



**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
UNIDAD DE TALENTO HUMANO
ÁREA DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR
HOSPITAL MILITAR CENTRAL – HOMIL
CÓDIGO: GH-CABI-PL-05, VERSIÓN: 01
FECHA DE EMISIÓN: 27-01-2025**

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS 2025



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Ingeniero **José Miguel Cortés García**

Subdirector del Sector Defensa

Subdirección Administrativa (E)

Hospital Militar Central

Nadya Michelle Martínez Sierra

Jefe de Unidad Seguridad y Defensa

Unidad de Talento Humano (E)

Sandra Patricia Galeano Camacho

Profesional de Defensa

Área de Capacitación y Bienestar

Hospital Militar Central



TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVOS	6
2.1 OBJETIVO GENERAL	6
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
3. ALCANCE	7
4. MARCO LEGAL	7
5. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA	11
5.1 POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS INTERNACIONALES, NACIONALES Y SECTORIALES	11
5.2 PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026	12
5.3 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG	15
5.4 PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	17
5.5 MAPA DE PROCESOS	18
6. CONCEPTOS Y DEFINICIONES	19
7. DESARROLLO	19
PARTE I. PLAN DE BIENESTAR	19
PARTE II. PLAN DE INCENTIVOS	32
ALIADOS ESTRATÉGICOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN	37
CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL	37
8. ROLES Y RESPONSABILIDADES	38
9. CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)	38
10. SEGUIMIENTO	38
10. INDICADORES	38
11. COMUNICACIÓN Y CONSULTA	39
12. BIBLIOGRAFÍA	40
13. ANEXOS	40
14. 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. 17).

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 la Encuesta de Bienestar realizada en octubre de 2024.

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 este 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 sociodemográfico 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 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

- Fomentar un entorno de trabajo que promueva la integración y el respeto mutuo, ofreciendo actividades recreativas que contribuyan al bienestar físico y mental de nuestro personal. Este enfoque busca no solo mejorar el ambiente laboral, sino también elevar la calidad de vida de cada servidor público.
- Optimizar los recursos asignados al Área, generando actividades apropiadas y acordes a los objetivos de la Entidad, mediante actividades que fortalezcan la identidad y el sentido de pertenencia institucional.
- Implementar herramientas digitales que motiven la participación activa de los servidores públicos en el Plan de Bienestar. Este enfoque digital es clave para asegurar la accesibilidad y efectividad en la implementación de nuestras iniciativas de bienestar.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Bienestar tiene una vigencia anual, iniciando con la consolidación de los aportes de cada uno de los funcionarios a través de los medios establecidos, así como las propuestas del comité designado para su aprobación y la atención de las diversas necesidades que puedan surgir durante el año. Su objetivo principal es fomentar un entorno laboral basado en el respeto mutuo y promover la integración de todos los colaboradores, buscando siempre su bienestar integral y el fortalecimiento de un ambiente de trabajo colaborativo y armonioso.

4. MARCO LEGAL

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	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. 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 que desarrollen la presente Ley.
Ley	1857	2017	Externo	Gestor Normativo -	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
				Función Pública	protección de la familia y se dictan otras disposiciones. 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.
Ley	1952	2019	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. Especialmente en el artículo: 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. 5. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.
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 sistema de estímulos para los empleados del Estado. Especialmente en los artículos: 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,

Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos. 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 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	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Especialmente en el artículo: 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. Artículo 2.2.10.2. Beneficiarios (...) 4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. Artículo 2.2.10.7. Programas de bienestar y calidad de vida laboral. (...) las entidades deberán efectuar los siguientes programas: 1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. 2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o

Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					readaptación laboral cuando se den 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 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 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.



5. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

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

La 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 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.

5.2 PROGRAMA NACIONAL DE BIENESTAR 2023 - 2026

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, 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 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

El objetivo del eje **Identidad y Vocación por el Servicio Público** es fortalecer el sentido de pertenencia y la dedicación hacia el servicio público entre el personal de las entidades públicas, alineando sus acciones con los valores y principios de integridad y función pública. A través de 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 e inclusión, y potencie el trabajo colaborativo. Además, se pretende incentivar la pasión y el orgullo de ser parte del servicio público.

Las iniciativas de este eje incluyen campañas pedagógicas y espacios de retroalimentación para profundizar en la identidad de servicio, promoviendo la mejora continua en el desempeño de las funciones de los servidores públicos. De este modo, se busca contribuir a la mejora de la eficacia y la calidad de los servicios prestados a la ciudadanía.

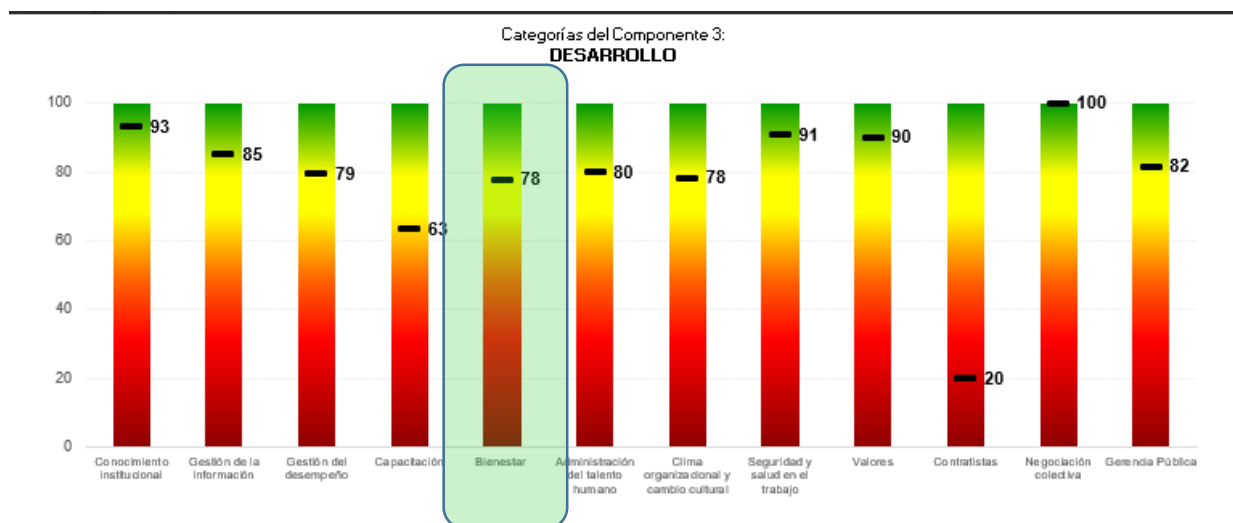
5.3 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

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, hace 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 78% para el 2024.

Ilustración 1. Categorías del componente Desarrollo de la Matriz de Autodiagnóstico de la GETH. Diciembre 2024



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 2025.

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:

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.



5.4 PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan Institucional 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 e impulsará la implementación de programas de bienestar orientados a la salud mental y física del personal. Estos programas contribuirán a mantener, e incluso mejorar la satisfacción del usuario, que se estima alcanzar al 97%, garantizando que el personal se mantenga 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.

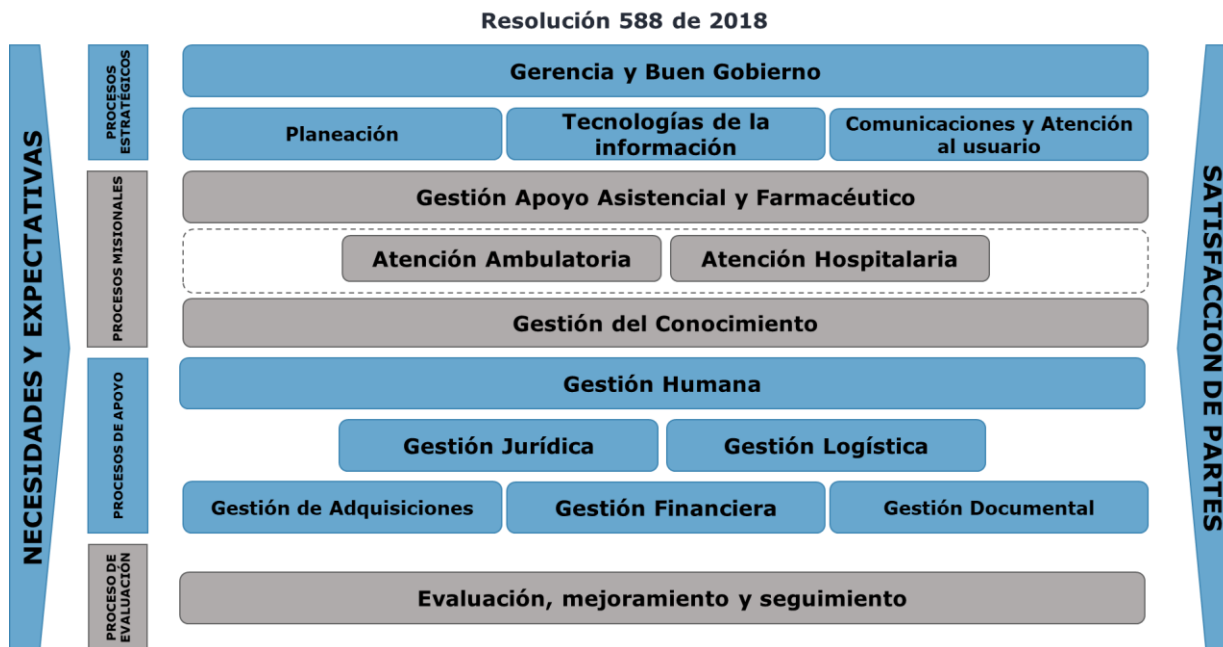
El Plan de Bienestar del Hospital Militar Central contribuirá a los objetivos estratégicos de la Institución de la siguiente manera:

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”.

5.5 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 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.



6. 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.

7. DESARROLLO

PARTE I. PLAN DE BIENESTAR

El presente Plan Institucional 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 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 de la Unidad de Talento Humano.
3. Resultados encuesta EDI DANE 2024.
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):

- 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.

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 en el 2024 se contó 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 2024: Se obtuvieron los siguientes en el capítulo ambiente laboral:

Pensando en su vida personal y familiar, en los últimos doce meses usted ¿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	%
206A	He tenido dificultades para cumplir con mis responsabilidades familiares debido al tiempo que dedico al trabajo.	3461	5,3	11158	17,1	12867	19,7	26384	40,3	10633	16,2	942	1,4	14619	22,3
	CVE*	3	3,2	2	1,7	2	1,6	1	1,0	2	1,8	6	6,0	1	1,4
	Intervalo de confianza(+/-)	214	0,3	380	0,6	411	0,6	553	0,8	381	0,6	111	0,2	267	0,6
	Límite inferior	3246	0,0	10778	0,2	12456	0,2	25835	0,4	10252	0,2	830	0,0	14353	0,2
	Límite superior	3675	0,1	11539	0,2	13278	0,2	26943	0,4	11014	0,2	1053	0,0	14886	0,2
206B	He tenido el tiempo suficiente para compartir con mis familiares o seres queridos.	17681	27,0	30578	46,7	9424	14,4	5534	8,5	1505	2,3	723	1,1	48259	73,7
	CVE*	1	1,3	1	0,8	2	1,8	2	2,4	5	4,5	7	6,9	1	0,5
	Intervalo de confianza(+/-)	478	0,7	558	0,7	352	0,5	288	0,4	134	0,2	98	0,1	516	0,7
	Límite inferior	17205	0,3	30019	0,5	9073	0,1	5265	0,1	1371	0,0	625	0,0	47742	0,7
	Límite superior	18157	0,3	31136	0,5	9776	0,1	5802	0,1	1640	0,0	821	0,0	48775	0,7
206C	He dedicado tiempo suficiente a mis aficiones, intereses y cuidado personal.	13371	20,4	28276	43,2	12711	19,4	8053	12,3	2328	3,6	700	1,1	41647	63,8
	CVE*	2	1,5	1	0,9	2	1,6	2	2,1	4	3,6	7	6,8	1	0,6
	Intervalo de confianza(+/-)	418	0,6	545	0,7	410	0,6	336	0,5	167	0,3	93	0,1	489	0,7
	Límite inferior	12953	0,2	27731	0,4	12301	0,2	7723	0,1	2161	0,0	607	0,0	41158	0,6
	Límite superior	13789	0,2	28822	0,4	13121	0,2	8394	0,1	2495	0,0	793	0,0	42137	0,6

Fuente: DANE, EDI 2024

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

Durante los últimos doce meses...		Si		No	
		Total	%	Total	%
C07A	Accedió a algún programa de bienestar social en su entidad.	39118	59,8	26327	40,2
	CVE*	1	0,6	1	1,0
	Intervalo de confianza (+-)*	591	0,8	572	0,8
	Límite inferior	38527	0,6	25755	0,4
	Límite superior	39708	0,6	26900	0,4
C07B	Recibió algún incentivo o estímulo por su trabajo.	28074	42,9	37371	57,1
	CVE*	1	0,9	1	0,6
	Intervalo de confianza (+-)*	539	0,7	589	0,7
	Límite inferior	27534	0,4	36783	0,6
	Límite superior	28613	0,4	37960	0,6
C07C	Participó en alguna jornada de inducción o reintroducción de su entidad	43332	66,2	22113	33,8
	CVE*	1	0,5	1	1,1
	Intervalo de confianza (+-)*	604	0,7	514	0,7
	Límite inferior	42728	0,7	21599	0,3
	Límite superior	43936	0,7	22628	0,3
C07D	Se benefició de horarios flexibles en su jornada laboral.	40523	61,9	24922	38,1
	CVE*	1	0,6	1	1,0
	Intervalo de confianza (+-)*	623	0,7	525	0,7
	Límite inferior	39900	0,6	24397	0,4
	Límite superior	41146	0,6	25447	0,4
C07E	Accedió a algún beneficio del Programa Servimos.	6529	10,0	58916	90,0
	CVE*	2	2,3	1	0,3
	Intervalo de confianza (+-)*	292	0,4	632	0,4
	Límite inferior	6237	0,1	58284	0,9
	Límite superior	6821	0,1	59548	0,9

Fuente: DANE, EDI 2024

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.

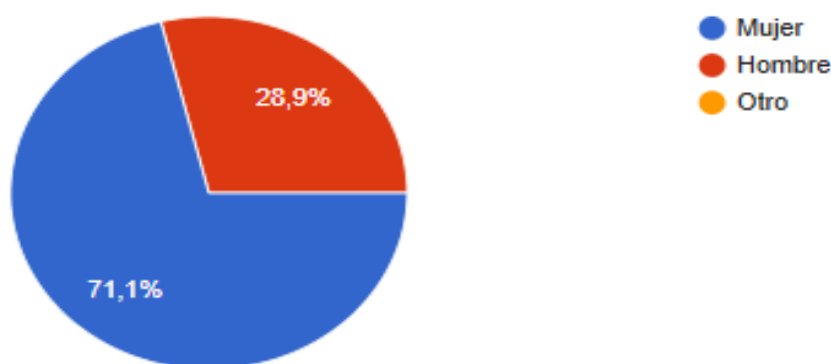
4. Diagnóstico de Necesidades de Bienestar: Se aplicó una encuesta en octubre de 2024, dividida en seis secciones, así:

1. Datos Generales
2. Componente: Deportivos, Recreativos y Vacacionales
3. Componente: Artísticos y Culturales
4. Componente: Capacitación Institucional

La encuesta se envió a través del correo electrónico de los Colaboradores y se aplicó en octubre de 2024, se dirigió a 1129 Servidores Públicos activos, de los cuales 135 respondieron la encuesta, es decir el 11.95% de la población.¹

1. Datos Generales

Ilustración 3. Respuesta a la pregunta Cómo se identifica - Encuesta Construcción del Plan de Bienestar y Plan de Capacitación de la Unidad de Talento Humano año 2025

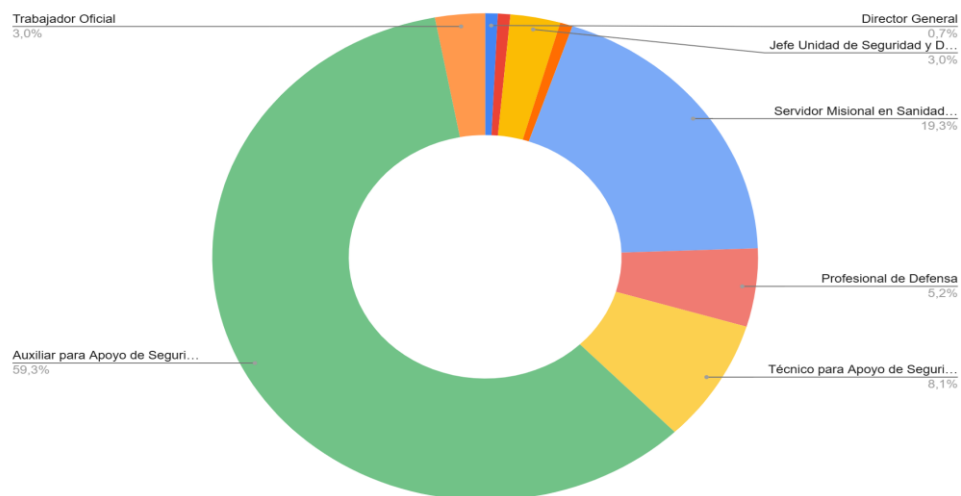


Nota: La figura representa las respuestas a la pregunta **Cómo se identifica** de la encuesta realizada. Gráficos generados por Google.

De un total de 135 respuestas, el 71.1% de los participantes se identificaron como mujer y el 28.9% como hombre. No se muestra un segmento en el gráfico para la categoría "otro", lo que indica que no hubo participantes que se identificaran con esta opción.

¹ Se precisa que, para el mes de octubre de 2024, un total de 1,200 servidores se encontraban en servicio activo. De estos, 71 se encontraban en disfrute de vacaciones, lo que deja una población potencialmente activa de 1,129 servidores disponibles para responder la encuesta.

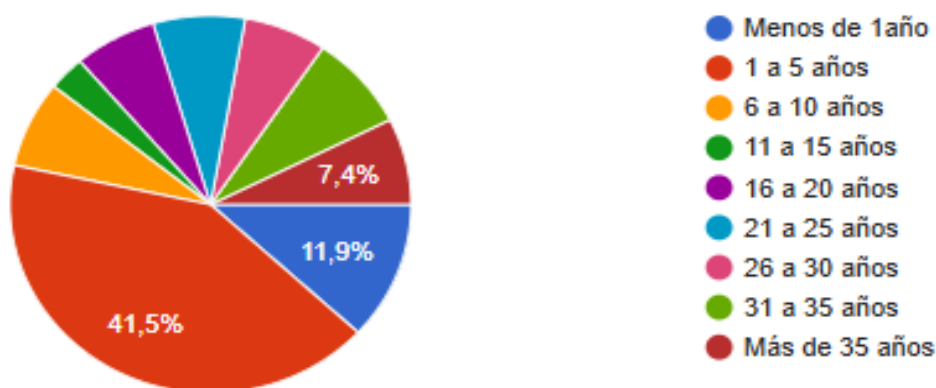
Ilustración 4. Resultados pregunta de "Denominación de su Empleo" Encuesta Construcción del Plan de Bienestar y Plan de Capacitación de la Unidad de Talento Humano año 2025



Nota: La figura representa las respuestas de la pregunta de "Denominación de su Empleo" de la encuesta realizada. Gráficos generados manualmente.

Se observa una predominancia en la denominación de Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa, representado con un 59.3% de las respuestas. Por otro lado, la denominación Servidor Misional en Sanidad Militar ocupa el segundo lugar con el 19.3% de las respuestas, reflejando una fuerte presencia de empleados con especialización y formación avanzada que desempeñan roles clave en la operación y estrategia de la Institución.

Ilustración 5. Resultados pregunta de "antigüedad en el Hospital Militar Central" Encuesta Construcción del Plan de Bienestar y Plan de Capacitación de la Unidad de Talento Humano año 2025



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

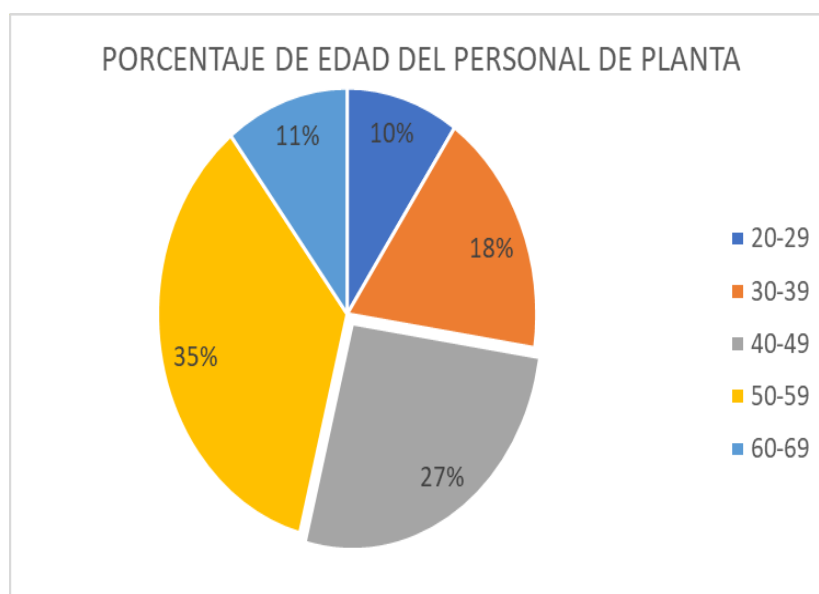
En la categoría Antigüedad, la mayor proporción es "1 a 5 años", que representa el 41.5% de las respuestas, indicando que la mayor parte de los empleados han estado trabajando en el hospital entre un año y cinco años. Esto sugiere una fuerza laboral con una cantidad considerable de empleados relativamente nuevos en la institución.

El segundo grupo con el 11.9%, son aquellos que se encuentran en el rango de menos de 1 año de antigüedad.

Estos porcentajes podrían indicar una mezcla saludable de experiencia y renovación 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.

De acuerdo a las recomendaciones de la encuesta de Clima Organizacional de “Desarrollar un Plan de Bienestar por generaciones, que atienda los diferentes momentos vitales y expectativas sobre la conectividad social en el trabajo”, se estableció que el 62% de la población se encuentra entre 40 a 60 años y solo el 10% pertenece al grupo de 20 a 29 años. Por ende, las actividades se enfocaron al mayor rango de edad sin desconocer que para los otros rangos de edad se tiene actividades como torneos deportivos, manualidades, novena de aguinaldos, entre otras.

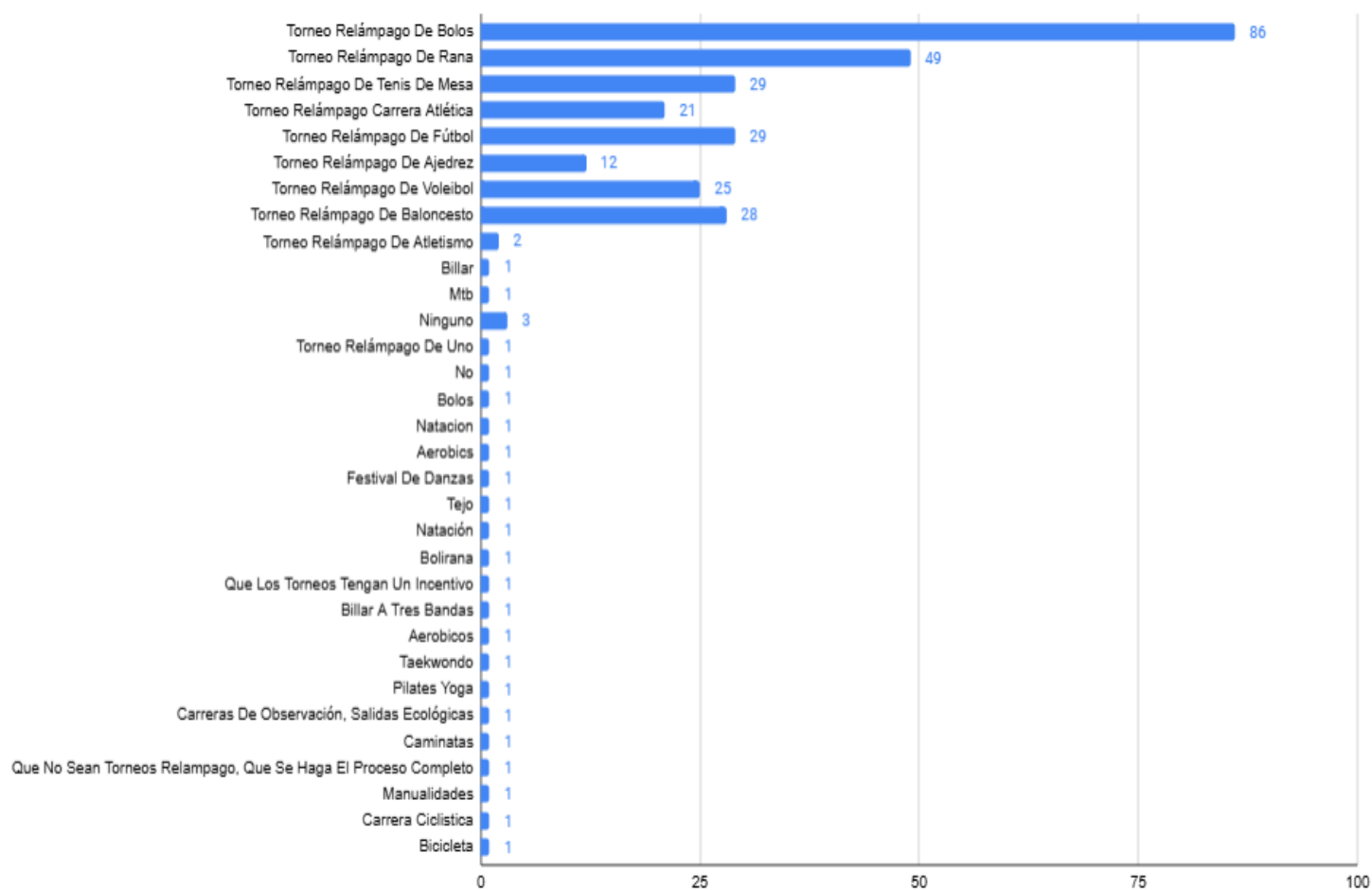
Ilustración 6. Medición de Clima Organizacional - Nivel de Satisfacción por Generación



Nota: La figura representa el porcentaje de edad del personal de planta del Hospital Militar Central. Gráficos generados manualmente.

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

Ilustración 7. Resultados encuesta ACTIVIDADES DE BIENESTAR SUGERIDAS - Actividades Deportivas / Encuesta Construcción del Plan de Bienestar y Plan de Capacitación de la Unidad de Talento Humano año 2025

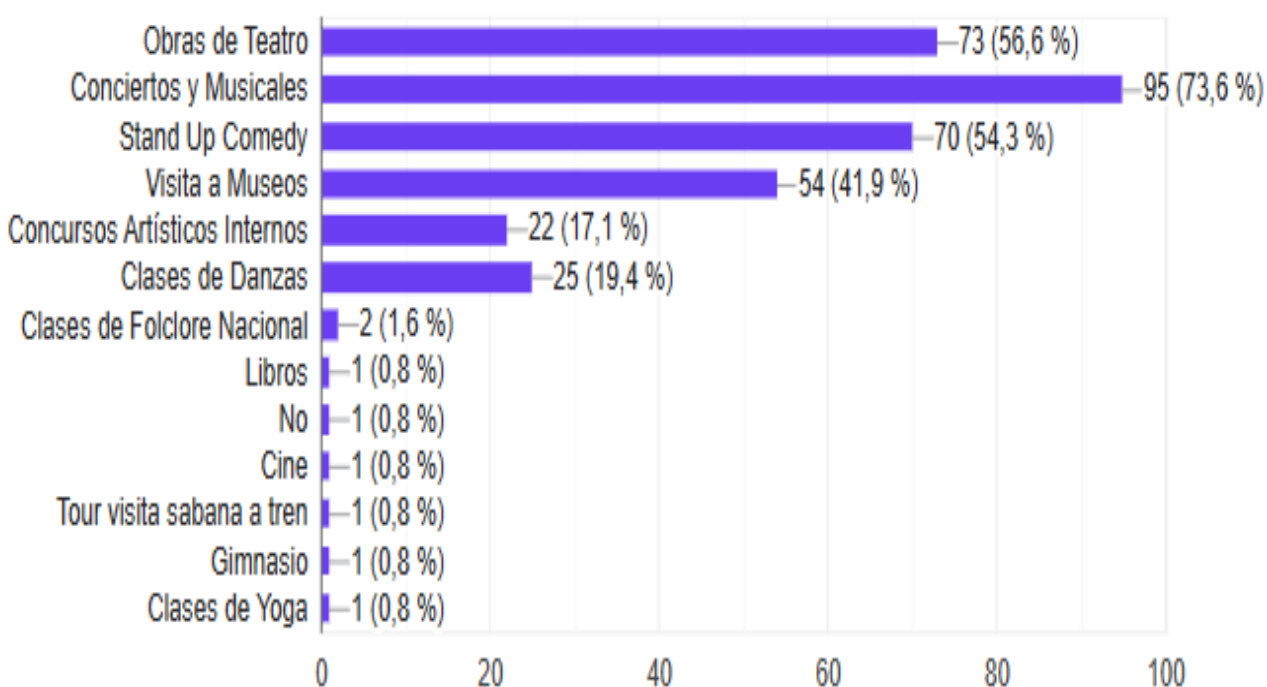


Nota: La figura representa las respuestas de la pregunta de "ACTIVIDADES DE BIENESTAR SUGERIDAS - Actividades Deportivas" de la encuesta realizada. Gráficos generados manualmente.

2. Componente: Deportivos, Recreativos y Vacacionales

- Actividades Recreativas y Vacacionales

Ilustración 8. Resultados encuesta Actividades Artísticas y Culturales / Encuesta Construcción del Plan de Bienestar y Plan de Capacitación de la Unidad de Talento Humano año 2025

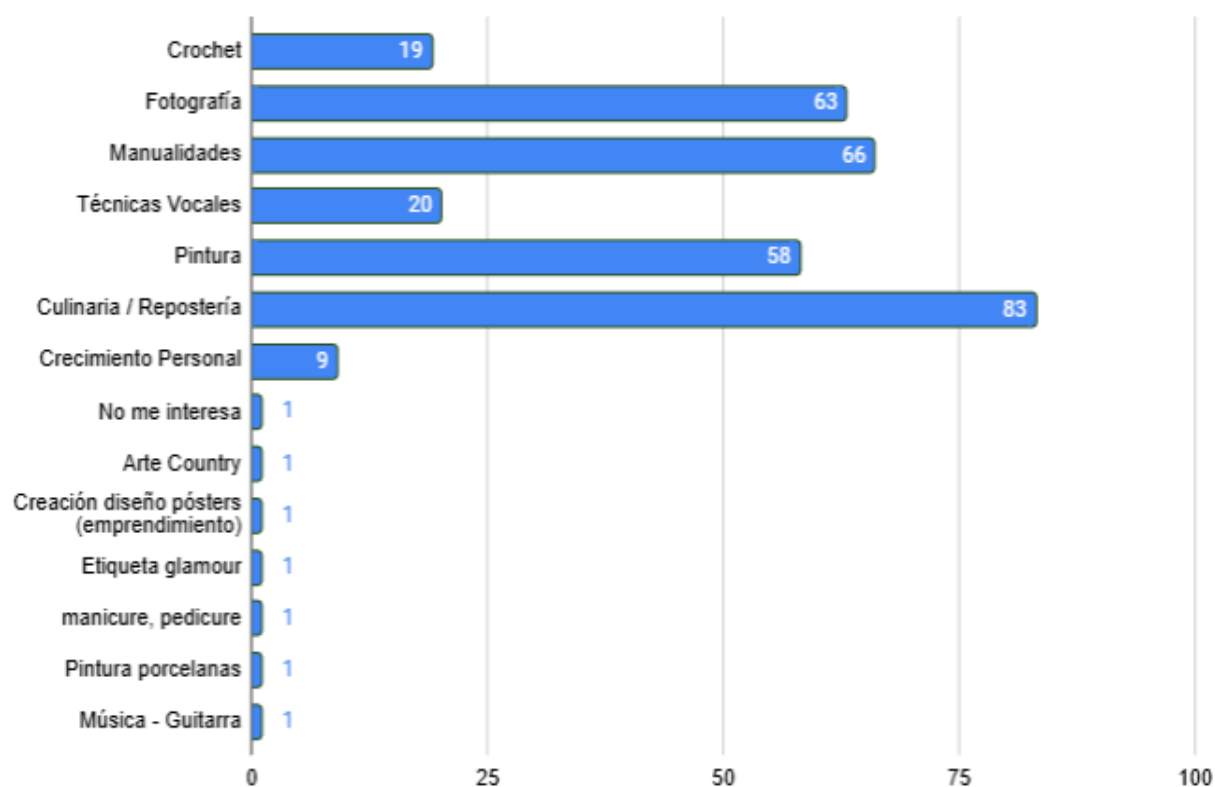


Nota: La figura representa las respuestas de la pregunta de antigüedad en el Hospital Militar Central de la encuesta realizada. Gráficos generados por Google.

3. Componente: Artísticos y Culturales

- Talleres en Artes o Artesanías

Ilustración 9. Resultados encuesta Talleres en Artes o Artesanías / Encuesta Construcción del Plan de Bienestar y Plan de Capacitación de la Unidad de Talento Humano año 2025

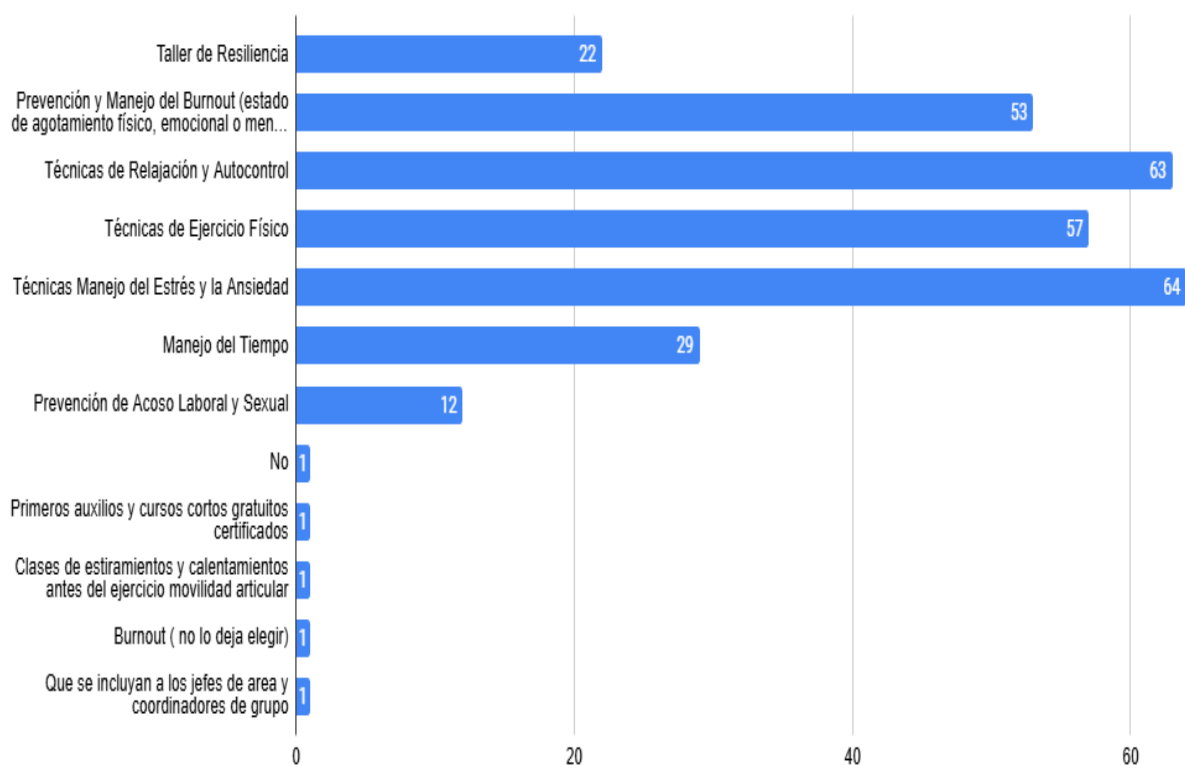


Nota: La figura representa las respuestas de la pregunta de **Talleres en Artes o Artesanías** de la encuesta realizada. Gráficos generados manualmente.

4. Componente: Capacitación Institucional

- Actividades de Prevención y Promoción de la Salud

Ilustración 10. Resultados encuesta Actividades de Prevención y Promoción de la Salud / Encuesta Construcción del Plan de Bienestar y Plan de Capacitación de la Unidad de Talento Humano año 2025



Nota: La figura representa las respuestas de la pregunta de **Actividades de Prevención y Promoción de la Salud** de la encuesta realizada. Gráficos generados manualmente.



2. 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: Conforme a lo establecido en el parágrafo del artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, y la modificación por el artículo 1 del Decreto Ley 894 de 2017, todos los servidores públicos podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios, atendiendo a las necesidades y sujeto al presupuesto asignado. Se aclara que si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. Los contratistas al no contar con la calidad de empleados públicos no podrán acceder a dichos programas.

Fase 3. Implementación

La fase de implementación corresponde al consolidado de las respuestas del diagnóstico de necesidades, el cual fue plasmado en el cronograma de las actividades previstas para la vigencia 2025.



Fase 4. Medición

Se evaluará la ejecución trimestral de las actividades planteadas en el Cronograma de ejecución del Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos. Por medio de un indicador de cumplimiento.

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 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.

- 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, se concederá un bono así:



AÑOS SERVICIO	DE	VALOR BONO NÚMERO	DEL EN	VALOR BONO EN LETRAS	DEL
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	

- Criterios generales para el acceso y permanencia de los apoyos económicos para adelantar programas de educación formal:
 - Ser Empleado Público y/o Trabajador Oficial del Hospital Militar Central con antigüedad mayor a dos (2) años.
 - El Monto que se reconocerá para el apoyo educativo será por un valor de uno punto cinco (1.5), Salario Mínimo Mensuales Legales Vigentes (SMMLV), sin importar el costo total de la matrícula del semestre.
 - El monto de apoyo correspondiente a los programas de educación formal de conformidad con las disposiciones legales vigentes, serán girados directamente a los centros educativos debidamente acreditados.
 - Se revisarán de lleno los requisitos de cada una de las solicitudes de apoyo económico para programas de educación formal, para presentarlas a los miembros del Comité.
 - No se estudiarán solicitudes retroactivas, es decir el apoyo económico solo aplica para el semestre académico inmediatamente anterior.
 - El apoyo pecuniario para educación no generará compromisos institucionales de promociones o reubicación laboral en la Entidad.
- Requisitos para acceder al apoyo económico para la educación formal:
 - Solicitud de apoyo pecuniario para educación formal, dirigida al Subdirector Administrativo de la Entidad.
 - Constancia, recibo de pago y orden de matrícula.
 - Certificación Bancaria del Centro Docente.



- RUT del Centro Docente, el cual debe encontrarse debidamente acreditado.
- Programa de estudios que adelanta, y una constancia del registro promedio semestral igual o superior a 4.0.
- Certificación del Jefe inmediato en la cual se exponga que la relación de los estudios que cursa tiene relación con las funciones propias del cargo que desempeña, de tal forma que este apoyo sea acorde con los propósitos institucionales.
- El Área de Administración de Personal, deberá expedir una certificación sobre la evaluación del desempeño, del periodo inmediatamente anterior, la cual debe ser igual o superior a 90.
- Los apoyos pecuniarios en programas de educación formal se realizarán una vez se haya aprobado el primer semestre, garantizando así el interés del Servidor Público en continuar con el programa de educación elegido y garantizar la secuencia de estudio sin aplazamientos, la cual es necesaria para otorgar el apoyo.
- El apoyo pecuniario, se realizará para programas académicos de educación formal en los siguientes niveles, teniendo en cuenta que la educación superior se imparte en dos niveles, pregrado y posgrado así:
 - El nivel de pregrado tiene, a su vez, tres niveles de formación:
 - Nivel Técnico Profesional (relativo a programas Técnicos Profesionales).
 - Nivel Tecnológico (relativo a programas Tecnológicos).
 - Nivel Profesional (relativo a programas Profesionales Universitarios).
 - La educación de posgrado comprende los siguientes niveles:
 - Especializaciones (relativas a programas de Especialización Técnica Profesional, Especialización Tecnológica y Especializaciones Profesionales).
 - Maestrías.
 - Doctorados.
 - Criterios y requisitos generales para educación no formal:
 - Ser Empleado Público y/o Trabajador Oficial del Hospital Militar Central con una experiencia mayor a un (1) año.



- Solicitud dirigida al Subdirector Administrativo de la Entidad, en la cual se expone los motivos de la relación de la capacitación con las funciones que se desempeñan, de tal forma que este apoyo sea acorde con los propósitos institucionales.
- Para las solicitudes de Seminarios, Congresos, y asistencia a capacitaciones informales se tendrá en cuenta el costo de las mismas y el número de personas participantes.
- El personal que se va a capacitar por parte del Hospital Militar Central, deberán diligenciar el Formato de Compromiso, Asistencia, Participación y Réplica de la Información (GH-CABI-PR-01-FT-03), el cual deberá allegarse al Área de Capacitación y Bienestar, una vez quede en firme el acto administrativo de aprobación de la capacitación, teniendo en cuenta que la NO asistencia a capacitación, tendrá incidencia disciplinaria; toda vez son recursos públicos - "Detrimento Patrimonial".

B. Los **Incentivos no pecuniarios** a reconocer, pueden ser:

- 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 establecerán 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 y Novena de Aguinaldos.
- ✓ Día del Servidor Público.
- ✓ Día del Conductor.
- ✓ Día de la Enfermera.
- ✓ Día de la Secretaria.
- ✓ Día del Niño.
- ✓ Día libre por el cumpleaños.
- ✓ Día libre por uso de la bicicleta.
- ✓ Vacaciones Recreativas.
- ✓ Actividades Deportivas.
- ✓ Actividades enfocadas a la Salud Mental.
- ✓ Actividades que propenden Estilos de Vida Saludables.
- ✓ Actividades para fortalecer el Clima Organizacional.

Otros:

- ✓ Acompañamiento Funerario.



ALIADOS ESTRATÉGICOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

- ✓ Caja de Compensación
- ✓ 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.
- ✓ Personal de la Entidad con idoneidad y experiencia en temas específicos.

CLIMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Teniendo en cuenta el paragrafo del ARTÍCULO 2.2.10.7 del decreto 1083 de 2015 relacionado con los Programas de bienestar de calidad de vida laboral, se establece que el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los servidores públicos y brindará asesorará para su aplicación

Con el fin de mantener una calidad de vida laboral, el Hospital Militar Central está en la obligación de medir el clima laboral cada dos años con el fin de definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención. Se aclara que dichas mediciones no contemplan incluir la aplicación de las encuestas correspondientes al personal vinculado por prestación de servicios.

El Hospital Militar Central realizó la medición del Clima Organizacional en el año 2023. En este año se elaboró el plan de mejoramiento y se implementó a lo largo del año 2024 mensualmente reportando las evidencias de forma trimestral. Para la anualidad del 2025 se evaluarán los resultados obtenidos en esta medición por un ente externo en el mes de diciembre.



8. 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 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 de las actividades a través de encuestas, permitiendo conocer la satisfacción de las mismas
- **Responsabilidades de la Comisión de Personal:** Colaborar en la formulación, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar.
- **Responsabilidades del Personal:** Participar en las actividades desarrolladas por el Área de Bienestar.

9. CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)

Se anexa cronograma de actividades en archivo formato Excel.

10. 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 dará seguimiento a la ejecución del Plan, mediante los indicadores que se detallan a continuación.



10.1 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%

11. 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

2025

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



12. BIBLIOGRAFÍA

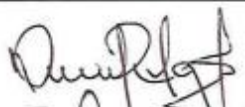
1. HOSPITAL MILITAR CENTRAL. Oficina Asesora de Planeación, Plan Estratégico Institucional 2023-2026, 2023.
2. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Programa Nacional de Bienestar. 2023-2026, 2023.
3. Informe Medición de Clima realizada para el Hospital Militar en el año 2023 - WE TEAM LTDA.
4. DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN. Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional (EDI) 2024.

13. ANEXOS

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

14. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS				
ACTIVIDADES QUE SUFRIERON CAMBIOS		OBSERVACIONES DEL CAMBIO		
	ACTIVIDAD			
--	Primera versión del Documento	N.A.	N.A.	Fecha de emisión del documento

APROBACIÓN				
	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	Diana Marcela Rodríguez González	Servidor Misional en Sanidad Militar – Bienestar y Capacitación (E)	Enero de 2025	
REVISÓ	Nadya Michell Martínez Sierra	Profesional del Sector Defensa - Unidad de Talento Humano (E)	Enero de 2025	
	José Miguel Cortes García	Subdirector del Sector Defensa – Subdirección Administrativa (E)	Enero de 2025	
APROBÓ	El presente Plan se encuentra aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (<u>Acta de Aprobación del 27 de enero 2025</u>)			
CALIDAD Revisión Metodológica	MY. Sildrey Yeigleiza Arenas Vesga	Oficial de Comisión Administrativa permanente en la administración pública – Responsable Área de Gestión de Calidad	Enero de 2025	