

# PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 2018

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





## PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 2018

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

100

100

100



MINDEFENSA



## INTRODUCCIÓN

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

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





## TABLA DE CONTENIDO

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





## **1. MARCO DE REFERENCIA – NORMATIVIDAD**

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

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

- Decreto Ley 1567 de 1998
- Decreto 1083 de 2015
- Ley 909 de 2004
- Directiva Presidencial de austeridad del gasto 2016
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP
- Encuesta de Bienestar (resultados anuales)
- Sistema de Estimulos. Orientaciones Metodológicas 2012. DAFP.

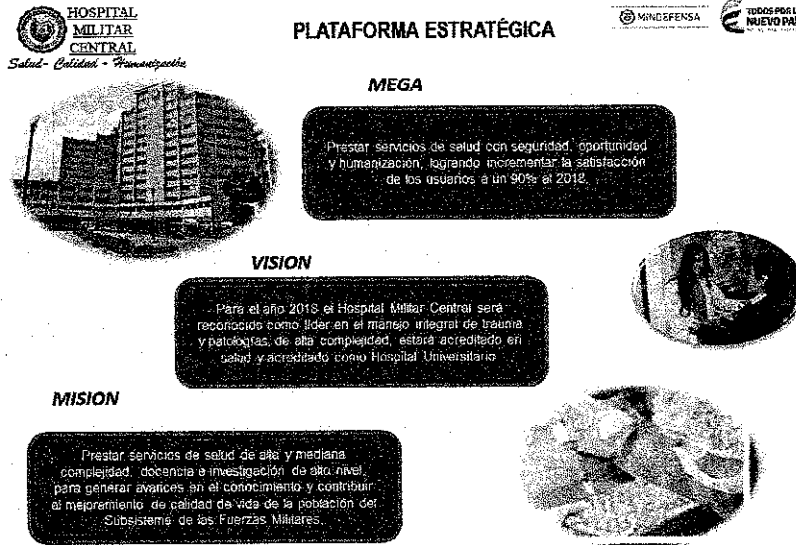
## **2 ALINEACIÓN CON LA PLATAFORMA ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL**

### **2.1 Política de Gestión del Talento Humano**

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



## 2.2. Plataforma Estratégica Hospital Militar Central

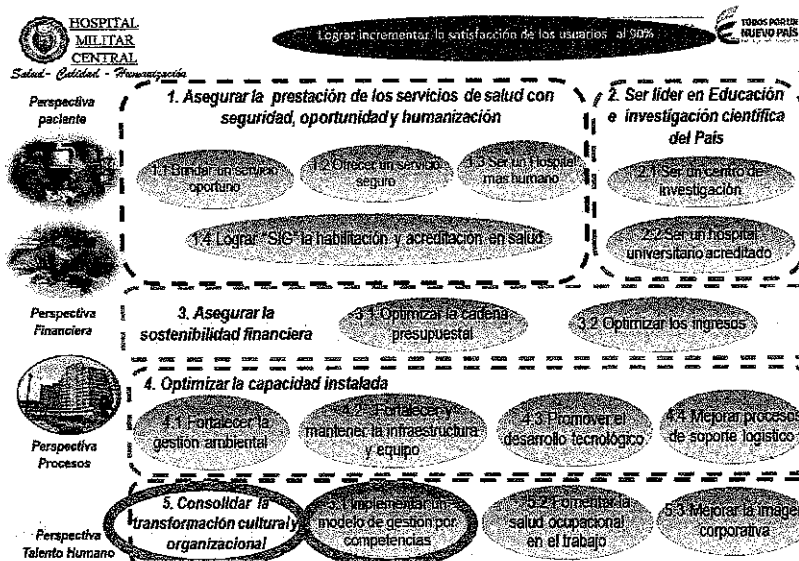


## 2.3 Objetivo Estratégico

Consolidar la transformación cultural y organizacional

## 2.4 Objetivo Específico

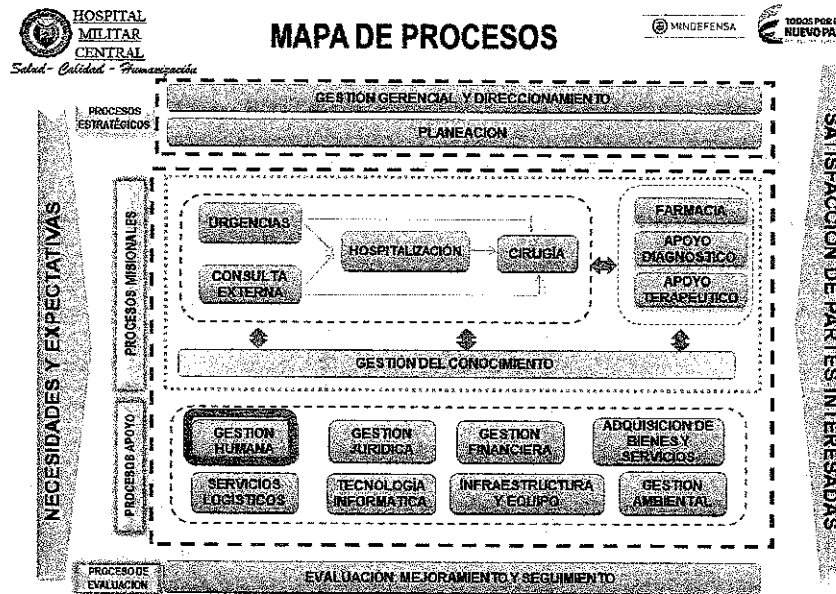
Implementar un modelo de gestión por competencias





## 2.5 Mapa de Procesos

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

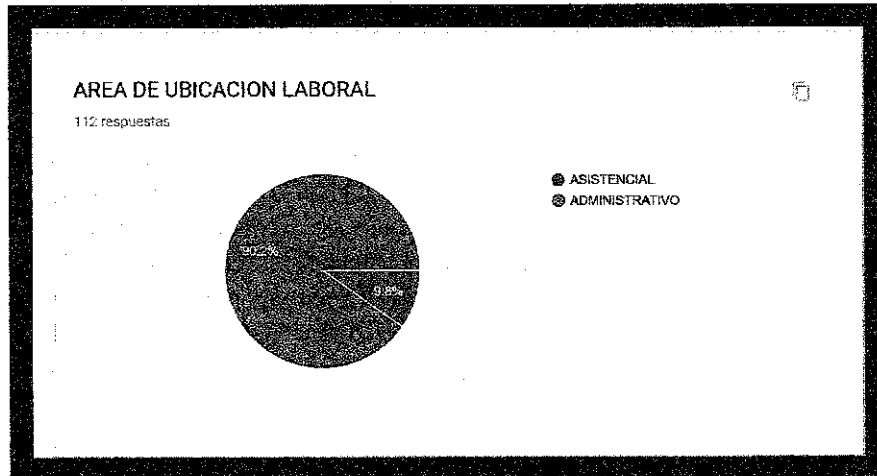


## 3. PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL 2017

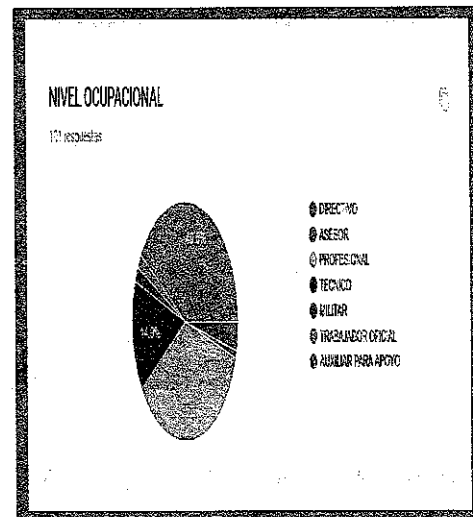
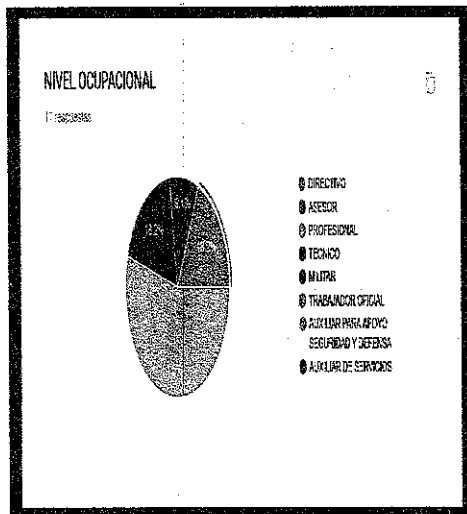
### 3.1 Diagnóstico Medición de Necesidades de Bienestar

El Área de Bienestar y Capacitación con el fin de conocer las preferencias de actividades de Bienestar para la vigencia 2018 de los colaboradores, elaboró una encuesta de opinión en cada una de las Subdirecciones para identificar las necesidades y conformar el Plan Institucional de Bienestar que contribuya al mejoramiento del bienestar social en la entidad.

Mediante correo electrónico institucional fueron invitados 765 usuarios a contestar la encuesta, para lo cual se estableció un plazo máximo de 10 días, recibándose respuesta de 112 funcionarios, de los cuales (101 funcionarios) equivalentes al 90.2% de los encuestados corresponden al nivel administrativo, mientras que (11 funcionarios) el 9.8%, corresponde a personal asistencial.



El nivel ocupacional de los encuestados se presenta así:



#### Personal Asistencial

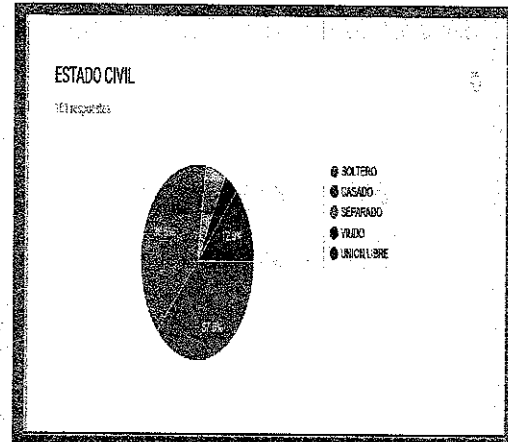
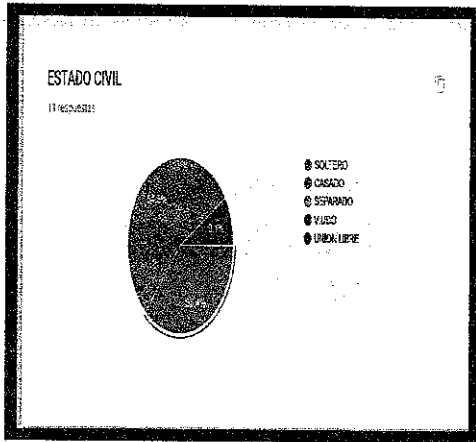
De las 11 respuestas se puede observar que el 54% de los encuestados (6) personas son del nivel profesional, el 18.2 % (2) personas corresponden al nivel técnico, el 9.1% (1) persona al nivel militar, el 18.2% (2) personas a auxiliares para apoyo seguridad y defensa.

#### Personal Administrativo

De las 101 respuestas tenemos que el 40% de los encuestados (41) personas son personal auxiliar de apoyo, el 35.6% (35) personas pertenecen al nivel profesional, el 14.9% (15) personas son del nivel técnico, el 2% (2) personas son militares, 2% (2) personas trabajadores oficiales, 4% (4) personas es personal directivo, 1% (1) persona del nivel asesor.



**El estado civil:**



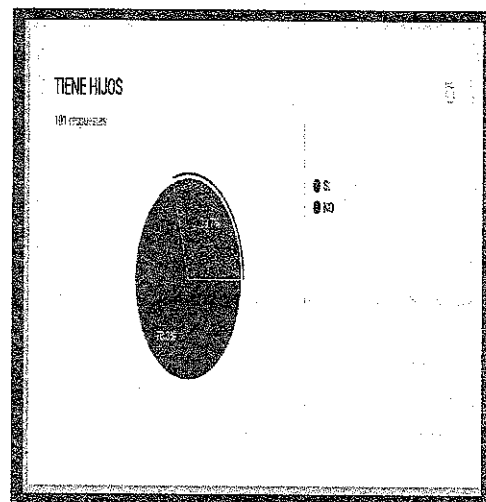
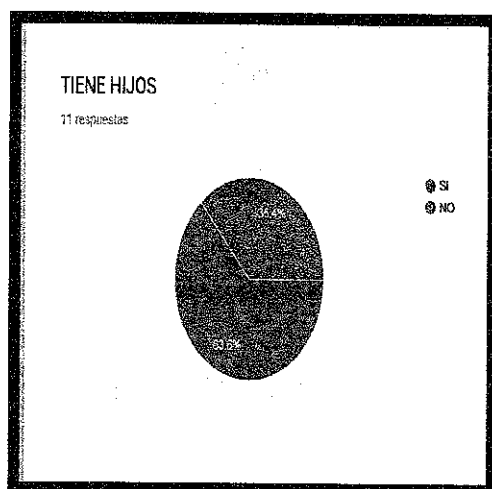
**Personal Asistencial**

Dentro del personal asistencial encontramos que el 54% (6) personas están casados, el 36% (4) están solteros y el 9% (1) persona está en unión libre

**Personal Administrativo**

Dentro del personal administrativo se observa que el 39% (40) personas están casados, el 37% (38) personas son solteros, el 12% (13) personas están en unión libre, el 5.9% (6) personas están separados y 4% (4) personas son viudos.

**Tiene Hijos**



**Personal Asistencial:**

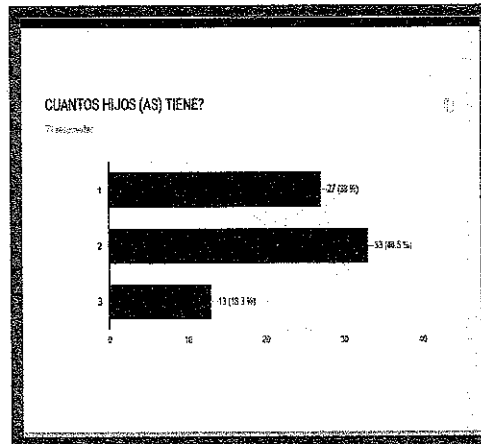
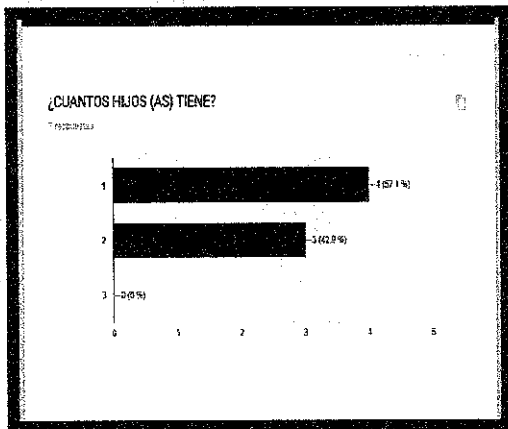
En este parámetro el 63.6% (7) personas, tienen hijos, el 36.4% (4) personas no tienen hijos.

**Personal Administrativo:**



El 71.3% (70) personas tienen hijos, el 29.7% (30) personas no tienen hijos

**Cúantos hijos tiene?**



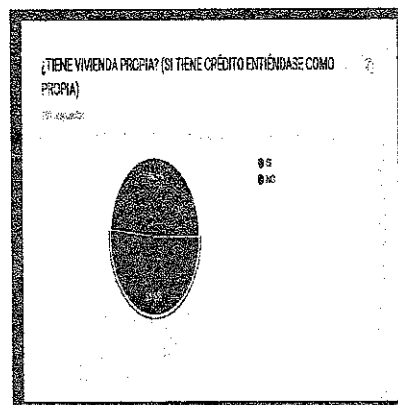
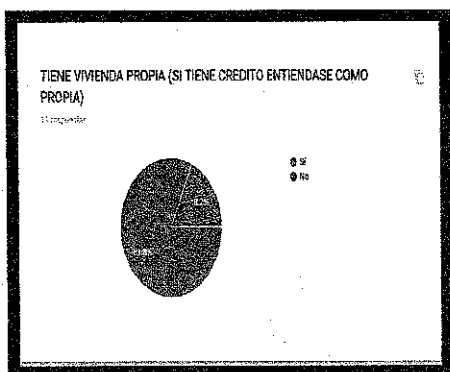
**Personal Asistencial:**

El 57% (4) personas tienen 1 hijo, el 42.9% (3) personas tienen 2 hijos.

**Personal Administrativo:**

En este aspecto se tienen 71 respuestas del personal administrativo tenemos que el 38% (27) personas tienen 1 hijo, el 46.5% (33) personas tienen 2 hijos y el 18.3% (13) personas tienen 3 hijos

**Tiene vivienda propia**



**Personal asistencial:**

De las 11 respuestas recibidas, El 81.8% (9) personas tiene vivienda el 18.2% (2) personas no poseen aun vivienda.

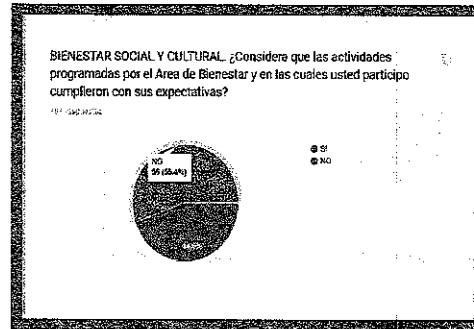
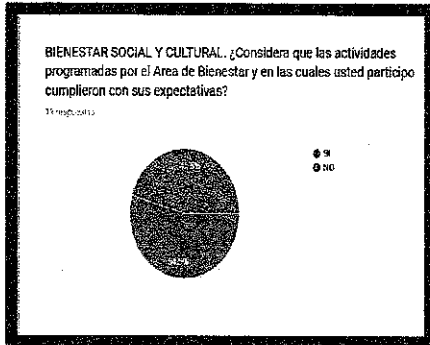
**Personal Administrativo:**

De las 101 respuestas recibidas, el 51.5% (52) personas poseen vivienda, el 48.5% (49) personas, no posee vivienda.

**¿Considera que las actividades programadas por el Área de Bienestar y en las cuáles usted**



**participo cumplieron con su expectativa?**



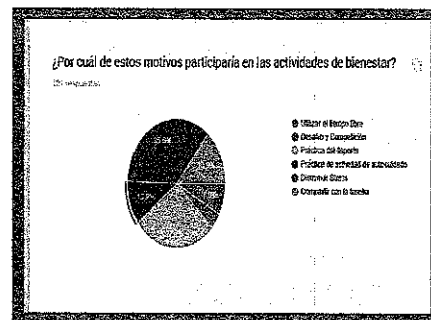
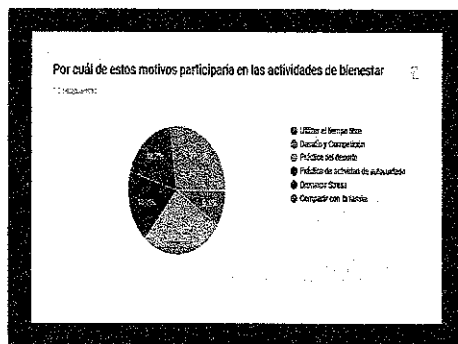
**Personal asistencial:**

El 54.5% del personal que envió respuestas (6) personas opinan que si cumplieron con sus expectativas, para el 45.5% (5) personas contestan que no.

**Personal Administrativo:**

El 55.4% (56) personas opinan que efectivamente se cumplieron las expectativas, para el 44.6% (46 personas) no fueron cumplidas sus expectativas.

**¿Por cuál de estos motivos participaría en las actividades de bienestar?**



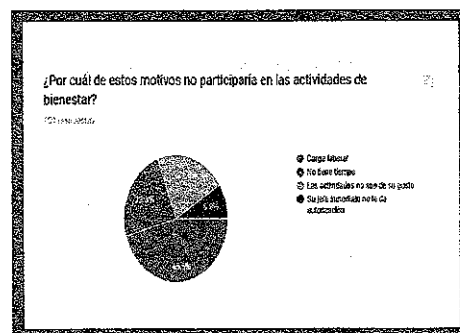
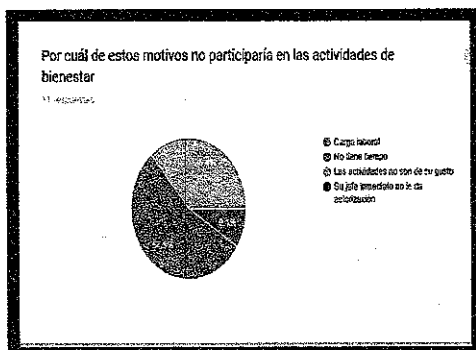
**Personal Asistencial:**

Para el 27.3% (3) personas, participarían en las de deporte, para el 27.3% (3) personas, participaría por compartir con la familia, para el 18.2% (2) personas por practica de actitud de autocuidado, para el 18.2%(2) personas por disminuir stress y el 9.1% (1) utilización de tiempo libre.

**Personal Administrativo**

El 35.6% (36) personas participaran por disminuir el stress, el 27.7% (28) personas por práctica de deporte, el 13.9% (14) personas por compartir con la familia, el 10.9% (11) personas por practica de actividad de autocuidado, el 7.9% (8) personas por utilizar el tiempo libre y el 4% (4) por desafío y competición.

**¿Por cuál de estos motivos no participaría en las actividades de bienestar?**



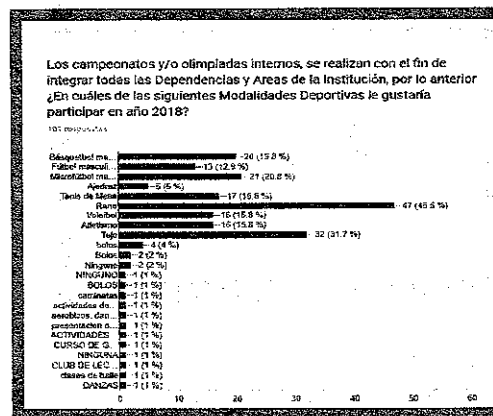
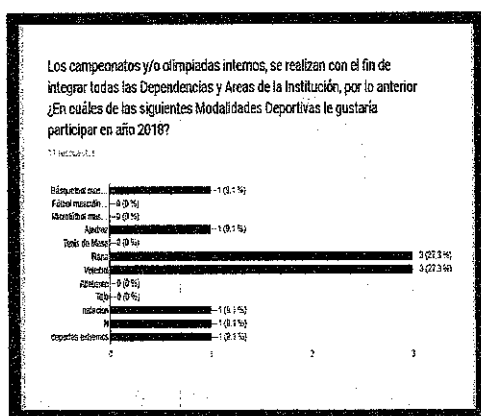
**Personal Asistencial:**

El 54.5% (6) personas no participan porque no tienen tiempo, el 36.4% (4) personas porque las actividades no son de su agrado, 9.1% (1) persona no participa por carga laboral.

**Personal Administrativo**

El 45% (46) personas por carga laboral no participaría, el 23.8% (24) personas no tienen tiempo, el 21.8% (22) personas por que las actividades no son de su agrado y el 8.9% (9) porque su jefe no les da autorización.

**Los campeonatos y/o olimpiadas internas, se realizan con el fin de integrar todas las Dependencias y Áreas de la Institución por lo anterior ¿en cuáles de las siguientes modalidades deportivas le gustaría participar en el año 2018?**



**Personal Asistencial**

El 27.3% (3) personas participaran en las modalidades de rana y voleibol y con el 1% (1) persona participaran en modalidades como ajedrez, natación y deportes extremos.

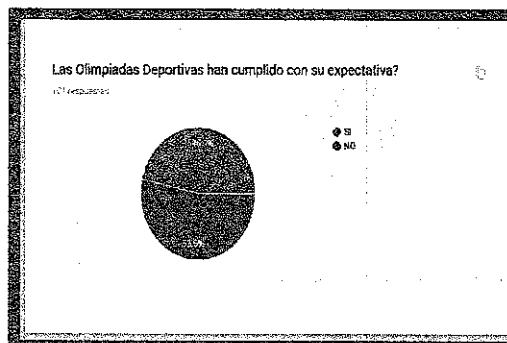
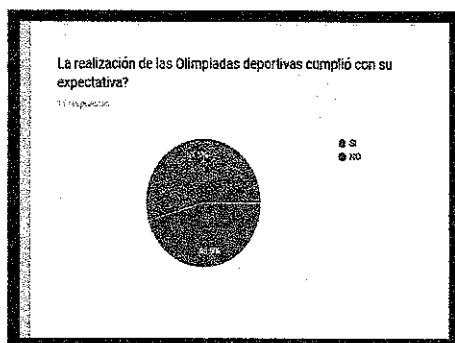
**Personal Administrativo**

Dentro del personal administrativo participará en las modalidades preferencialmente de rana 47 personas equivalentes al 46.5% del personal que contesto nuestro cuestionario, continua la disciplina de tejo en la cual participara el 31.7% (32) personas, el 16.8% (17) personas participarían



en tenis de mesa, el 16.5% (17) personas participaran en las disciplinas de voleibol y atletismo, en futbol masculino participara el 13% (13 personas), en ajedrez y bolos participara un 5% (5) personas y un 7% (7) personas respectivamente.

**¿La realización de las olimpiadas deportivas cumplió con su expectativa?**



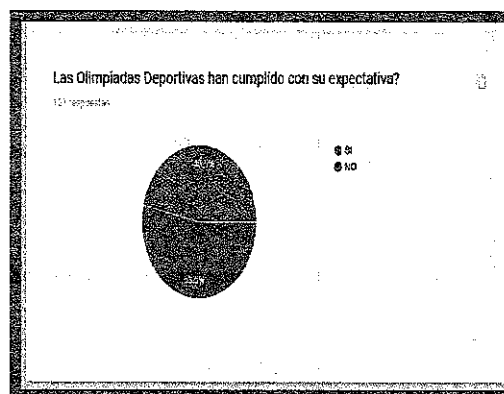
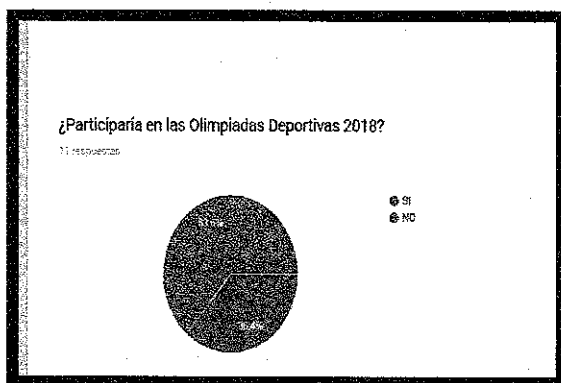
**Personal Asistencial**

Para el 54.5% (6) personas la realización de las olimpiadas no cumplió con la expectativa, mientras que para el 45.5% (5), si cumplió su expectativa al participar en las olimpiadas.

**Personal Administrativo**

En el personal administrativo encontramos que para el 53.5% (54) personas , cumplió su expectativa con la celebración de las olimpiadas internas, mientras que para el 46.5% (47) personas no se cumplió.

**¿Participaría en las olimpiadas deportivas 2018?**



**Personal Asistencial**

El 63.6% (7), no participara en las olimpiadas mientras que el 36.4% (4) personas participaran en este evento.

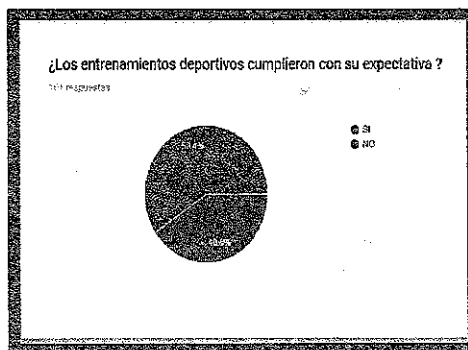
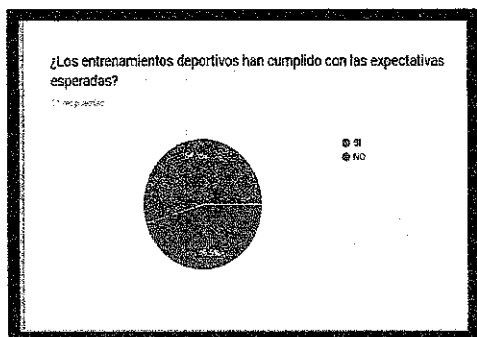
**Personal Administrativo**

El 53.5% (54) personas participaran en las olimpiadas 2018, mientras que el 46.5% (47) personas



no participaron

¿Los entrenamientos deportivos han cumplido con su expectativa?



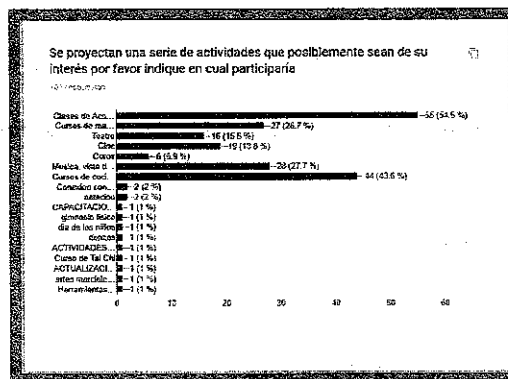
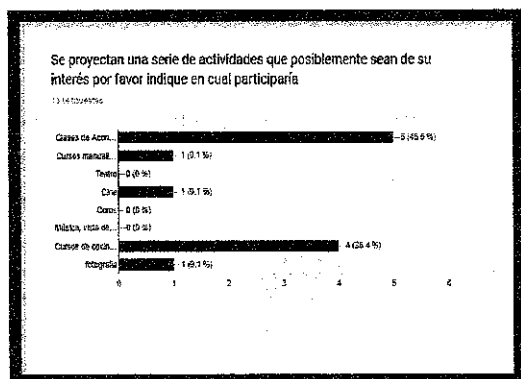
Personal Asistencial

El 54.5% (6) personas opinan que los entrenamientos no han cumplido con lo esperado, mientras que para el 45.5% (5) personas si han cumplido con la expectativa.

Personal Administrativo

Para el 59.4% (60) personas los entrenamientos no cumplieron su expectativa, caso contrario para el 40.6% (41) personas a quienes les fue cumplida su expectativa con la realización de los entrenamientos.

Se proyectan una serie de actividades que posiblemente sean de su interés por favor indique en cual participaría



Personal Asistencial

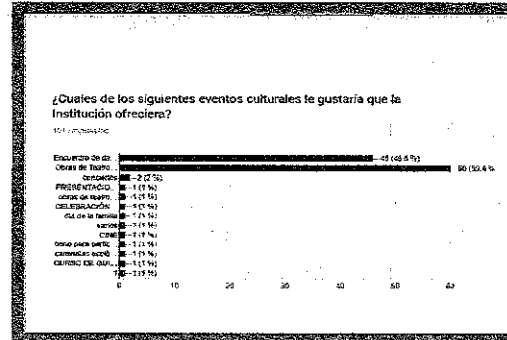
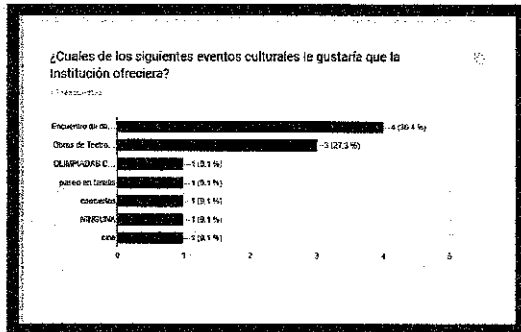
El personal asistencial participaría en las actividades de clases de acondicionamiento físico 45% (5) personas, cursos de cocina, repostería, coctelería en un 36.4% es decir (4) personas, en cursos de manualidades un 9.1% (1) persona.

Personal Administrativo

El 54.5% (56) personas participarían en clases de acondicionamiento físico, a los cursos de cocina, repostería y coctelería el 43.6% (43) personas, en los cursos de manualidades se contaría con un 26.7% (27) personas, para cine 18.8% (9) personas y para teatro 15.8% (15) personas.

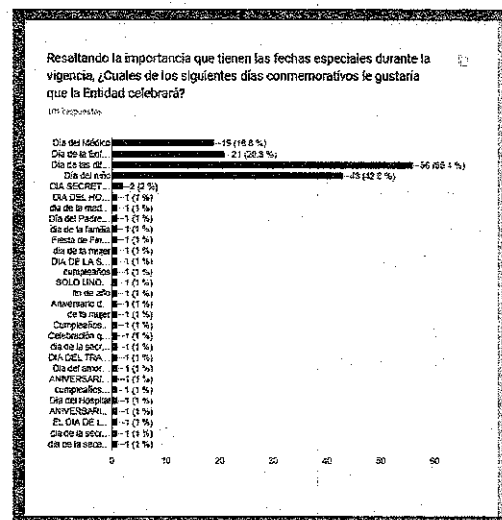
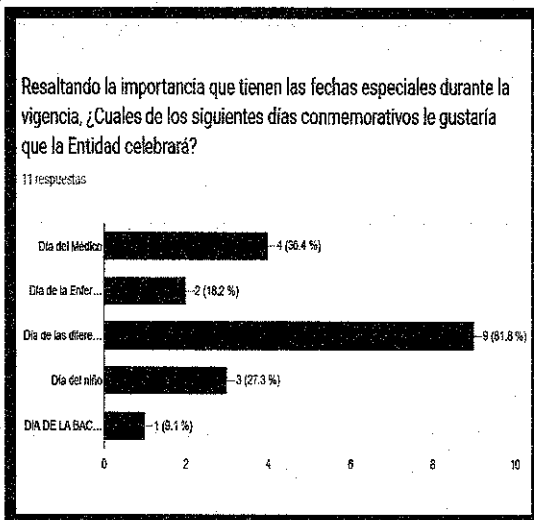


**¿Cuáles de los siguientes eventos culturales le gustaría que la institución ofreciera?**



Tanto para el personal asistencial como para el personal administrativo los eventos culturales que les gustaría se ofrecieran en preferencia serán obras de teatro y encuentros de danzas.

**Resaltando la importancia que tienen las fechas especiales durante la vigencia, ¿Cuáles de los siguientes días conmemorativos le gustaría que la Entidad celebrará?**



Tanto al personal asistencial como para el personal administrativo, en un porcentaje del 81.8% (9) personas y 55.4% (56 personas) respectivamente, consideran que se debe celebrar el día de las diferentes profesiones, también el 27.3% (3) personas 42.6% (47) personas, consideran la celebración del día del niño, en orden descendente se celebra el día del médico, de la enfermera y el de la secretaria.

**3.2 Consolidado Áreas de Intervención**

De acuerdo con el diagnóstico realizado en la encuesta realizada a los colaboradores y con el fin de promover una atención Integral al Empleado y propiciar su desempeño productivo, a través del



Programa de Bienestar Social del Hospital Militar Central, se determinaron cuatro áreas de intervención que reúne conceptos de integralidad, participación y adecuado uso de los recursos públicos, los cuales conllevan a niveles de satisfacción y desempeño cada vez más altos, que se verán reflejados en la calidad de la prestación de nuestros servicios.

### 3.2.1 Área Recreo-Deportiva

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

### 3.2.2 Área de Promoción y Prevención en salud

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

### 3.2.3 Área Social

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

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

### 3.2.4 Área Pre pensionados

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

## 4. PRESUPUESTO

RUBRO	VALOR ASIGNADO 2018
ELEMENTOS PARA BIENESTAR SOCIAL	7.800.000
ELEMENTOS PARA ESTÍMULOS	31.000.000
SERVICIOS DE BIENESTAR SOCIAL	83.000.000



SERVICIOS DE CAPACITACIÓN	100.000.000
SERVICIOS PARA ESTÍMULOS	31.000.000
<b>TOTAL</b>	<b>252.800.000</b>

## 5. ESTÍMULOS E INCENTIVOS PARA FUNCIONARIOS DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL

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

1. Publicación en el cuadro de honor, como reconocimiento a los empleados con mejor desempeño, entre los cuales se designará a los siguientes: Uno de la parte administrativa, uno de la parte asistencial (Profesional de la Salud), uno del grupo de Enfermería, un Técnico de Servicios y uno de la parte Militar (Oficial, Suboficial y Soldado).  
Una vez seleccionado el personal para el cuadro de honor, el cual deberá ser por méritos, se exaltará con una publicación en la intranet del Hospital, mediante una presentación en los equipos de televisión y se realizará un almuerzo en compañía de los integrantes del Comité de Bienestar, Capacitación y Estímulos.
2. Entrega de reconocimiento al personal civil y militar, dentro del marco de la celebración del aniversario del Hospital Militar Central. La selección de los condecorados es realizada por parte del Comité establecido para esta actividad, quienes analizan la información contenida en el formato de solicitud GH-CABI-PR-02-FT-01 (Formato Menciones y Medallas).
3. Apoyo educativo a los colaboradores de planta, que se encuentran en proceso de formación y que cumplan con los requisitos establecidos en la resolución que regula los actos del Comité de Bienestar.
4. Teniendo presente el impacto que genera al funcionario el cambio de su vida laboral a su etapa de jubilación, se buscará preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, para el cambio de estilo de vida y así facilitar la adaptación al mismo, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud.  
Además, se le brindará las directrices legales para iniciar el proceso y como agradecimiento por los servicios prestados a la Entidad, se le entregará en un almuerzo conmemorativo la moneda institucional del Hospital Militar Central.
5. Reconocimiento a las calidades deportivas: El Hospital fomentará la práctica de las diferentes disciplinas deportivas, contando con el acompañamiento de un entrenador deportivo, quien orientará los entrenamientos, seleccionará a los funcionarios que demuestren mayores destrezas en cada una de las disciplinas, para que participen en los torneos interempresas en representación de la Entidad. Mediante el pago de inscripciones en diferentes eventos deportivos, entrega de trofeos, medallas y otro tipo de reconocimiento, se exaltarán las calidades deportivas de los funcionarios.
6. Dos veces al mes y en aras de fomentar la actividad física, se realizará los viernes a partir de las 15:00 horas a las 17:00 horas clases de acondicionamientos para todo el personal. Teniendo en cuenta que son actividades de Bienestar, el personal asistente diligenciará una lista de asistencia y al finalizar la encuesta de satisfacción.
7. Publicación semanal en la página intranet y la cartelera de bienestar de los funcionarios que se encuentren cumpliendo años, al igual que la autorización de tomar un día de descanso por este evento, el cual no será acumulable, éste debe ser tomado en el tiempo establecido por la Entidad.
8. Celebración de actividades de integración como: Ferias de la vivienda, de la Colonia, financiera, novenas navideñas, actividad de integración fin de año.
9. Celebración del día de la enfermera y del médico.
10. Saludo a través de la página intranet y cartelera de bienestar en el día de las diferentes profesiones.
11. Jornadas de acondicionamiento físico y rumba. Para ello el área de Bienestar convocará cada quince días una jornada, en día viernes a partir de las 15:00 horas la cual se alternará con una obra de teatro que se proyectará en el Teatro "Jorge Esguerra López" y realizará el procedimiento establecido (firma de asistencia y encuesta de satisfacción.)


**6. ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR 2018**

No.	TEMA	RESPONSABLE
1	FERIA DE SERVICIOS VIVIENDA-FINANCIERA	Subdirección Administrativa/Unidad Talento humano/Área de Bienestar
2	EXALTACION DE PROFESIONES	Subdirección Administrativa/Unidad Talento humano/Área de Bienestar
3	RECONOCIMIENTO POR FECHAS ESPECIALES : NACIMIENTOS DE HIJOS, FALLECIMIENTOS, RETIROS DE LA ENTIDAD	Subdirección Administrativa/Unidad Talento humano/Área de Bienestar
4	CLASES DE ACONDICIONAMIENTO FISICO Y RUMBA	Subdirección Administrativa/Unidad Talento humano/Área de Bienestar
5	ENTRENAMIENTOS DEPORTIVOS	Subdirección Administrativa/Unidad Talento humano/Área de Bienestar
6	CUMPLEAÑOS (PUBLICACION EN CARTELERA- CELEBRACION)	Subdirección Administrativa/Unidad Talento humano/Área de Bienestar
7	CUADRO DE HONOR	Subdirección Administrativa/Unidad Talento humano/Área de Bienestar
8	PARTICIPACION TORNEO FUNCION PUBLICA	Subdirección Administrativa/Unidad Talento humano/Área de Bienestar
9	ANIVERSARIO	Subdirección Administrativa/Unidad Talento humano/Área de Bienestar
10	DISEÑO PROGRAMA RIESGO PSICOSOCIAL	Subdirección Administrativa/Unidad Talento humano/Área de Bienestar
11	DIA LA ENFERMERA	Subdirección Administrativa/Unidad Talento humano/Área de Bienestar
12	OLIMPIADAS INTERNAS	Subdirección Administrativa/Unidad Talento humano/Área de Bienestar
13	PROGRAMA PREPENSIONADOS	Subdirección Administrativa/Unidad Talento humano/Área de Bienestar
14	CELEBRACION DIA DEL MEDICO	Subdirección Administrativa/Unidad Talento humano/Área de Bienestar
15	CELEBRACION NOVENA NAVIDEÑA	Subdirección Administrativa/Unidad Talento humano/Área de Bienestar
16	ACTIVIDAD FIN DE AÑO	Subdirección Administrativa/Unidad Talento humano/Área de Bienestar
17	OTRAS ( DIA DEL NIÑO)	Subdirección Administrativa/Unidad Talento humano/Área de Bienestar



## 7. CRONOGRAMA

No.	TEMA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	FERIA DE SERVICIOS VIVIENDA-FINANCIERA												
2	EXALTACION DE PROFESIONES												
3	RECONOCIMIENTO POR FECHAS ESPECIALES : NACIMIENTOS DE HIJOS, FALLECIMIENTOS, RETIROS DE LA ENTIDAD												
4	CLASES DE ACONDICIONAMIENTO FISICO Y RUMBA												
5	ENTRENAMIENTOS DEPORTIVOS												
6	CUMPLEAÑOS (PUBLICACION EN CARTELERA- CELEBRACION)												
7	CUADRO DE HONOR												
8	PARTICIPACION TORNEO FUNCION PUBLICA												
9	ANIVERSARIO												
10	DISEÑO PROGRAMA RIESGO PSICOSOCIAL												
11	DÍA LA ENFERMERA												
12	OLIMPIADAS INTERNAS												
13	PROGRAMA PREPENSIONADOS												
14	CELEBRACION DIA DEL MEDICO												
15	CELEBRACION NOVENA NAVIDEÑA												
16	ACTIVIDAD FIN DE AÑO												
17	OTRAS ( DIA DEL NIÑO)												



## 8. INDICADOR Y EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR SOCIAL

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

### 8.1 Indicador

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

### 8.2. Encuesta de Evaluación

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

**Figura 1. Formato de evaluación de satisfacción**

<b>Programa o Actividad realizada:</b>									
<b>Fecha:</b>									
<p>Por favor contestar objetivamente la encuesta, utilizando la escala de uno (1) a cinco (5), siendo cinco (5) el valor más alto y uno (1) el más bajo. Marque con una equis (X)</p>									
<b>CONTENIDO</b>					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
No.	LA ACTIVIDAD DESARROLLADA :								
1	Cumplió con su expectativa								
2	Lo beneficia								
3	Es adecuada y oportuna								
4	El Área de bienestar le informó oportunamente del desarrollo de la actividad								



5	Se evidencia el cumplimiento en la programación de la actividad y el material necesario para el desarrollo de la misma					
Sugerencias y comentarios:						

Fuente: Elaboración propia

**9. DIVULGACIÓN**

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

Por lo anterior se presenta el Plan Institucional de Bienestar Social del Hospital Militar Central para la vigencia 2018

**10. MANDO Y COMUNICACIÓN.**

Sin cambios.




Brigadier General **Clara Esperanza Galvis Díaz**  
Directora General Hospital Militar Central



Coronel **Raúl Armando Medina Valenzuela**  
Subdirector Sector Defensa  
Subdirección Administrativa



Doctora **María Andrea Grillo Roa**  
Jefe de Unidad de Seguridad y Defensa  
Unidad de Talento Humano



Proyecto: Capitán **Luis Fernando Quiroga Quintana**  
Oficial Especialista en Talento Humano  
Área de Capacitación y Bienestar

