejorar el clima laboral y proporcionar espacios de integración entre el funcionario y su familia, en convenio interinstitucional con la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio, en las diferentes actividades se hace entrega de pases al club la Colina o a Piscilago.

3. Teniendo presente el impacto que genera al funcionario el cambio de su vida laboral a su etapa de jubilación, con la Caja de Compensación se desarrollarán actividades con sentido humano que permita dar un horizonte hacia la posibilidad de realizar actividades nuevas, mejorando los ingresos personales y familiares, como también enfatizar en espacios de reflexión que aporten un mayor entendimiento y aprendizaje de los procesos de envejecer, no obstante por parte de la Dirección General del Hospital Militar Central propiciar un espacio de reconocimiento público a tantos años de labor, entrega y dedicación.





HOSPITAL MILITAR CENTRAL-PLAN DE BIENESTAR

7 Divulgación

Las actividades incluidas en el presente Plan de Estímulos e Incentivos del Hospital Militar Central, deberán ser divulgadas por el Área de Capacitación y Bienestar a través de la página web de la DAF correo electrónico, página web del Hospital Militar Central y las carteleras de la entidad.

El presente Plan de Estímulos e Incentivos del Hospital Militar Central, es aprobado por la Jefatura de la Unidad de Talento Humano a los 23 días del mes de Septiembre de 2015, para su estricto cumplimiento.

Doctor JUAN CARLOS GUERRERO G.
Jefe Unidad de Seguridad y Defensa
Jefe Unidad de Talento Humano

Elaboró
OPS Doctora Ana Rivera Parra
Responsable Área de Bienestar Social
Unidad de Talento Humano

"Salud – Calidad – Humanización"



10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

10/10/10

