



**UNIDAD DE TALENTO HUMANO
ÁREA DE BIENESTAR Y CAPACITACIÓN
HOSPITAL MILITAR CENTRAL – HOMIL
CÓDIGO: GH-CABI-PL-05, VERSIÓN 02,
FECHA DE EMISIÓN: 23-07-2024**

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS V2 - 2024



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

V2 - 2024

Coronel **Fernando Antonio Díaz Muñetón**
Subdirector del Sector Defensa
Subdirección Administrativa
Hospital Militar Central

Ingeniero **Wilson Alberto Monroy Mora**
Jefe de Unidad Seguridad y Defensa
Unidad de Talento Humano

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 2 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	OBJETIVOS.....	5
2.1	OBJETIVO GENERAL	5
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3.	MARCO NORMATIVO.....	6
4.	ALINEACIÓN ESTRATÉGICA.....	15
4.1	POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS INTERNACIONALES, NACIONALES Y SECTORIALES.....	15
4.2	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG	16
4.3	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	21
4.4	MAPA DE PROCESOS	22
5.	CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....	23
6.	DESARROLLO.....	24
	PARTE I. PLAN DE BIENESTAR	24
	PARTE II. PLAN DE INCENTIVOS.....	33
6.1	ALIADOS ESTRATÉGICOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN.....	36
7.	ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	37
8.	CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL).....	37
9.	SEGUIMIENTO.....	38
9.1	INDICADORES.....	38
10.	COMUNICACIÓN Y CONSULTA.....	39
11.	BIBLIOGRAFÍA	39
12.	ANEXOS	39
13.	CONTROL DE CAMBIOS.....	40



1. INTRODUCCIÓN

El Hospital Militar Central promueve el desarrollo desde la integralidad del talento humano y acoge el principio del modelo integrado de planeación y gestión – MIPG que *"concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados"* (Presidencia de la República, 2017, pág. 19).

Se parte de la premisa de que *"Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia"* (Presidencia de la República, 2017, pág. 23).

Dentro de este contexto, el presente plan atiende a los resultados obtenidos de las siguientes encuestas realizadas a finales de 2023:

- Encuesta de Bienestar.
- Encuesta de Clima Organizacional.

De igual forma para diseñar el Plan de Bienestar, se tuvieron en cuenta los 5 Ejes del Plan del Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, a saber:

1. Equilibrio Psicosocial.
2. Salud Mental.
3. Diversidad e Inclusión.
4. Transformación Digital.
5. Identidad y Vocación por el Servicio Público.

A través de dicho Programa, se establecen estrategias que pretenden generar un impacto positivo en las condiciones de vida laboral de los servidores y colaboradores del Hospital Militar Central, que incluyen equilibrio emocional, espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno socio demográfico y laboral; las actividades que se plantean para la vigencia 2024, involucran a los servidores y a sus familias dando cumplimiento a los lineamientos establecidos para las entidades del sector público.

Se presentan alternativas teniendo en cuenta las sugerencias realizadas por los empleados y que incluyen programas culturales, institucionales, deportivos y recreativos, para que se pueda garantizar que estas sean de interés de los servidores y así participen en las actividades y programas institucionales, generando

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 4 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



experiencias de bienestar, apuntando a los intereses característico de las personas según el momento de vida que atraviesan, entendiendo que satisfacer las necesidades de los servidores mejora la productividad.

Así mismo, a través del otorgamiento de estímulos e incentivos se espera que los servidores sientan que se valora el buen desempeño de sus labores, motivándolos a mejorar, pues el fin último es lograr mejorar la fidelización del talento humano y la satisfacción de los usuarios de la Entidad.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Proveer a los servidores del Hospital Militar Central con servicios de bienestar integral que no solo satisfagan sus necesidades básicas, sino que también enriquezcan su entorno laboral y familiar y su calidad de vida en el trabajo.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer un entorno de trabajo que promueva la integración y el respeto mutuo, ofreciendo actividades de esparcimiento que contribuyan al bienestar físico y mental de nuestro personal. Este enfoque no solo busca mejorar el ambiente laboral sino también la calidad de vida de cada servidor público.
- Crear un ambiente laboral que impulse el bienestar mediante actividades que potencien la creatividad y fortalezcan la identidad y la pertenencia institucional. A través de iniciativas que fomenten la participación activa, nuestro objetivo es promover un balance psicosocial saludable entre nuestro personal.
- Implementar herramientas digitales para motivar a los servidores públicos a involucrarse activamente en el Plan de Bienestar. Este enfoque digital es fundamental para la accesibilidad y la participación efectiva en nuestras iniciativas de bienestar.
- Incentivar a las servidoras y servidores públicos de la Entidad de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, Gerencia Pública por su nivel sobresaliente en la evaluación de desempeño atendiendo la normativa vigente.



3. MARCO NORMATIVO

Este marco se compone de disposiciones constitucionales, leyes y decretos que establecen la capacitación como un derecho y deber institucional, asegurando la formación continua y la actualización de competencias acorde con los retos del sector salud. A continuación, presentamos las normativas clave que dan origen y sustento a nuestro plan, delineando las responsabilidades y alcances de nuestra institución en la formación de nuestros colaboradores.

Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
Ley	909	2004	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	<p>Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Especialmente en el Título VI Capítulo I. Parágrafo. 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</p>



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					que desarrollen la presente Ley.
Ley	1857	2017	Externo		<p>Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.</p> <p>Especialmente en: Parágrafo. Los empleadores deberán facilitar, promover y gestionar una jornada semestral en la que sus empleados puedan compartir con su familia en un espacio suministrado por el empleador o en uno gestionado ante la caja de compensación familiar con la que cuentan los empleados. Si el empleador no logra gestionar esta jornada deberá permitir que los trabajadores tengan este espacio de tiempo con sus familias sin afectar los días de descanso, esto sin perjuicio de acordar el horario laboral complementario.</p>
Ley	1952	2019	Externo	Gestor Normativo -	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
				Función Pública	<p>derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.</p> <p>Especialmente en el artículo:</p> <p>Artículo 37. Derechos (...) 4. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.</p> <p>5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.</p>
Ley	2294	2023	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida".
Decreto	1567	1998	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					<p>sistema de estímulos para los empleados del Estado.</p> <p>Especialmente en los artículos:</p> <p>Artículo 19. Programas anuales. 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.</p> <p>Artículo 20. Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo</p>

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.
Decreto	1083	2015	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	<p>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.</p> <p>Especialmente en el artículo:</p> <p>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.</p> <p>Artículo 2.2.10.2. Beneficiarios (...) 4. Capacitación informal en artes y artesanías u</p>



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					<p>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.</p> <p>Artículo 2.2.10.7. Programas de bienestar y calidad de vida laboral. (...) las entidades deberán efectuar los siguientes programas:</p> <ol style="list-style-type: none">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



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					procesos de reforma organizacional. 3. Preparar a los pre-pensionados 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. 6. Adelantar programas de incentivos.
Decreto	444	2023	Externo	Ministerio de Hacienda y Crédito Público	Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto 2023 para los órganos que hacen parte del Presupuesto General de la Nación.
Guía de estímulos para los servidores públicos	1	2018	Externo	Dirección de Empleo Público (DAFP)	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

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					hacer bien su trabajo, sino también para retener el talento humano del servicio público.
Programa Nacional de Bienestar 2023-2026	N/A	2023	Externo	Dirección de Empleo Público (DAFP)	El Departamento Administrativo de la Función Pública pone a disposición de los órganos, organismos y entidades públicas el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 como una herramienta de obligatorio cumplimiento que les permita desarrollar iniciativas y estrategias en pro del bienestar de sus servidoras y servidores públicos.
ABC Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública y sus Familias 2023-2027	N/A	2023	Externo	Ministerio de Defensa	Esta Política Integral de Bienestar sienta las bases de proyectar y ejecutar importantes iniciativas en materia de educación, desarrollo humano, vivienda, salud, recreación, cultura, deporte, apoyo psicosocial, espiritual y de atención especial a sus familias, que permitirán cumplir con las funciones que les asigna la Constitución

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 13 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					Política y la Ley en entornos de dignidad y respeto, que son justamente valores a cuyo disfrute por la población debe contribuir el ejercicio cotidiano de las labores encomendadas.



4. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

4.1 POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS INTERNACIONALES, NACIONALES Y SECTORIALES

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS aprobados por la ONU en 2015, son la oportunidad de mejorar la vida de todas las personas, es por esto que mediante el siguiente Plan se fortalece y contribuye a los siguientes ODS:

ODS 3. Salud y bienestar. Este objetivo subraya la importancia de la buena salud como un elemento fundamental para el desarrollo sostenible, destacando la importancia de atender a la salud mental. Se resalta que es crucial considerar esta área, dado que uno de cada diez individuos ha experimentado un trastorno mental.

ODS 5. Igualdad de género. Aproximadamente el 60% de las mujeres se encuentra en la economía informal, las hace más vulnerables a la pobreza (Moran, 2023). Al implementar un plan de bienestar que reconoce y aborda estas desigualdades, se puede mejorar el apoyo a las mujeres, equilibrando su carga laboral y personal y ofreciendo protección económica y social más robusta.

ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico. Se centra en promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Al garantizar condiciones laborales óptimas y oportunidades de desarrollo profesional, lo cual mejora la productividad y contribuye a un entorno de trabajo saludable y equitativo. Estas medidas fomentan un crecimiento económico sostenido al aumentar la eficiencia institucional y la calidad del servicio de salud, alineándose así con el compromiso de proporcionar trabajo decente para todos.

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) de Colombia para 2022-2026 tiene cinco transformaciones principales. Una de ellas, que puede alinearse estrechamente con los objetivos de capacitación del Hospital Militar Central, es la "*Seguridad humana y justicia social*".

Esta transformación se centra en integrar la protección de la vida con la seguridad jurídica e institucional, así como con la seguridad económica y social. Dentro de este marco, se pueden destacar aspectos como el desarrollo de un sistema de protección social universal y adaptativo, la infraestructura física y digital para la vida y el buen vivir, y la seguridad y defensa integral de los territorios, las comunidades y las

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 15 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



poblaciones. Dentro del Plan se enfoca a iniciativas de formación en los colaboradores y los derechos humanos.

Política Integral de Bienestar para las Fuerza Pública y sus Familias 2023-2027 tiene como objetivo general mejorar la calidad de vida y el desarrollo humano de sus integrantes. Los objetivos estratégicos incluyen fortalecer la educación, la profesionalización y el desarrollo humano de los integrantes de la Fuerza Pública, incrementar el bienestar y la calidad de vida, y mejorar los servicios de bienestar, incentivos y estímulos. Se enfoca en áreas como educación, gestión y desarrollo humano, vivienda, salud, recreación, cultura, deporte, apoyo psicosocial y espiritual, atención a familias, y alimentación. Se apoya directamente a los objetivos de la política integral para mejorar la calidad de vida y el desarrollo humano de los miembros de la Fuerza Pública y sus familias.

A nivel nacional se cuenta con el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2022 a 2031, el cual está planteado con enfoque territorial, diferencial, de determinantes sociales, de gestión de riesgos, promocional de la salud integral y de desarrollo humano. La implementación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la construcción de una cultura de autocuidado con el compromiso de todos los actores para la promoción de la salud en los lugares de trabajo y la prevención de la exposición a peligros laborales, facilitará el cumplimiento de los objetivos, dirigidos a: tener un trabajo digno y decente, con cobertura en riesgos laborales, que disminuya los accidentes de trabajo y la enfermedad laboral, que genere calidad de vida y bienestar con productividad y sostenibilidad.

4.2 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

Son cinco (05) los Ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026, así:

Eje 1. Equilibrio Psicosocial

Se enfoca en adaptar el entorno laboral post-pandemia de COVID-19, introduciendo estrategias para mejorar la estabilidad laboral y emocional del personal público. Se compone de tres áreas clave: (1) Factores psicosociales, promoviendo la salud integral y reduciendo riesgos laborales mediante actividades deportivas, culturales, y el fomento del salario emocional; (2) Equilibrio entre vida personal, familiar y laboral, a través de horarios flexibles, teletrabajo, y espacios para la familia, buscando armonizar las responsabilidades laborales y personales; y (3) Calidad de vida laboral,

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 16 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



centrada en satisfacer las necesidades del personal para su desarrollo personal y profesional, mediante el reconocimiento de su labor, incentivos, y programas de desarrollo de competencias. Estas medidas buscan crear un entorno de trabajo saludable y motivador, adaptándose a los cambios y retos actuales.

Eje 2. Salud Mental

Se enfoca en fortalecer la salud mental del personal público, promoviendo un bienestar integral mediante la gestión del estrés laboral y el fomento de hábitos de vida saludables como la actividad física y una nutrición adecuada. A través de dos componentes principales, busca mantener la salud mental mediante el acompañamiento psicológico, programas de mindfulness, y la importancia del autocuidado, así como la prevención de riesgos a través de la reducción del sedentarismo, manejo del estrés, y el uso de telemedicina, entre otros. Estas estrategias están diseñadas para mejorar la productividad del personal, aumentar su resiliencia y promover un ambiente laboral y personal saludable.

Eje 3. Diversidad e Inclusión

Se centra en promover la diversidad, inclusión y equidad dentro de las entidades públicas, enfatizando la importancia de prevenir y proteger contra cualquier forma de violencia de género y discriminación por motivos de raza, etnia, religión, discapacidad, entre otros. A través de la realización de talleres de sensibilización, la promoción de la igualdad laboral, y la implementación de medidas de prevención y protección, este eje busca construir entornos laborales seguros y respetuosos. Incluye también la capacitación y formación continua del personal en temas relacionados con la inclusión y la equidad, así como el desarrollo de protocolos específicos para abordar y gestionar casos de discriminación y violencia, asegurando un ambiente de trabajo positivo y la mejora de la calidad de vida de los servidores públicos.

Eje 4. Transformación Digital

Destaca el impulso que la Cuarta Revolución Industrial y la pandemia de COVID-19 han dado a la digitalización en entidades públicas, orientando hacia organizaciones más inteligentes y eficientes. Se enfoca en mejorar el bienestar de los empleados

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 17 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



públicos mediante tecnologías que optimizan la comunicación y simplifican procesos. Incluye la creación de una cultura digital que promueve la gestión eficaz del trabajo y el autocuidado, el uso de analítica de datos para decisiones informadas sobre el bienestar, y la implementación de ecosistemas digitales que facilitan la flexibilidad laboral y el acceso a la información. Estas medidas buscan aprovechar las herramientas digitales y la información para agilizar la gestión del bienestar, aumentar la productividad y mejorar la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

Eje 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público

Identidad y Vocación por el Servicio Público tiene como objetivo fortalecer el sentido de pertenencia y la dedicación hacia el servicio público entre el personal de entidades públicas, alineando sus acciones con los valores y principios de integridad y función pública. Mediante estrategias de comunicación, reconocimiento de logros, actividades de team building y voluntariado, se busca promover una cultura organizacional que valore la importancia de la labor pública, fomente la diversidad, inclusión y el trabajo colaborativo, así como incentivar la pasión y el orgullo de ser parte del servicio público. Las iniciativas incluyen campañas pedagógicas y espacios de feedback para profundizar en la identidad de servicio y facilitar la mejora continua en el desempeño de sus funciones, contribuyendo así a mejorar la eficacia y calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 18 de 40

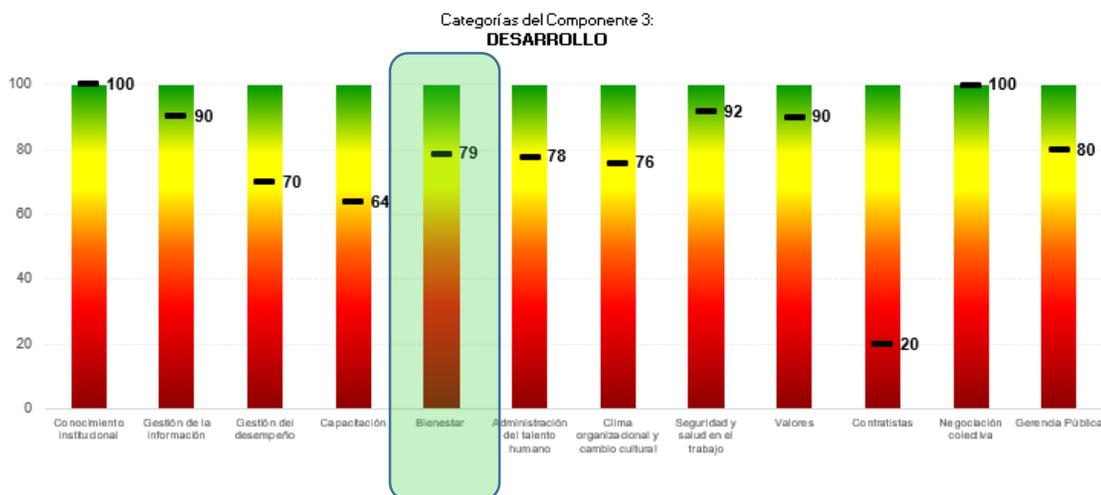
PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



Por otra parte, en relación con la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, el Plan de Bienestar, Incentivos y Estímulos, se encuentra contemplado así:

DIMENSIÓN MIPG	DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano.	El Plan de Bienestar, Incentivos y Estímulos, hacen parte del componente de desarrollo de la política de gestión estratégica del talento humano, y de acuerdo con la matriz de autodiagnóstico de GETH obtuvo una calificación de 79% para el 2023.

Ilustración 1. Categorías del componente Desarrollo de la matriz de autodiagnóstico de la GETH. . Diciembre 2023



Por lo tanto, se tendrán en cuenta en el presente plan las siguientes acciones para mejorar y fortalecer la categoría de "Bienestar" en la vigencia 2024.

A través de la matriz de Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se identificaron algunas acciones a seguir en el marco del presente plan, enmarcadas en las siguientes rutas, las cuales se programarán en el cronograma del documento:

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 19 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



COMPONENTE	CATEGORÍA	Nº ACTIVIDAD	RUTA A LA QUE PERTENECE LA ACTIVIDAD	ACCIONES A IMPLEMENTAR
DESARROLLO	BIENESTAR	42 A	Salario emocional. Equilibrio de vida.	Incluir incentivos para los gerentes públicos en el Plan de Bienestar e Incentivos, articular con los acuerdos de gestión.
DESARROLLO	BIENESTAR	42 B	Salario emocional. Equilibrio de vida.	Incluir incentivos para los equipos de trabajo en el Plan de Bienestar e Incentivos.
DESARROLLO	BIENESTAR	42 C	Salario emocional. Equilibrio de vida.	Incluir incentivos no pecuniarios en el Plan de Bienestar e Incentivos, se otorgaron y publicar el mecanismo de selección para toda la Entidad.
DESARROLLO	BIENESTAR	42 G	Salario emocional. Equilibrio de vida.	Incluir y ejecutar actividades deportivas, recreativas y vacacionales en el plan de bienestar e incentivos y evaluarlas.
DESARROLLO	BIENESTAR	42 H	Salario emocional. Equilibrio de vida.	Incluir y ejecutar actividades artísticas y culturales en el plan de bienestar e incentivos y evaluarlas.
DESARROLLO	BIENESTAR	42 J	Salario emocional. Equilibrio de vida.	Incluir y ejecutar actividades de educación en artes y artesanías en el plan de bienestar e incentivos y evaluarlas.
DESARROLLO	BIENESTAR	42 L	Salario emocional. Equilibrio de vida.	Incluir y ejecutar actividades relacionadas con cambio organizacional en el plan de bienestar e incentivos, y evaluarlas.
DESARROLLO	BIENESTAR	42 M	Salario emocional. Equilibrio de vida.	Incluir y ejecutar actividades relacionadas con adaptación laboral en el plan de bienestar e incentivos y evaluarlas.
DESARROLLO	BIENESTAR	42 O	Salario emocional. Equilibrio de vida.	Incluir y ejecutar actividades relacionadas con cultura organizacional en el plan de bienestar e incentivos, y evaluarlas.



DESARROLLO	BIENESTAR	42 R	Salario emocional. Equilibrio de vida.	Incluir actividades de programas de Educación formal en el plan de bienestar e incentivos, se realizaron las actividades, se evaluaron y se hizo multiplicación de la capacitación.
DESARROLLO	BIENESTAR	48	Salario emocional.	Realizar la divulgación del programa Servimos y lograr que más de un 5% de servidores usen las alianzas.

4.3 PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan de Bienestar del Hospital Militar Central contribuirá a las Megas de la institución de la siguiente manera:

Mega 1. Atención en salud: El plan apoyará contribuirá implementando programas de bienestar enfocados en la salud mental y física del personal, lo cual podría contribuir a mantener o incluso mejorar la satisfacción del usuario al 97%, asegurando que el personal está saludable y comprometido con la prestación de un servicio de calidad.

Mega 2. Gestión Institucional: Ofrecer capacitaciones sobre gestión y liderazgo como parte de las actividades de bienestar, lo que puede contribuir a mejorar la Medición del Desempeño Institucional en 5 puntos anuales.

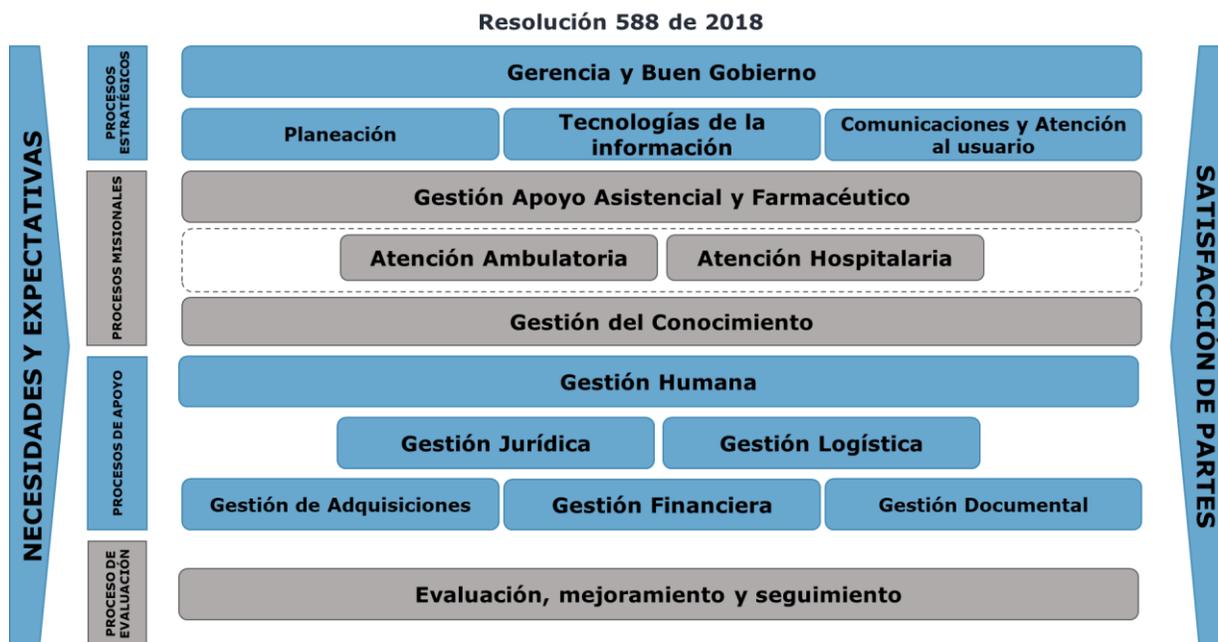
El Plan de Bienestar del Hospital Militar Central contribuirá a los objetivos estratégicos de la institución de la siguiente manera:

Objetivo estratégico 3. Las actividades de bienestar pueden enfocarse en mejorar la cultura organizacional y la eficiencia operacional, apoyando así los procesos de gestión.

Demuestra compromiso y diligencia al abordar proactivamente las necesidades del personal y optimizar recursos. Asegura justicia ofreciendo igualdad en el desarrollo profesional, fortalece la pertenencia institucional y la excelencia, motivando la superación constante y contribuyendo al prestigio del hospital.

4.4 MAPA DE PROCESOS

Ilustración 2. Mapa de Procesos



Nota: La figura representa los procesos organizacionales estratégicos, misionales, de apoyo y evaluación, apoyados en estandarización de procedimientos, guías y manuales enfocados en la prestación de servicios con calidad, humanización y seguridad a los usuarios y la comunidad a través de una cultura de mejoramiento

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
 Conmutador: (+57) 601 348 6868



continuo. Tomado de Mapas y Cartas descriptivas de los procesos, *Hospital Militar Central*.

Se alinea principalmente con los siguientes procesos:

Gestión Humana: Se centra en el manejo y desarrollo del personal, donde el bienestar es un componente esencial para garantizar la satisfacción y el crecimiento del equipo.

Gerencia y Buen Gobierno: El plan de bienestar apoya la gobernanza y gestión institucional al promover una cultura organizacional saludable y productiva.

Evaluación, mejoramiento y seguimiento: A través de este proceso, el plan de bienestar se integra en la evaluación continua y mejora de los servicios y prácticas del hospital.

5. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

- **Bienestar:** Estado integral de satisfacción y equilibrio físico, mental y social de los empleados.
- **Resiliencia Organizacional:** La capacidad de una entidad para adaptarse y recuperarse de adversidades o cambios.
- **Cultura de Bienestar:** Conjunto de valores y prácticas que promueven la salud y el bienestar en la organización.
- **Participación Activa:** Involucramiento directo y voluntario de los empleados en actividades y decisiones del bienestar.
- **Desarrollo Sostenible:** Acciones que buscan satisfacer las necesidades del presente sin comprometer a futuras generaciones.
- **Incentivo:** Todo aquello que impulsa a una persona a mejorar en ciertos aspectos o tareas. También se puede considerar como un premio o un beneficio después de conseguir algo; es decir, es algo que motiva a la persona a hacer mejor o más rápido una determinada acción.



6. DESARROLLO

PARTE I. PLAN DE BIENESTAR

El presente Plan de Bienestar, estímulos e incentivos, está basado en las siguientes fases de ruta:

Fase 1. Sensibilización

Esta fase es crucial para garantizar que se comprenda la visión integral del Programa Nacional de Bienestar 2023 – 2026 y así participar activamente en el fortalecimiento del bienestar de nuestros servidores y la sostenibilidad de la institución. Dentro de esta fase se discuten los cinco ejes: fundamentales del programa: equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital, identidad y vocación por el servicio público.

Fase 2. Planificación

Se establecen objetivos de bienestar acorde con evaluaciones internas y estándares vigentes. Se actualiza la matriz de requisitos legales.

Se verifica la participación de la alta dirección, la Unidad de Talento Humano, la comisión de personal y se identifican las necesidades de bienestar a través del análisis de los resultados de encuestas a los servidores, lo que permite resaltar áreas clave de mejora y alinear las expectativas de los éstos con los objetivos de desarrollo profesional.



Por lo tanto, los insumos para la construcción del Plan de Bienestar parten de:

1. Decisiones de la alta dirección.
2. Criterios del área de Talento Humano.
3. Resultados encuesta EDI DANE 2023.
4. Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad.
5. Recomendaciones por parte de la Comisión de Personal de la entidad.

1. Aportes de la Alta Dirección (Decisiones de la Alta Dirección): En reunión sostenida el 26 de diciembre de 2023, la Alta Dirección a través de la Oficina Asesora de Planeación, señaló que para la formulación de los planes institucionales a cargo de la unidad de Talento Humano era preciso tener en cuenta los resultados de las auditorías de control interno.

Por lo tanto, a continuación, se señalan las principales acciones de mejora contempladas para el plan de mejoramiento 2024, de acuerdo con auditoría de la oficina de Control Interno realizada en la vigencia 2023 al área de bienestar y capacitación:

- Realizar socialización Plan Institucional de Bienestar e Incentivos aprobado a todos los funcionarios del HOMIL.
- Realizar la capacitación al 100% de los integrantes.
- Procedimientos Actualizados y Aprobados.
- Plan Institucional de Bienestar e Incentivos aprobado.
- Socialización del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos Aprobado.
- Informes trimestrales del Plan Institucional de Bienestar e Incentivos.
- Planear la entrega de incentivos y definir criterios.
- Realizar seguimiento a través de mesas de trabajo con el equipo.
- Listados de asistencias legibles.

2. Criterios definidos por la Unidad de Talento Humano: Se encuentran las siguientes actividades derivadas de la matriz de autodiagnóstico de GETH, tales como:

- ✓ Otorgar incentivos para los gerentes públicos vinculados a los acuerdos de gestión.
- ✓ Otorgar incentivos pecuniarios para los mejores Equipos de trabajo.
- ✓ Otorgar incentivos no pecuniarios que incluya a los servidores de carrera administrativa teniendo en cuenta que ya se configuraron derechos de carrera



y se contará para el 2024 con la primera evaluación anual en firme con la cual se otorgarán dichos incentivos.

- ✓ Efectuar evaluaciones de calidad e impacto de las actividades de bienestar ejecutadas.
- ✓ Articular con el plan de seguridad y salud en el trabajo las acciones de adaptación laboral.

3. Resultados de la Encuesta EDI DANE 2023: Se obtuvieron los siguientes en el capítulo ambiente laboral:

Pensando en su trabajo ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?		Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar		Acumulado de favorabilidad (De acuerdo + Totalmente de acuerdo)	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
*C03A	Estoy satisfecho con mi trabajo.	31821	50,1	25150	39,6	4207	6,6	1510	2,4	663	1,0	156	0,2	56970	89,7
*C03B	Estoy orgulloso del trabajo que hago.	40471	63,7	19071	30,0	2787	4,4	711	1,1	345	0,5	121	0,2	59543	93,8
*C03C	Me siento feliz de trabajar en esta entidad.	40133	63,2	17742	27,9	3808	6,0	1074	1,7	574	0,9	176	0,3	57875	91,1
*C03D	Estoy dispuesto/a entender mi jornada para terminar un trabajo pendiente.	25475	40,1	24968	39,3	6736	10,6	4268	6,7	1837	2,9	224	0,4	50442	79,4
*C03E	Day mi mejor esfuerzo para cumplir con mi trabajo, sin importar las dificultades que existen.	42055	66,1	20165	31,8	2000	3,1	227	0,4	90	0,1	69	0,1	62120	97,8
*C03F	Me exigen cumplir con tareas por fuera de mi horario laboral.	8207	12,9	13689	21,6	13534	21,3	18353	28,9	8718	13,7	1006	1,6	21896	34,5

Fuente: DANE, EDI 2023
Nota: *CVE: coeficiente de variación estimado. Intervalo de confianza (+/-): media longitud del intervalo de confianza del 95%.

Pensando en las actividades que realiza en su trabajo, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con las siguientes afirmaciones?		Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar		Acumulado de favorabilidad (De acuerdo + Totalmente de acuerdo)	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
*C02A	Correspondieron con las funciones de mi cargo.	36838	48,6	25576	40,3	3614	6,0	2189	3,4	965	1,5	124	0,2	56414	88,8
*C02B	Contribuyeron a mi crecimiento profesional.	29167	45,9	22527	39,8	5663	9,0	2229	3,5	1011	1,6	179	0,3	54424	85,7
*C02C	Estimularon mi capacidad de innovación.	20704	32,6	26383	41,5	10519	16,6	4194	6,6	1465	2,3	243	0,4	47087	74,1
*C02D	Estoy conforme con la carga laboral asignada.	16167	25,6	27688	43,6	9075	14,3	7627	12,0	2639	4,2	200	0,3	43966	69,2
*C02E	Tengo las competencias necesarias para cumplir con mi trabajo efectivamente.	41658	65,6	19514	30,7	1515	2,4	553	0,9	184	0,3	82	0,1	61172	96,3
*C02F	Recibí la capacitación necesaria para hacer mi trabajo efectivamente.	19013	29,9	27276	43,0	9601	15,1	5361	8,4	2036	3,2	217	0,3	46289	72,9

Fuente: DANE, EDI 2023
Nota: *CVE: coeficiente de variación estimado. Intervalo de confianza (+/-): media longitud del intervalo de confianza del 95%.

Pensando en su jefe/a inmediato, ¿qué tan de acuerdo o en desacuerdo está usted con cada una de las siguientes afirmaciones?		Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		En desacuerdo		Totalmente en desacuerdo		No tiene conocimiento/ Prefiere no contestar		Acumulado de favorabilidad (De acuerdo + Totalmente de acuerdo)	
		Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
*C21A	Asignó las cargas de trabajo de forma equitativa.	13394	30,5	24880	56,2	8638	19,6	6129	13,9	2841	6,5	1235	2,8	44214	89,7
*C21B	Tuvo en cuenta mis aportes en la toma de decisiones.	21170	33,3	26708	42,1	8288	13,1	4248	6,7	2121	3,3	971	1,5	47878	75,4
*C21C	Me motivó para realizar mejor mi trabajo.	20796	32,7	24269	38,2	10414	16,4	4634	7,3	2368	4,0	825	1,3	45085	71,0
*C21D	Confío en las decisiones que toma.	21330	33,6	26843	42,3	9447	14,7	5061	7,8	1875	3,0	1052	1,7	48179	75,8
*C21E	Líder dando un buen ejemplo.	22706	35,8	23574	40,3	8374	13,2	3403	5,4	2397	3,8	1093	1,7	48279	76,0
*C21F	Se interesó en mi bienestar personal.	22644	35,7	23422	36,9	9952	15,7	3792	6,0	2444	4,2	1052	1,7	48066	72,8
*C21G	Comunicó mediante otros canales a sus subordinados.	22100	34,8	23906	40,8	9922	16,2	3046	4,8	1931	3,0	1501	2,4	48006	74,4
*C21H	Reconoció cuando hice bien mi trabajo.	21750	34,2	24677	38,9	9646	15,2	3852	6,1	2559	4,0	1003	1,6	46427	73,1
*C21I	Impulsó la cultura de la transformación digital en la entidad.	17553	27,6	23210	36,5	12751	20,1	4300	6,8	2771	4,4	2922	4,6	45783	64,2

Fuente: DANE, EDI 2023
Nota: *CVE: coeficiente de variación estimado. Intervalo de confianza (+/-): media longitud del intervalo de confianza del 95%.

Durante los últimos doce meses...		Sí		No	
		Total	%	Total	%
C07A	Accedió a algún programa de bienestar social en su entidad.	34253	53,9	29253	46,1
C07B	Recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo.	26147	41,2	37359	58,8
C07C	Participó en alguna jornada de inducción o reintroducción de su entidad	40511	63,8	22996	36,2

Fuente: DANE, EDI 2023

Nota: *CVE: coeficiente de variación estimado. Intervalo de confianza (+/-): media longitud del intervalo de confianza del 95%.

Al respecto se puede apreciar una participación importante de servidores y los resultados en el capítulo C "Percepción de los servidores públicos sobre cada uno de los enunciados del Módulo II" Experiencia Personal de Trabajo, resultan necesarios para implementar acciones de intervención que mejoren los resultados de percepción de los servidores frente al entorno laboral.

4. Diagnóstico de necesidades de Bienestar: Se aplicó una encuesta en diciembre de 2023 dividida en seis secciones:

Hospital Militar Central

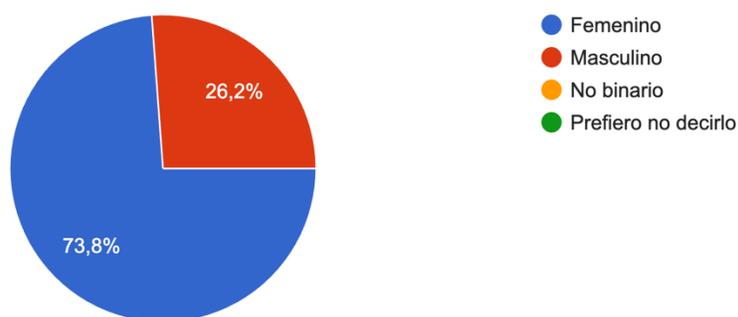
Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Commutador: (+57) 601 348 6868



1. Datos generales y dentro del desarrollo,
2. Componente: Deportivos,
3. Componente: Recreativos y vacacionales,
4. Componente: Artísticos y culturales,
5. Componente: Capacitación informal en artes o artesanías,
6. Componente: Promoción y prevención de la salud, Equilibrio psicosocial y Convivencia social.

La encuesta se envió a través del correo electrónico de los colaboradores y se aplicó en diciembre de 2023, se dirigió a los servidores públicos activos, de los cuales donde 149 respondieron la encuesta, es decir el 17% de la población.¹

Ilustración 3. Resultados encuesta necesidades de bienestar

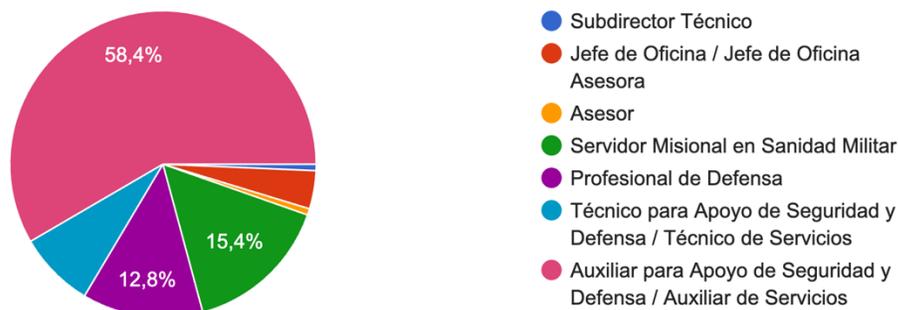


Nota: La figura representa las respuestas de la pregunta de Género de la encuesta realizada. Gráficos generados por Google.

De un total de 149 respuestas, el 73.8% de los participantes se identificaron como femenino y el 26.2% como masculino. No se muestra un segmento en el gráfico para las categorías "No binario" o "Prefiero no decirlo", lo que indica que no hubo participantes que se identificaran con estas opciones.

¹ Se precisa que, para el mes de diciembre de 2023, se encontraban en servicio activo 1007 servidores y que 169 salieron a disfrute de vacaciones por lo tanto la población potencialmente activa para responder la encuesta es de 839 servidores.

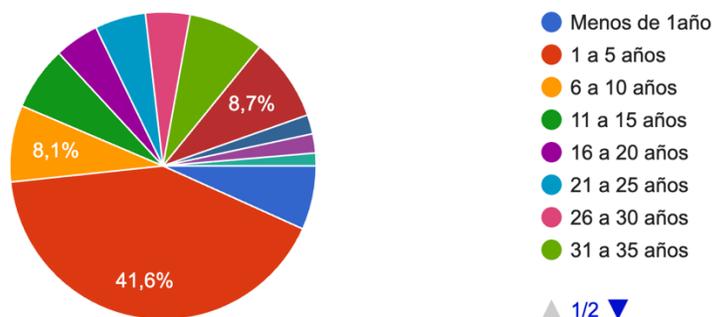
Ilustración 4. Resultados encuesta necesidades de bienestar. Por Nivel jerárquico



Nota: La figura representa las respuestas de la pregunta de nivel jerárquico de la encuesta realizada. Gráficos generados por Google.

Los servidores que participaron en su mayoría en la respuesta a la encuesta de necesidades de bienestar corresponden a Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa/Auxiliar de Servicios, representado con un 58.4% de las respuestas. Por otro lado, Servidor Misional en Sanidad Militar ocupa el segundo lugar con el 15.4% de las respuestas.

Ilustración 5. Resultados encuesta necesidades de bienestar. Por Antingüedad



Nota: La figura representa las respuestas de la pregunta de antigüedad en el Hospital Militar Central de la encuesta realizada. Gráficos generados por Google.

La categoría con la mayor proporción es "1 a 5 años", que representa el 41.6% de las respuestas, indicando que la mayor parte de los empleados han estado trabajando en el hospital entre un año y cinco años. Esto sugiere una fuerza laboral con una cantidad considerable de empleados relativamente nuevos en la institución.

El segundo grupo más grande, con 8.7% aquellos con "36 a 40 años" de antigüedad. Estos porcentajes podrían indicar una mezcla saludable de experiencia y renovación

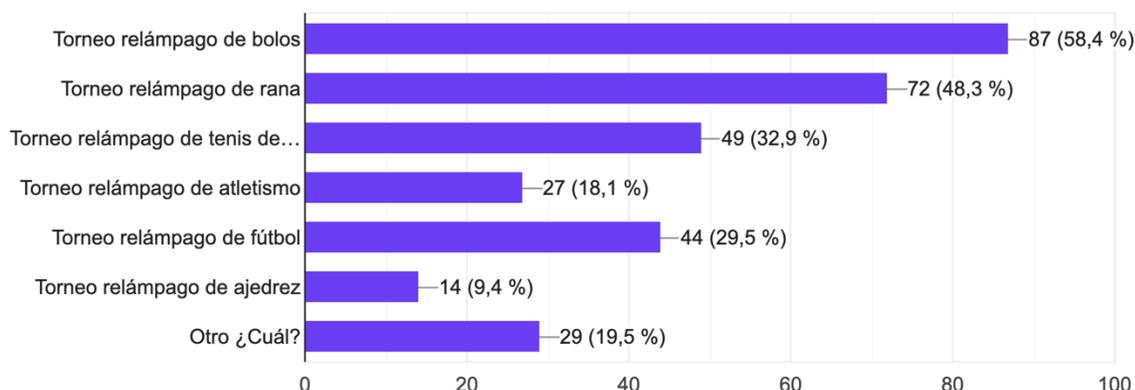
Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
 Conmutador: (+57) 601 348 6868

dentro del personal. Estos datos son valiosos para entender la distribución de la experiencia y la posible necesidad de planes de retención o de sucesión en el hospital.

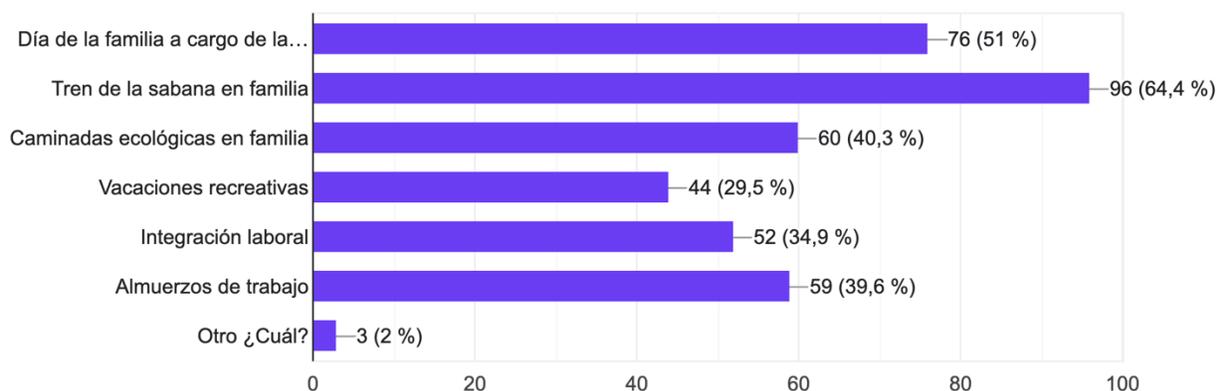
En cuanto a las respuestas sobre los ejes, se presentan a continuación:

Ilustración 6. Componente: Deportivos.



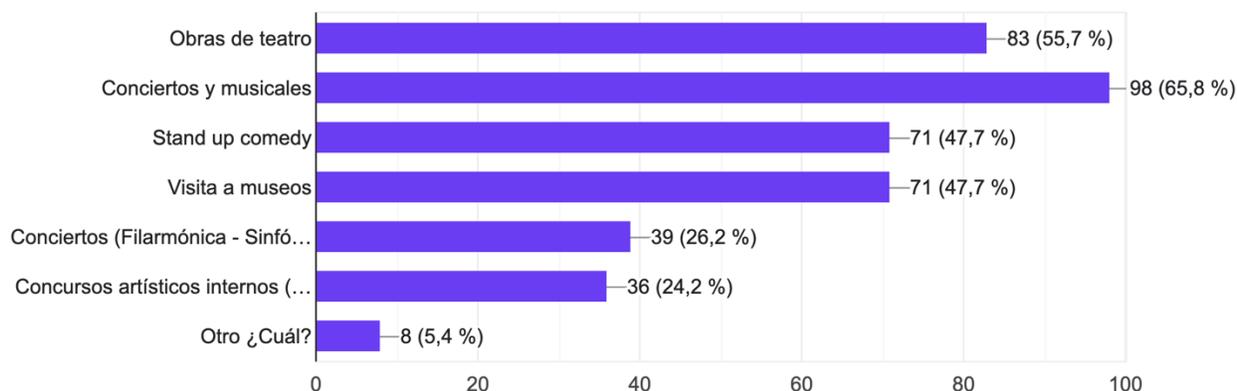
Nota: La figura representa las respuestas del eje equilibrio psicosocial de la encuesta realizada. Gráficos generados por Google.

Ilustración 7. Componente: Recreativos y vacacionales.



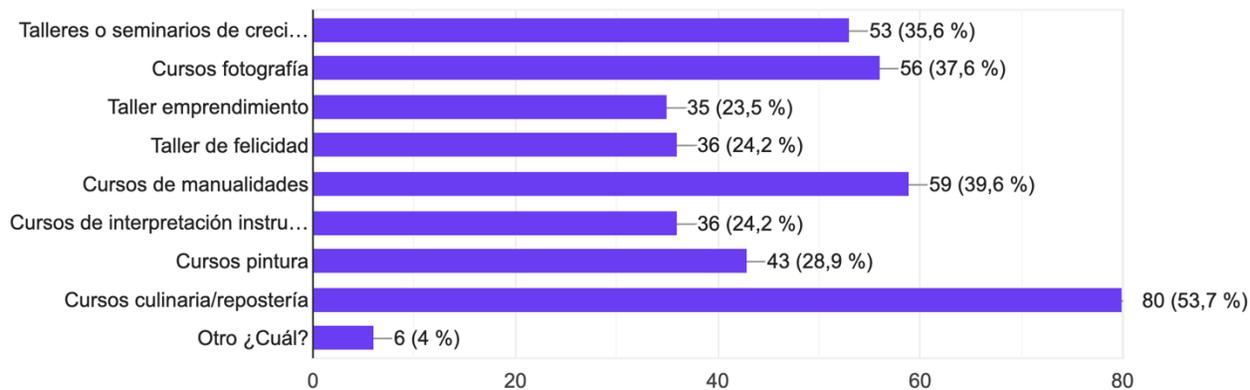
Nota: La figura representa las respuestas del eje equilibrio psicosocial de la encuesta realizada. Gráficos generados por Google.

Ilustración 8. Componente: Artísticos y culturales.



Nota: La figura representa las respuestas del eje equilibrio psicosocial de la encuesta realizada. Gráficos generados por Google.

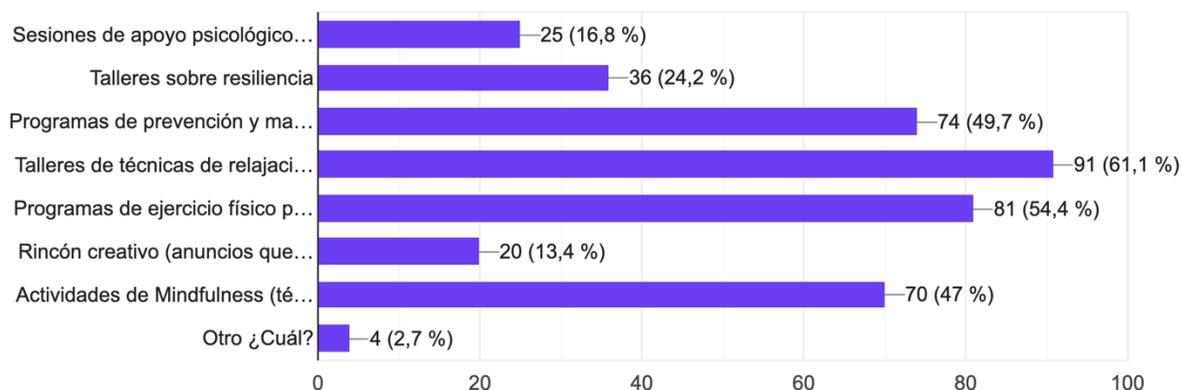
Ilustración 9. Componente: Capacitación informal en artes o artesanías.



Nota: La figura representa las respuestas del eje equilibrio psicosocial de la encuesta realizada. Gráficos generados por Google.

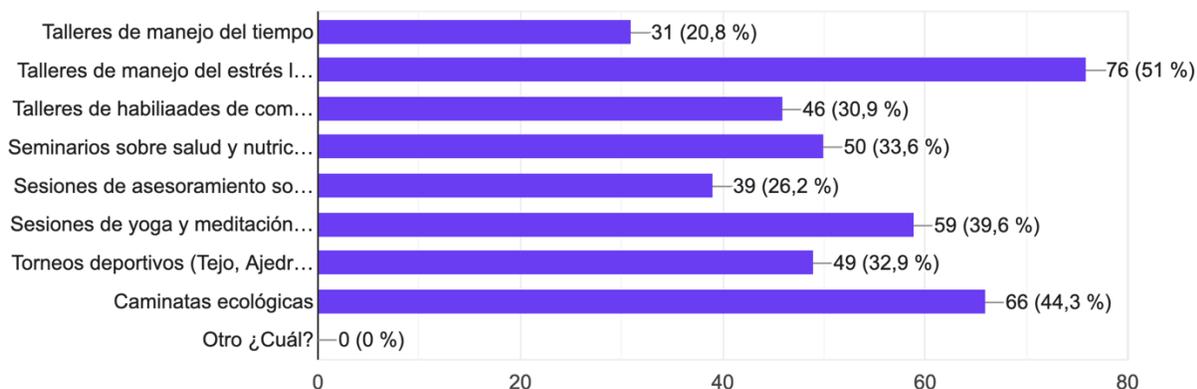


Ilustración 10. Componente: Promoción y prevención de la salud.



Nota: La figura representa las respuestas del eje salud mental de la encuesta realizada. Gráficos generados por Google.

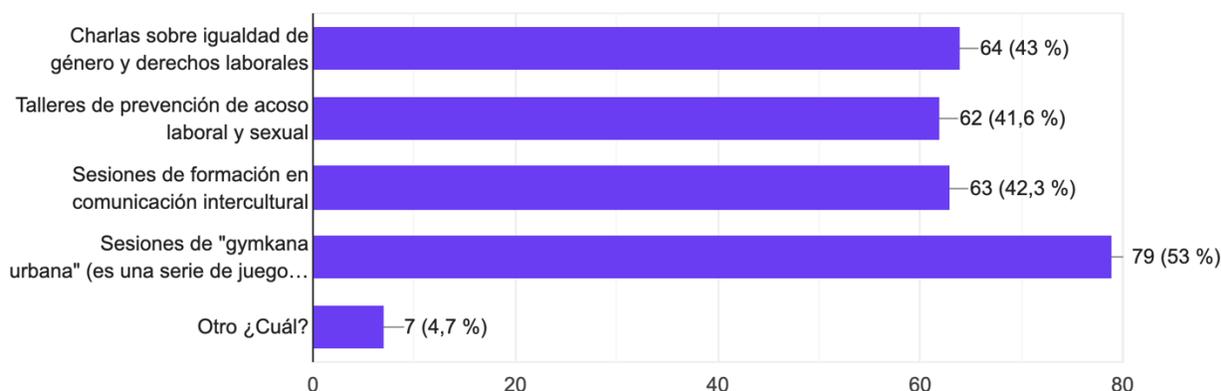
Ilustración 11. Equilibrio psicosocial.



Nota: La figura representa las respuestas del eje equilibrio psicosocial de la encuesta realizada. Gráficos generados por Google.



Ilustración 12. Convivencia social.



Nota: La figura representa las respuestas del eje convivencia social de la encuesta realizada. Gráficos generados por Google.

5. Recomendaciones Comisión de Personal:

1. Optimización de Áreas de Recreo: Implementar y mejorar los espacios recreativos para ser utilizados durante los periodos de descanso, asegurando un ambiente relajante y propicio para el esparcimiento del personal.
2. Instalaciones para Almuerzo al Aire Libre: Acondicionar y designar una zona específica para el almuerzo al aire libre, proporcionando un entorno agradable y equipado para la alimentación y la desconexión del ambiente laboral.
3. Estrategia de Teletrabajo: Desarrollar un marco estratégico para la implementación del teletrabajo, estableciendo criterios claros que garanticen la continuidad y eficacia de las operaciones misionales sin comprometer la productividad y calidad del servicio.
4. Programa de Bonos de Alimentación: Crear un sistema de bonos de alimentación como apoyo al personal de carrera administrativa, contribuyendo a la economía familiar y al bienestar del empleado.
5. Flexibilidad Horaria Post-Jornada: Introducir un mecanismo de compensación de horas laborales que permita al personal recuperar el tiempo empleado en actividades extraordinarias, promoviendo el equilibrio entre vida laboral y personal.



6. Escala Diferenciada para Quinquenios: Establecer una estructura de remuneración variable para los quinquenios, reconociendo la dedicación y experiencia acumulada, reflejando este valor en una retribución diferenciada.

Enfoque del Personal: Dadas las limitaciones presupuestarias, estas actividades deben enfocarse principalmente en el personal de planta, otorgando prioridad al personal de Carrera Administrativa para la asignación de los beneficios mencionados.

Fase 3. Implementación

Se adjunta cronograma con las actividades planeadas para desarrollar en el año electivo, teniendo en cuenta los insumos recopilados en la etapa de planeación.

Fase 4. Medición

Se evaluará la ejecución mensual de las actividades planteadas en el Cronograma de ejecución del Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos.

Fase 5. Evaluación

Se evaluará la efectividad y calidad de las actividades a través de la valoración, utilizando feedback post-actividad de los colaboradores, mediante encuestas enviadas a sus correos institucionales.

PARTE II. PLAN DE INCENTIVOS

Los incentivos y estímulos se encuentran establecidos en el artículo 2.2.10.12 del Decreto Nacional N° 1083 de 2015. Los incentivos a reconocer a los servidores públicos del Hospital Militar Central, serán pecuniarios y no pecuniarios, y en ningún caso modifican el régimen salarial y prestacional aplicable a ellas/ellos, acorde con la normativa vigente.

Los incentivos podrán ser **pecuniarios** o **no pecuniarios** de acuerdo con la siguiente descripción:

- A. Los **incentivos pecuniarios** estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública.

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 33 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



- Permiso remunerado por años de servicio

En el marco de la celebración del Aniversario del Hospital Militar Central, se concederá un día de permiso remunerado a los empleados públicos galardonados por cumplir 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 y 45 años de servicio, el cual se tomará dentro de los treinta (30) días siguientes a la realización de la ceremonia, previa coordinación con la persona que administra el recurso humano en la respectiva área.

Además de lo anterior, dentro de la ceremonia anual, el Hospital Militar Central como estímulo a los servidores públicos galardonados por los años de servicio, como se indicó anteriormente, concederá un bono así:

AÑOS DE SERVICIO	VALOR DEL BONO EN NÚMERO	VALOR DEL BONO EN LETRAS
10 AÑOS	\$ 100.000	Cien Mil Pesos (\$100.000) M/cte
15 AÑOS	\$ 100.000	Cien Mil Pesos (\$100.000) M/cte
20 AÑOS	\$ 100.000	Cien Mil Pesos (\$100.000) M/cte
25 AÑOS	\$ 100.000	Cien Mil Pesos (\$100.000) M/cte
30 AÑOS	\$ 100.000	Cien Mil Pesos (\$100.000) M/cte
35 AÑOS	\$ 100.000	Cien Mil Pesos (\$100.000) M/cte
40 AÑOS	\$ 100.000	Cien Mil Pesos (\$100.000) M/cte
45 AÑOS	\$ 100.000	Cien Mil Pesos (\$100.000) M/cte

- 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 dos (2) años.
 - ✓ Monto: Se reconocerá un apoyo económico por valor de un salario mínimo legal vigente.

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 34 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



- ✓ 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.

B. Los incentivos no pecuniarios a reconocer, pueden ser:

- Becas para Educación Formal.
- Publicación Cuadro de Honor.
- Cuadro de Honor mejor Subdirección/Área.
- Reconocimiento a Servidores Públicos que se destacan en su gestión como:
 - ✓ Designación mejor Trabajador Carrera Administrativa.
 - ✓ Designación mejor Trabajador Gerente Público.
 - ✓ Designación mejor Trabajador Libre Nombramiento y Remoción.
 - ✓ Designación mejor Equipo de Trabajo.
- Celebración Día de la Enfermería:
 - ✓ MEDALLA AL MÉRITO HOSPITALARIO.
 - ✓ MEDALLA AL MÉRITO ACADÉMICO.
 - ✓ MENCIÓN DE HONOR POR HUMANIZACIÓN.



Cualquiera de estos incentivos estará sujeto a las disponibilidades presupuestales correspondientes.

- Estrategias para la entrega de incentivos.
- ✓ Elección del mejor empleado de carrera y de libre nombramiento y remoción y del mejor empleado por cada nivel jerárquico, según la calificación obtenida en la evaluación del desempeño laboral.
- ✓ Elección del mejor empleado de Gerencia Pública, según la calificación obtenida en el Acuerdo de Gestión.
- ✓ Se establecerá mediante acto administrativo los lineamientos para la entrega de los incentivos pecuniarios y no pecuniarios definidos en la normatividad.

C. Otros **Estímulos e Incentivos**:

De igual manera se continuarán desarrollando estrategias asociadas al salario emocional, tales como actividades y Celebraciones, así:

- ✓ Día del Médico.
- ✓ Reconocimiento de las Profesiones.
- ✓ Día de la Familia.
- ✓ Día del Servidor Público.
- ✓ Día del Conductor.
- ✓ Día libre por el cumpleaños.
- ✓ Día libre por uso de la bicicleta.

6.1 ALIADOS ESTRATÉGICOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

- ✓ Caja de Compensación Familiar Colsubsidio.
- ✓ Programa Servimos – Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- ✓ Aseguradora de Riesgos Laborales Colmena.
- ✓ ESAP – SENA.
- ✓ Universidad Militar Nueva Granada.
- ✓ Fondo Nacional del Ahorro.
- ✓ Alcaldía Mayor de Bogotá.
- ✓ Acueducto y Alcantarillado de Bogotá.



7. ROLES Y RESPONSABILIDADES

- Responsabilidades de la Dirección del Hospital:
- Destinar recursos para la ejecución, asignación de presupuesto y soporte logístico.
- Responsabilidades Comité Institucional de Gestión y Desempeño:
- Aprobar formalmente el Plan y el Cronograma de implementación, garantizando que todas las Subdirecciones estén informadas y comprometidas.

Responsabilidades Comité de Bienestar y Capacitación:

- Realizar seguimiento del Plan. Monitoreo del progreso del plan, asegurándose que se cumplan los objetivos y los tiempos establecidos, bajo los lineamientos institucionales.
- Responsabilidades de la Unidad de Talento Humano:
- Realizar seguimiento y evaluación del Plan. Monitoreo del progreso del plan, asegurándose que se cumplan los objetivos y los tiempos establecidos. Evaluación de resultados mediante las actividades a través de encuestas, asegurando que los objetivos se estén cumpliendo.

Responsabilidades del Área de Bienestar y Capacitación:

Ejecución y evaluación del Plan. Organización y coordinación de las actividades incluyendo programación y asignación de espacios. Evaluación de resultados mediante las actividades a través de encuestas, asegurando que los objetivos de aprendizaje se estén cumpliendo.

Responsabilidades de la Comisión de Personal:

Colaborar en la formulación, ejecución y evaluación de los Programas de Bienestar Social.

8. CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)

Se anexa cronograma de actividades en Excel.



9. SEGUIMIENTO

Dentro de las herramientas de evaluación se harán encuestas de satisfacción después de cada actividad, donde se recogerá feedback de los participantes para evaluar la calidad y la relevancia a través de los formatos que crearán para ello.

Se le dará seguimiento del plan mediante los indicadores que se detallan a continuación.

9.1 INDICADORES

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA INDICADOR	FRECUENCIA INDICADOR	META
Cumplimiento Plan de Bienestar	$\% \text{ Cumplimiento} = \frac{\text{N}^\circ \text{ Actividades ejecutadas periodo}}{\text{Total de actividades planificadas}}$	Trimestralmente	100 %
Participación Actividades Planificadas	$\% \text{ Participación} = \frac{\text{Total de servidores participantes}}{\text{Total de servidores inscritos}}$	Trimestralmente	100%



10. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

1. Distribuir el documento a través del correo institucional y publicarlo en la intranet del Hospital Militar Central para que esté accesible a todo el personal en la siguiente ruta:

Administrativa

Talento Humano
Capacitación y Bienestar
Planes Institucionales

2. Publicación en el sitio web del Hospital (www.hospitalmilitar.gov.co), en la siguiente ruta:

Transparencia Institucional

1. Normatividad

Normativa de la entidad o autoridad
Políticas, lineamientos y manuales
Planes estratégicos sectoriales e institucionales
Planes Institucionales
2024

3. Canales abiertos para preguntas y clarificaciones, a través del correo electrónico bienestarycapacitacion@homil.gov.co.

11. BIBLIOGRAFÍA

1. HOSPITAL MILITAR CENTRAL. Oficina Asesora de Planeación, Plan Estratégico Institucional 2023-2026, 2023.
2. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Programa Nacional de Bienestar. 2023-2026, 2023.

12. ANEXOS

Actividades y cronograma programado para el Plan Institucional de Bienestar en formato. xls.

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 39 de 40

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



13. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS				
ACTIVIDADES QUE SUFRIERON CAMBIOS		OBSERVACIONES DEL CAMBIO	MOTIVOS DEL CAMBIO	FECHA DEL CAMBIO
ID	ACTIVIDAD			
--	Primera versión del Documento	<ul style="list-style-type: none"> Actualización de los ejes del Plan Institucional. Clasificación de las actividades de acuerdo a los ejes. Ampliación de la cantidad de personas a alcanzar. Adición de 2 actividades. Reprogramación de actividades. Eliminación y adición de sesiones. 	Articulación el Plan institucional con los lineamientos del DAFP y el Plan Nacional de Bienestar 2023 - 2026	Julio de 2024

APROBACIÓN				
	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ACTUALIZÓ	Sandra Patricia Galeano Camacho	Profesional de Defensa - Área de Bienestar y Capacitación	Julio de 2024	
REVISÓ	Wilson Alberto Monroy Mora	Jefe Unidad Talento Humano	Julio de 2024	
	Coronel Fernando Antonio Díaz Muñeton	Subdirector del Sector Defensa - Subdirección Administrativa	Julio de 2024	
APROBÓ	El presente Plan se encuentra aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (Acta de aprobación del 23 de Julio de 2024)			
PLANEACIÓN - CALIDAD Revisión Metodológica	SMSM. Dra. Laudith Torcoroma Guzmán Canónigo	Responsable Área Gestión de Calidad (E)	Julio de 2024	