



**ÁREA DE BIENESTAR Y CAPACITACIÓN
HOSPITAL MILITAR CENTRAL – HOMIL
CÓDIGO: GH-CABI-PL-05
VERSIÓN: 01
FECHA DE EMISIÓN: 21-01-2026**

PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS



PLAN INSTITUCIONAL DE BIENESTAR, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Coronel (RA) Edgar Orlando Herrera Romero

Subdirector del Sector Defensa
Subdirección Administrativa (E)
Hospital Militar Central

Nadya Michelle Martínez Sierra

Jefe de Unidad Seguridad y Defensa
Unidad de Talento Humano

Yelixa Andrea Castillo Gaona

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
8. ROLES Y RESPONSABILIDADES	37
9. CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)	38
10. SEGUIMIENTO	38
10. INDICADORES	38
11. COMUNICACIÓN Y CONSULTA	38
12. BIBLIOGRAFÍA	39
13. ANEXOS	40
14. CONTROL DE CAMBIOS	



1. INTRODUCCIÓN

En el marco del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), y en concordancia con los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico Institucional 2023–2026, el Hospital Militar Central reafirma su compromiso con el bienestar y la salud integral de su talento humano. Este compromiso está alineado con el objetivo estratégico No. 3, que busca fortalecer la gestión por procesos y la cultura de mejora continua, con especial énfasis en el desarrollo, compromiso y crecimiento institucional potencializando la gestión del talento humano. Este enfoque contribuye a incrementar la motivación, rendimiento y competitividad de la entidad, promoviendo el equilibrio entre la vida personal, laboral y familiar, y favoreciendo el desarrollo físico, emocional y mental de los colaboradores.

En coherencia con estos lineamientos, el Plan de Bienestar busca promover el bienestar integral del personal, mediante acciones orientadas a la prevención de riesgos psicosociales, el fortalecimiento del clima laboral, y el fomento de la motivación y satisfacción de los colaboradores. Todo esto, con el objetivo de contribuir a la consecución de los objetivos estratégicos del hospital y fortalecer el sentido de pertenencia a la entidad, en 5 ejes:

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

Este plan se articula de manera transversal con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), garantizando la identificación, evaluación, intervención y seguimiento de los riesgos psicosociales conforme a la normatividad vigente. Las acciones incluidas buscan prevenir alteraciones en la salud mental, estrés laboral y otros efectos negativos derivados de las condiciones de trabajo, promoviendo entornos laborales seguros y saludables que protejan la salud física, emocional y social de los colaboradores.

Además, el Plan incorpora estrategias de prevención primaria, secundaria y terciaria del riesgo psicosocial, fortaleciendo habilidades individuales y colectivas, promoviendo estilos de vida saludables y mejorando las condiciones intralaborales y extralaborales. Estas acciones están basadas en los resultados de las evaluaciones



institucionales, como la encuesta de riesgo psicosocial y de fatiga, y se orientan hacia una intervención integral, la mejora continua del clima laboral y la reducción del ausentismo, previniendo enfermedades laborales y promoviendo un desempeño organizacional sólido.

Las actividades del Plan se implementarán en articulación con los programas de vigilancia epidemiológica, estrategias de promoción y prevención en salud, y las acciones de capacitación y sensibilización en Seguridad y Salud en el Trabajo. De esta manera, se evaluará su impacto y sostenibilidad, consolidando una cultura de autocuidado, corresponsabilidad y bienestar integral, alineada con la misión institucional y la excelencia en la prestación de servicios de salud.

La Subdirección Administrativa y la Unidad de Talento Humano del Hospital Militar Central reafirman su compromiso con el bienestar, el desarrollo y la estabilidad emocional de los servidores públicos, e invitan a todos a participar activamente en las iniciativas propuestas, entendiendo que el bienestar individual y colectivo es esencial para la excelencia en la atención, la integridad institucional y la consolidación de una cultura organizacional saludable y sostenible.



2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Implementar iniciativas y estrategias que incrementen la percepción de bienestar, salud y calidad de vida laboral en los colaboradores del Hospital Militar Central, que a su vez se reflejen en un aumento en la productividad, el compromiso institucional y equilibrio vida - trabajo - familia.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Ejecutar el 100 % de las actividades del Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos durante la vigencia 2026, orientadas a los ejes de equilibrio psicosocial, salud mental, diversidad e inclusión, transformación digital e identidad y vocación por el servicio público, garantizando su desarrollo conforme al cronograma aprobado y la normatividad vigente.
- Alcanzar un nivel de satisfacción igual o superior al 90 % de los colaboradores participantes en las actividades del Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos durante la vigencia 2026, mediante la aplicación de encuestas de percepción que permitan evaluar la calidad, pertinencia e impacto de las acciones implementadas.

3. ALCANCE

El plan de bienestar del Hospital Militar Central inicia con la identificación de las necesidades a partir de las evaluaciones realizadas a los colaboradores, y culmina con la evaluación del nivel de satisfacción frente a las actividades desarrolladas durante la vigencia y el impacto generado.

Este plan aplica a todo el personal que integra el Hospital Militar Central, incluyendo servidores públicos de planta, personal vinculado mediante contrato de prestación de servicios y el personal militar que participa en los procesos de la entidad, extendiéndose a sus familias.



Su alcance comprende la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de acciones encaminadas a fortalecer el bienestar y salud integral, la calidad de vida laboral y la humanización en la prestación del servicio.

4. MARCO LEGAL

Este marco se compone de la normatividad externa o interna que regirá el siguiente plan:

Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
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, 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.
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



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					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	1616	2013	Externo	Congreso de la República	POR MEDIO DE LA CUAL SE EXPIDE LA LEY DE SALUD MENTAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES" ARTÍCULO 9°. PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL Y PREVENCIÓN DEL TRASTORNO MENTAL EN EL ÁMBITO LABORAL. Las Administradoras de Riesgos Laborales dentro de las actividades de promoción y prevención en salud deberán generar estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y prevención del trastorno mental, y deberán garantizar que sus empresas afiliadas incluyan dentro de su sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo para proteger, mejorar y recuperar la salud mental de los trabajadores. El Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Salud determinarán y actualizarán los lineamientos técnicos para el diseño, formulación e implementación de estrategias, programas, acciones o servicios de promoción de la salud mental y la prevención del trastorno mental en el ámbito laboral..." y ARTÍCULO 21. PROTECCIÓN ESPECIAL AL TALENTO HUMANO QUE TRABAJA EN SALUD MENTAL. las Administradoras de Riesgos laborales, de conformidad con el nivel de riesgo identificado, prestará la asesoría y asistencia técnica para implementar programas, campañas, servicios y acciones de educación y prevención, intervención y control de los factores de riesgos psicosocial a los trabajadores de la salud mental, cuya labor se relacione con la atención directa en consulta



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					externa o hospitalaria, casos de violencia fatal y no fatal y atención psicosocial en situaciones de urgencia, emergencia y desastres.
Decreto	1443	2014	Externo	Ministerio de salud	Actualiza el marco de la Ley 1616. Amplía la financiación y el acceso a servicios de salud mental, crea unidades especializadas y fortalece la atención psicológica sin barreras. Su implementación debe reflejarse en los programas institucionales de salud mental del Hospital Militar Central.
Decreto	1072	2015	Externo	Ministerio de Trabajo	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
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 readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					<p>3. Preparar a los pre-pensionados para el retiro del servicio.</p> <p>4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.</p> <p>5. Fortalecer el trabajo en equipo.</p> <p>6. Adelantar programas de incentivos.</p>
Ley	1857	2017	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	<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>
Guía de estímulos para los servidores públicos	1	2018	Externo	Dirección de Empleo Público (DAFP)	<p>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.</p>
Ley	1952	2019	Externo	Gestor Normativo - Función Pública	<p>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.</p> <p>Especialmente en el artículo: Artículo 37. Derechos (...) 4. Participar en todos los programas de bienestar</p>



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					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.
Resolución	312	13 de febrero de 2019	Externo	Ministerio de Trabajo	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST
Ley	2101	13 de agosto de 2021	Externo	Congreso de la República	Regula el bienestar laboral en la función pública, promoviendo la conciliación de la vida familiar y laboral, incluyendo el teletrabajo, nuevas modalidades laborales, y políticas de salud mental y física para los empleados.
Ley	2277	28 de noviembre de 2022	Externo	Congreso de la República	Reforma laboral que implementa el derecho al descanso y al bienestar integral de los empleados públicos, regulando nuevas políticas de trabajo flexible y el uso de nuevas tecnologías en la administración pública.
Decreto	1426	19 de abril de 2023	Externo	Ministerio de Trabajo	Implementa medidas específicas para el fortalecimiento del bienestar laboral en el sector público, incluyendo programas de salud mental y nuevas formas de apoyo psicosocial a los empleados.
Decreto	650	17 de marzo de 2023	Externo	Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)	Regula el teletrabajo y el trabajo remoto en la función pública, garantizando condiciones adecuadas de trabajo y promoviendo el bienestar de los empleados públicos mediante políticas flexibles y adaptativas.
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.
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".



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
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.
Ley	2466	2025	Externo	Congreso de la República	Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia. Art. 1 "... se dictan disposiciones para el trabajo digno y decente en Colombia, buscando el respeto a la remuneración justa, bienestar integral..."; Art. 18. Medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo. Art. 47, Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Art. 52, Modalidades de Teletrabajo. Art. 53, Auxilio de Conectividad. Art. 54, Garantías Laborales, Sindicales y de Seguridad Social para los Teletrabajadores. Art. 55, Promoción de las diferentes modalidades de trabajo a distancia. Art. 56, Entornos laborales flexibles.



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
Decreto	0728	2025	Externo	Ministerio de trabajo	Por el cual se adiciona el Capítulo 13 al Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto número 1072 de 2015, Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo, para establecer acciones de promoción de la salud mental, prevención de problemas y trastornos mentales, y consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral; Artículo 2.2.4.13.4. Desarrollo de acciones de prevención de problemas y trastornos mentales por parte de los empleadores y contratantes. Las estrategias para la prevención de problemas y trastornos mentales establecidos en el artículo 9° de la Ley 1616 de 2013, deben ser desarrolladas mediante un plan de intervención que contemple acciones específicas de acuerdo a los resultados de la Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales.
Sello No Discriminación	CP-CER-SND0231	2025-12-22	Externo	Icontec	ICONTEC Otorga el certificado del Sello de No Discriminación del Ministerio del Interior en el Nivel 4 con un cumplimiento del 100% de un total posible de 100 puntos a: HOSPITAL MILITAR CENTRAL. Alcance: Prevención y contribución a la eliminación de cualquier tipo y forma de discriminación en los procesos y actividades asistenciales, administrativas y formativas del Hospital Militar Central.

5. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

En este punto se encuentran las políticas, planes y programas internacionales, nacionales y sectoriales que constituyen la base para la estructuración del plan de bienestar, estímulos e incentivos del Hospital Militar Central.

5.1. 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, 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.



5.2. Plan Nacional de Desarrollo (PND) de Colombia para 2022-2026

Plantea cinco ejes de transformación que orientan las políticas públicas del país durante este periodo: (i) Ordenamiento del territorio alrededor del agua, buscando armonizar el desarrollo con la protección de los recursos naturales; (ii) Seguridad humana y justicia social, que integra la protección de la vida, la seguridad jurídica, económica y social de las personas; (iii) Derecho humano a la alimentación, garantizando el acceso progresivo a una alimentación adecuada; (iv) Transformación productiva, internacionalización y acción climática, que impulsa economías sostenibles y resilientes; y (v) Convergencia regional, orientada a reducir brechas entre territorios y fortalecer la institucionalidad.

El PND entonces promueve un enfoque integral orientado a mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de los trabajadores, enmarcando el trabajo como un componente esencial del bienestar social, la justicia y la dignidad humana. En este sentido, impulsa la generación, protección y formalización del empleo con condiciones dignas, así como la reducción de brechas laborales y la eliminación de discriminación en el entorno de trabajo, a través de mecanismos e incentivos que favorezcan la accesibilidad a la seguridad social, la formalización laboral, la promoción de empleo decente y la inclusión de grupos vulnerables, posibilitando entornos laborales más equitativos, seguros y protectores que contribuyen directamente al bienestar, la motivación y la satisfacción de los servidores públicos y demás colaboradores.

5.3. La Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública y sus Familias 2023-2027

La Política es una hoja de ruta formulada por el Ministerio de Defensa Nacional con el propósito de mejorar la calidad de vida de los integrantes de la Fuerza Pública y de sus familias, con un énfasis especial en los jóvenes que prestan servicio militar o policial. Esta política define más de 40 iniciativas estratégicas agrupadas en componentes como educación, desarrollo humano, vivienda, salud, recreación y deporte, apoyo psicosocial y espiritual, alimentación, y estímulos para personal en servicio o reservista, con el objetivo de fortalecer las condiciones físicas, mentales y sociales que promuevan altos niveles de motivación, vocación, sentido de pertenencia y desempeño institucional, en coherencia con las prioridades de bienestar y dignidad humana establecidas por el Gobierno Nacional.

Esta política formulada por el Ministerio de Defensa Nacional, se alinea con el Plan de Bienestar del Hospital Militar Central en la medida en que orienta acciones dirigidas a mejorar la calidad de vida, el desarrollo humano y el bienestar integral del personal



militar en comisión y de los soldados regulares que prestan su servicio en la institución. Esta política promueve el fortalecimiento de dimensiones clave como la salud física y mental, el acompañamiento psicosocial, la educación, la recreación, el deporte, el apoyo espiritual y familiar, así como la generación de entornos laborales dignos y protectores, contribuyendo a la motivación, el sentido de pertenencia, la adaptación al entorno hospitalario y el desempeño integral del talento humano, en coherencia con la misión asistencial y el enfoque de cuidado integral del Hospital Militar Central.

5.4. Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 - 2031

El plan adoptado por el Ministerio del Trabajo como el documento rector del Sistema General de Riesgos Laborales, orienta durante el periodo 2022-2031 las acciones de todos los actores del sistema para mejorar las condiciones de salud y de trabajo de los trabajadores en Colombia, promoviendo una cultura de autocuidado, la promoción de ambientes de trabajo seguros y saludables, la prevención de accidentes y enfermedades laborales, y la gestión integral de riesgos. Este plan tiene como visión alcanzar mejores niveles de bienestar y calidad de vida laboral a través del trabajo digno y decente, e impulsa la participación de entidades públicas, empleadores, trabajadores y aseguradoras para fortalecer la salud, la seguridad y el bienestar en los lugares de trabajo, reduciendo siniestralidad y generando condiciones laborales compatibles con productividad, sostenibilidad y calidad de vida de los trabajadores.

5.5. Programa Nacional de Bienestar 2023 - 2026

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

5.5.1. EJE 1. Equilibrio Psicosocial

Nuevas formas de adaptación laboral y la adopción de herramientas que le permitan a las servidoras y los servidores públicos afrontar los cambios y las diferentes circunstancias que inciden en su estabilidad laboral y emocional, entre otros aspectos

5.5.1.1 Factores psicosociales: Este componente hace referencia a aquellas actividades que contribuyan a la no afectación de la salud física, psíquica y social de las servidoras y los servidores públicos, prevenir los riesgos laborales, así como la humanización del trabajo que se puede ver reflejado en iniciativas de salario emocional, las cuales contribuyen a la generación de bienestar laboral, al aumento de la productividad, disminuir el ausentismo por enfermedad y, a su vez, a la gestión y retención del talento humano.



5.5.1.2 Equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral: Este componente integra todas aquellas actividades asociadas a proteger la dimensión personal y familiar de las servidoras y los servidores públicos y con ello coadyuvar en el bienestar laboral de estos.

5.5.1.3 Calidad de vida laboral: Este componente está asociado a aquellas actividades que se ocupen de las condiciones de la vida laboral de las servidoras y los servidores públicos que conlleven a la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Así mismo, se enfocan en el reconocimiento de la labor de las servidoras y los servidores y en la creación de ambientes por parte de la entidad que les permitan desarrollar y/o fortalecer sus competencias, habilidades y destrezas.

5.5.2. EJE 2. Salud Mental

Comprende acciones dirigidas a contribuir a la salud mental de los colaboradores, con el fin de lograr un estado de bienestar donde estos sean conscientes de sus propias aptitudes y manejen el estrés inherente al cargo que ocupan y las funciones o actividades que desempeñan para mantener su productividad. Igualmente, este eje incluye hábitos de vida saludables relacionados con mantener la actividad física, nutrición saludable, prevención del consumo de tabaco, alcohol, sustancias psicoactivas o medicamentos no formulados, lavado de manos, peso saludable, entre otros aspectos.

5.5.2.1 Higiene mental o psicológica: Este componente hace referencia a aquellas acciones orientadas a mantener la salud mental de las servidoras y los servidores públicos, así como que estén en armonía con su entorno sociocultural con el fin de contribuir a mantener su bienestar y en procura de mejorar continuamente su calidad de vida.

5.5.2.2 Prevención de nuevos riesgos a la salud: Este componente tiene relación con la salud de las servidoras y los servidores públicos con el fin de contribuir a mejorar su bienestar y calidad de vida.

5.5.3. EJE 3. Diversidad e Inclusión

Acciones que se deben implementar en materia de diversidad, inclusión y equidad, así como la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.



5.5.3.1 Fomento de la inclusión, la diversidad y la equidad: Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a promover la inclusión laboral, la diversidad y la equidad en el ámbito laboral y a prevenir prácticas irregulares en cumplimiento de la normativa vigente con el fin de contribuir a la construcción de un buen ambiente laboral y crear espacios seguros y diversos para el mejoramiento continuo de la calidad de vida de las servidoras y los servidores públicos.

5.5.3.2 Prevención, atención y medidas de protección: Este componente tiene que ver con aquellas actividades relacionadas con la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón.

5.5.4. EJE 4. Transformación Digital

Migrar hacia organizaciones inteligentes, aplicando la tecnología, la información y nuevas herramientas que trascienden barreras físicas y conectan a mundo. Lo anterior, adquiere relevancia para la búsqueda del bienestar de las servidoras y los servidores públicos, toda vez que permite a las entidades a través de las herramientas digitales obtener mayor cantidad de información respecto de sus servidoras y servidores y con ello facilitar la comunicación, así como agilizar y simplificar los procesos y procedimientos para la gestión del bienestar.

5.5.4.1 Creación de cultura digital para el bienestar: Este componente hace referencia a la importancia de la creación de una cultura digital para facilitar a las servidoras y los servidores de las entidades la gestión de flujo de trabajo, la distribución y automatización de tareas y la flexibilidad laboral, entre muchos otros beneficios.

5.5.4.2 Analítica de datos para el bienestar: Este componente tiene como propósito facilitar la toma de decisiones, la segmentación y la caracterización de las servidoras y los servidores públicos, así como la obtención de datos relevantes para la implementación de los programas de bienestar.

5.5.4.3 Creación de ecosistemas digitales: Este componente tiene como finalidad facilitar el trabajo de las servidoras y los servidores públicos, generar flexibilidad en las entidades y organizar los tiempos y flujos de trabajo, aumentar la comunicación interna, acceder de manera rápida a la información disponible, entre otros beneficios.

5.5.5. EJE 5. Identidad y Vocación por el Servicio Público



Acciones dirigidas encaminadas a promover en las servidoras y los servidores públicos el sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público, con el fin de interiorizar e implementar los valores definidos en el Código de Integridad del Servicio Público y los principios de la función pública señalados en el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, así como entender el significado y la trascendencia en el desempeño de su labor y con ello contribuir a incrementar los niveles de confianza y satisfacción de los grupos de interés en los servicios prestados por el Estado.

5.5.5.1 Fomento del sentido de pertenencia y la vocación por el servicio público:

Este componente hace referencia a aquellas actividades encaminadas a desarrollar el sentido de pertenencia en las servidoras y los servidores públicos respecto de la visión, la misión y los objetivos estratégicos de la entidad, con el propósito de lograr su compromiso, que se sientan identificados con la entidad pública y entiendan la importancia de la labor que desempeñan para prestar un servicio de calidad y eficaz que satisfaga las expectativas de los grupos de interés.

5.6. Propuesta de Valor SOI HOMIL

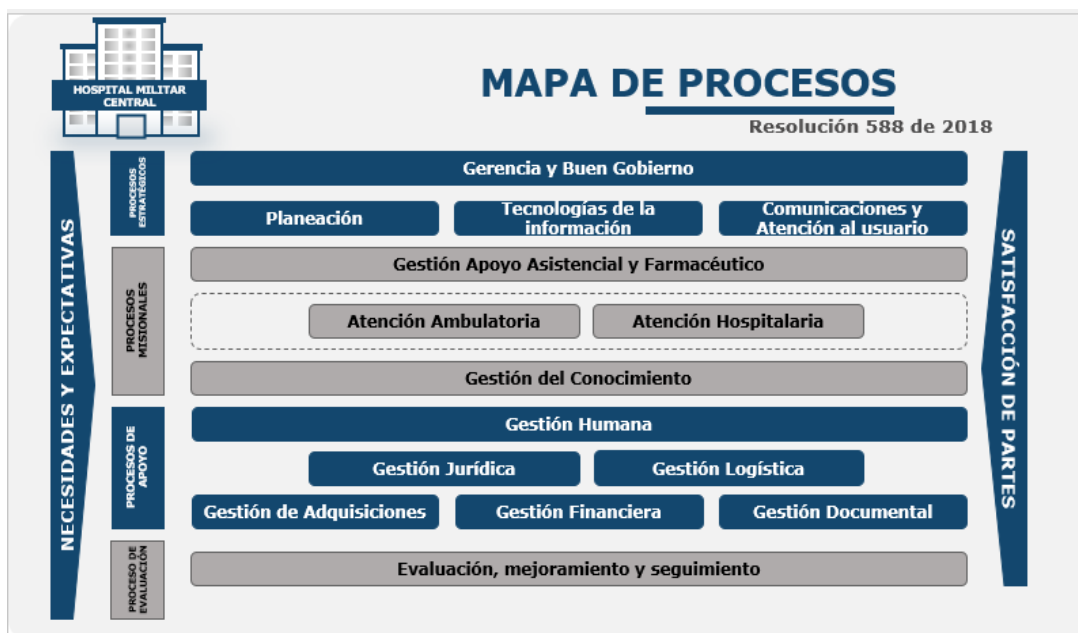
De acuerdo con lo planteado para la propuesta de valor y la necesidad de apuntar los esfuerzos necesarios para desarrollar una cultura organizacional que se vea reflejada en los comportamientos esperados establecidos por la promesa de valor "SOI HOMIL", el plan de bienestar, beneficios e incentivos 2026 articulará sus acciones para promover esta cultura.

5.7. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

Cuyo objetivo general se plantea para 2026 "Establecer estrategias que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y familiar de los colaboradores del Hospital Militar Central, en el marco de la gestión estratégica y del ciclo del talento humano, mediante la implementación de planes y políticas, fortaleciendo las competencias laborales y garantizando la idoneidad del personal para el adecuado desempeño de los cargos, orientadas al desarrollo integral del personal".

5.8. Mapa de Procesos

La Institución soporta su operación a través de un sistema de procesos organizacionales estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación, sustentado en la estandarización de procedimientos, guías y manuales, orientados a garantizar la prestación de servicios con calidad, enfoque humanizado y seguridad del paciente, en coherencia con una cultura de mejoramiento continuo.



En los Procesos Estratégicos, el Plan de Bienestar apoya el logro de objetivos institucionales al promover una cultura organizacional saludable, motivación, reconocimiento y compromiso institucional.

En los Procesos Misionales, el bienestar laboral potencia la calidad de la atención en salud mediante entornos de trabajo seguros, disminución de riesgos psicosociales y fortalecimiento de la salud física y mental del talento humano.

En los Procesos de Apoyo, especialmente en *Gestión del Talento Humano*, el Plan de Bienestar contribuye a la retención del personal, capacitación, evaluaciones de desempeño, incentivos y calidad de vida laboral.

Finalmente, en los Procesos de Evaluación y Control, el Plan incorpora indicadores e instrumentos de seguimiento que permiten evidenciar avances, medir impactos y generar mecanismos de mejora continua que aseguren la sostenibilidad de las acciones de bienestar en el tiempo.

6. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

Bienestar laboral: Conjunto de acciones institucionales orientadas a mejorar las condiciones físicas, psicológicas y sociales del personal, con el fin de fortalecer la



motivación, la productividad y el sentido de pertenencia hacia la entidad. Incluye programas de salud mental, recreación, cultura organizacional, desarrollo personal y equilibrio vida-trabajo. Decreto Ley 1567 de 1998; Ley 909 de 2004; Programa Nacional de Bienestar e Incentivos 2023–2026 (DAFP).

Calidad de vida laboral: Percepción de las servidoras y los servidores públicos sobre el equilibrio entre sus condiciones de trabajo, el ambiente laboral, la seguridad, la remuneración, la estabilidad y las oportunidades de desarrollo profesional y personal. Ley 909 de 2004, art. 33; Decreto 1083 de 2015; DAFP – Lineamientos de Bienestar e Incentivos (2023).

Salud Mental: Estado de bienestar en el cual la persona reconoce sus capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, trabajar de forma productiva y contribuir a su comunidad. En el entorno laboral implica el diseño de ambientes saludables, la prevención de riesgos psicosociales y la atención integral de las alteraciones emocionales. Ley 1616 de 2013, art. 3; Ley 2460 de 2025; Organización Mundial de la Salud (OMS).

Prevención de riesgos psicosociales Conjunto de medidas organizacionales y técnicas orientadas a identificar, evaluar y controlar los factores del entorno laboral que puedan afectar la salud mental o emocional del trabajador. Decreto 1443 de 2014 (SG-SST); Resolución 2404 de 2019 (Batería de Riesgo Psicosocial); Ley 1616 de 2013.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) Herramienta de gestión que integra la política, la organización, la planificación, la evaluación y la mejora continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Su objetivo es anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud física o mental de los trabajadores. Decreto 1443 de 2014; Resolución 0312 de 2019 (Estándares mínimos).

Sistema de estímulos: Conjunto de políticas, planes, programas e incentivos destinados a promover el desempeño eficaz, el compromiso institucional y la permanencia del talento humano en el servicio público. Comprende incentivos pecuniarios y no pecuniarios, como reconocimientos, formación, bienestar y desarrollo laboral. Decreto Ley 1567 de 1998; Ley 909 de 2004; Decreto 1083 de 2015, arts. 2.2.8.1.1 y ss.



Incentivos no pecuniarios: Reconocimientos simbólicos o beneficios no económicos que buscan fortalecer la motivación, el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral. Pueden incluir distinciones, flexibilización horaria, capacitaciones, acompañamiento emocional, actividades culturales o deportivas, entre otros. Decreto Ley 1567 de 1998; Guía DAFP para Planes de Bienestar e Incentivos 2024.

Equilibrio vida laboral y personal: Armonización entre las responsabilidades laborales y las necesidades personales y familiares, que contribuye al bienestar integral, la productividad y la salud mental del personal. Programa Nacional de Bienestar e Incentivos 2023–2026 (Eje 5); Ley 1616 de 2013.

Promoción de la salud mental: Acciones orientadas a crear condiciones favorables y desarrollar capacidades individuales y colectivas que fortalezcan el bienestar emocional y la resiliencia del talento humano. Ley 1616 de 2013, art. 5; Ley 2460 de 2025; Minsalud – Política Nacional de Salud Mental.

Retención del Talento Humano: Conjunto de estrategias, políticas y acciones institucionales orientadas a mantener vinculados y comprometidos a los servidores públicos o colaboradores que aportan valor a la organización, promoviendo su desarrollo integral, satisfacción laboral y sentido de pertenencia. Su finalidad es reducir la rotación, preservar el conocimiento organizacional y fortalecer la estabilidad del equipo de trabajo en coherencia con los objetivos institucionales y la gestión del bienestar laboral. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP (2023). *Lineamientos para la formulación e implementación de los Programas de Bienestar e Incentivos en las entidades públicas*. Bogotá D.C.

Atención psicosocial: Conjunto de servicios y estrategias de apoyo emocional, psicológico y social dirigidas a personas o grupos que experimentan afectaciones mentales o emocionales derivadas del trabajo o de su entorno. Ley 1616 de 2013; Decreto 1443 de 2014; Resolución 2404 de 2019.

Cultura organizacional: Sistema de valores, normas, prácticas y creencias compartidas dentro de la entidad, que orienta el comportamiento ético, la toma de decisiones y el sentido de pertenencia de los servidores públicos Ley 909 de 2004; Decreto 1083 de 2015; Código de Integridad del Servicio Público (DAFP).



Clima laboral: Conjunto de percepciones y actitudes que los servidores tienen sobre su entorno de trabajo, relaciones interpersonales, comunicación, liderazgo y condiciones organizacionales. Ley 909 de 2004; DAFP – Lineamientos de Bienestar (2023).

Gestión del talento humano: Conjunto de políticas y acciones orientadas a atraer, desarrollar, retener y reconocer el desempeño del personal, garantizando su bienestar y desarrollo integral. Ley 909 de 2004; Decreto 1083 de 2015; Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Marco de gestión del Estado colombiano que integra la planeación, la gestión del talento humano, el control interno y la mejora continua de la gestión institucional, con enfoque en resultados y en el bienestar del servidor público. Decreto 1499 de 2017; Guía DAFP – MIPG.

7. DIAGNÓSTICO

La formulación del Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos se realizará con base en los ejes temáticos que establece el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, la normatividad vigente y los resultados obtenidos a partir de las evaluaciones y las fuentes de información que provean datos relacionados desde la Unidad de Talento Humano.

La identificación de necesidades y definición de estrategias se fundamenta en el análisis integral de los resultados obtenidos en los diagnósticos institucionales, los cuales permiten identificar necesidades, priorizar intervenciones y definir estrategias orientadas al bienestar integral del talento humano, en coherencia con los lineamientos del Programa Nacional de Bienestar 2023–2026, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Estratégico Institucional.

Para este fin, se consideran como insumos principales:

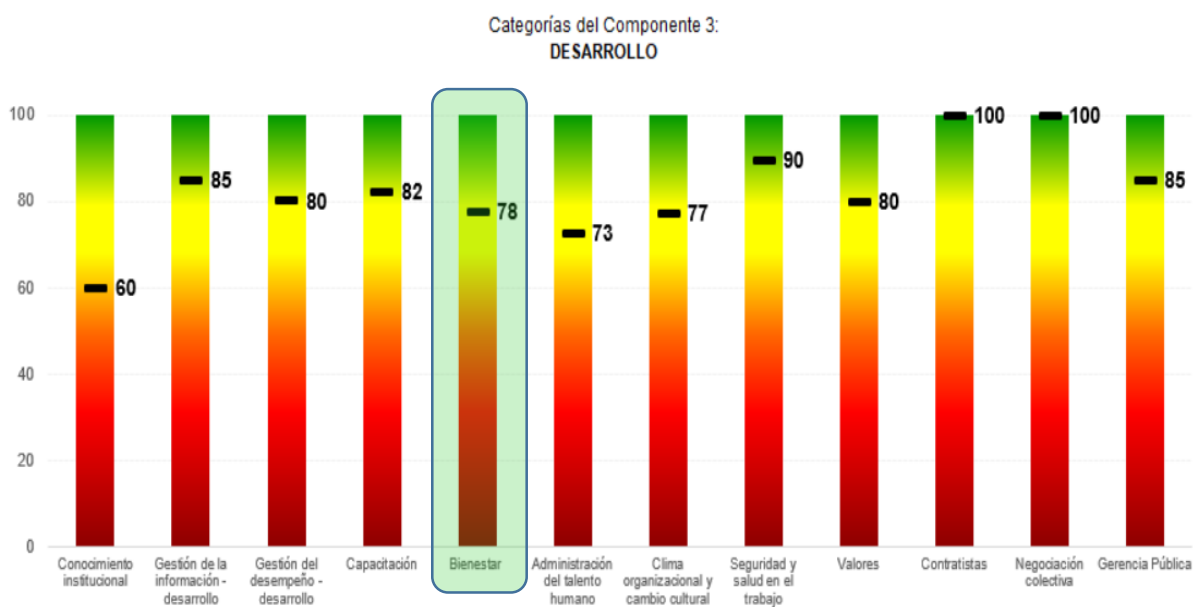
- Modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG
- Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH
- Encuesta de necesidades de bienestar 2025
- Resultados de la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (intra-laborales, extra-laborales e individuales) 2025

- Encuesta de caracterización y bases de datos sociodemográficas 2025 Personal de Planta
- Encuesta de caracterización Grupos de Valor 2025
- Diagnóstico de clima organizacional y satisfacción laboral 2025
- Informe Apropiación Código de Integridad 2025
- Otros

7.1 Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

A continuación se encuentran los resultados obtenidos en la matriz de autodiagnóstico de la GETH

Ilustración 1. Categorías del componente Desarrollo de la Matriz de Autodiagnóstico de la GETH. Diciembre 2025



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 2026.



7.2 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH

Como resultado del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se identifica un plan de acción con las variables más bajas, donde se establecen acciones que permiten generar mayor impacto en el proceso y contribuirán a incrementar el puntaje de Consolidación.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	81	RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	78
			- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	79
			- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	79
			- Ruta para generar innovación con pasión	87
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	83	RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	79
			- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	84
			- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	86
			- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	84
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	86	RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	87
			- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	86	RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	85
			- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	86
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	91	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	91

Ruta de la Felicidad Puntuación General: 76

Esta ruta presenta la puntuación más baja dentro del conjunto analizado, lo que indica una **oportunidad clara de fortalecimiento** en los factores asociados al bienestar y la satisfacción laboral. Si bien existen iniciativas orientadas a mejorar el entorno físico, emocional y motivacional del trabajo, los resultados sugieren que aspectos



como el equilibrio entre la vida laboral y personal, el salario emocional y la generación de innovación con sentido podrían fortalecerse. Este resultado señala la necesidad de priorizar acciones que impacten directamente en la percepción de bienestar, entendiendo que la felicidad laboral es un factor clave para la productividad y el compromiso institucional.

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el Hospital militar usando la herramienta del Departamento Administrativo de la Función Pública dispuesta para tal final. Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

- Puntaje final **81.5**

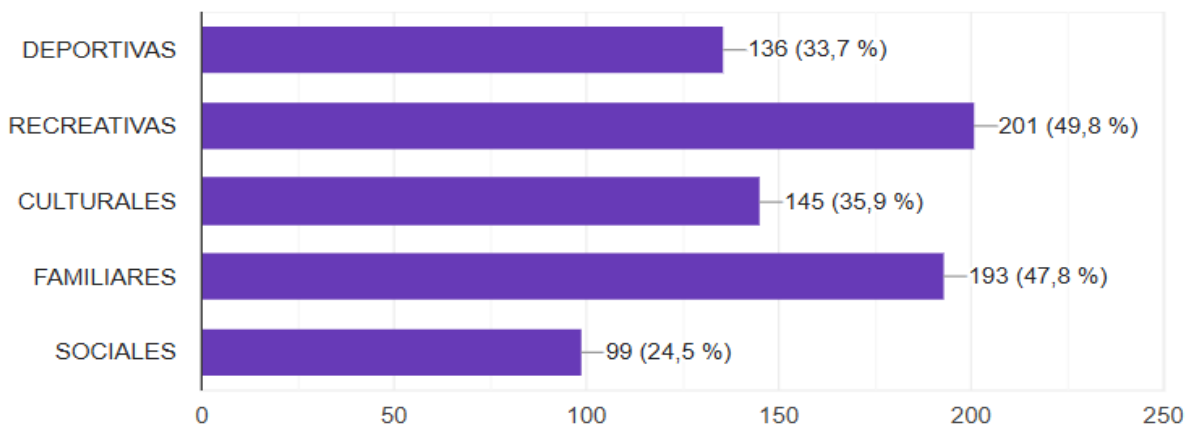
Este resultado ubica la política de gestión estratégica de talento humano ubicándola en el nivel de madurez "CONSOLIDACIÓN"

7.1 Encuesta de Bienestar

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la encuesta de bienestar aplicada en el mes de diciembre de 2025 y en el cual se obtuvo una participación de 404 colaboradores.

a. Eje I Equilibrio Psicosocial

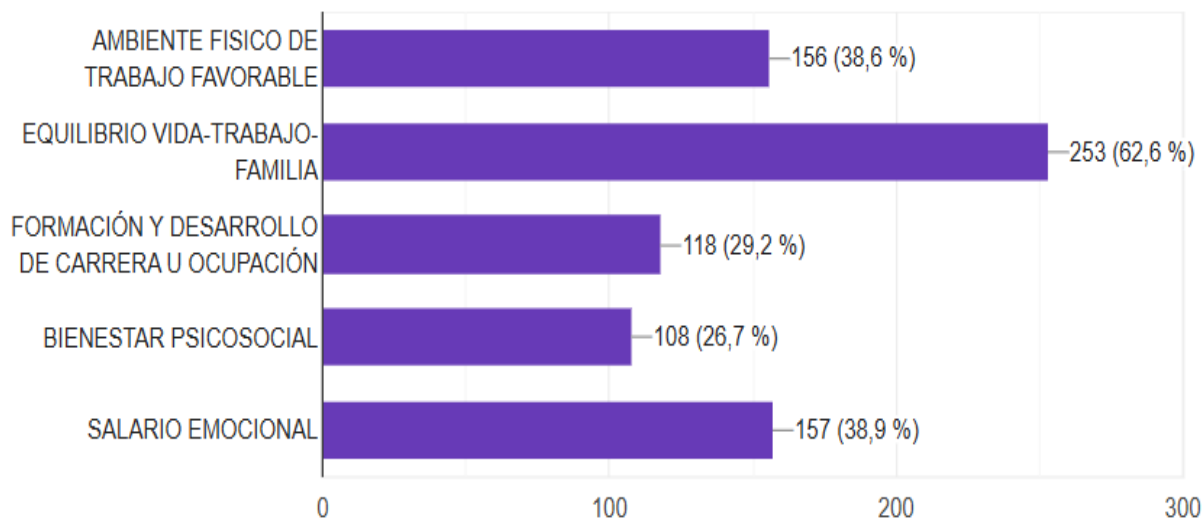
¿Qué tipo de actividades contribuyen a incrementar su percepción de bienestar dentro del contexto laboral?





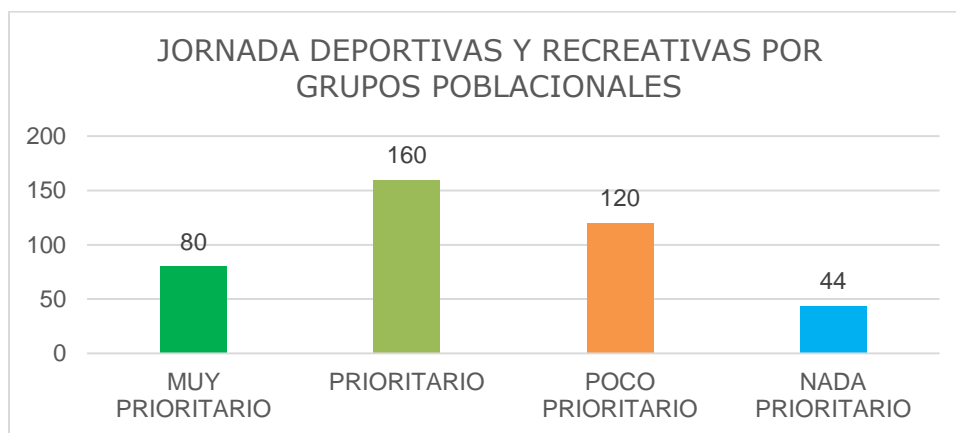
Respecto a este punto las actividades recreativas y familiares son las que consideran los participantes, apoyan en mayor medida la percepción de bienestar.

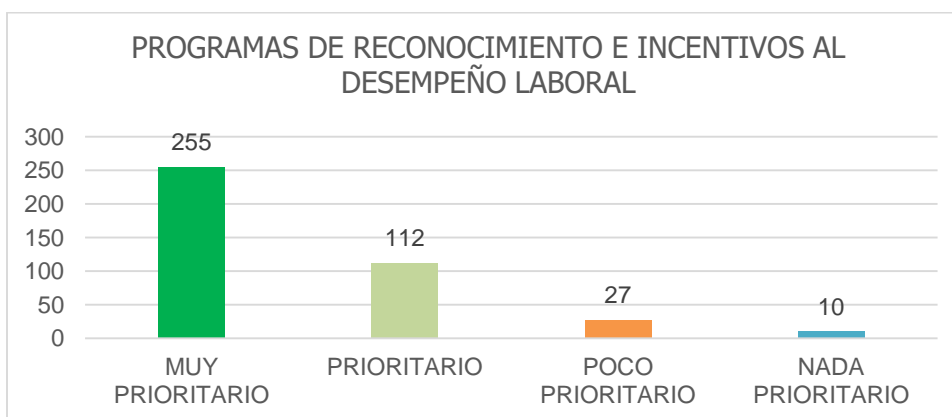
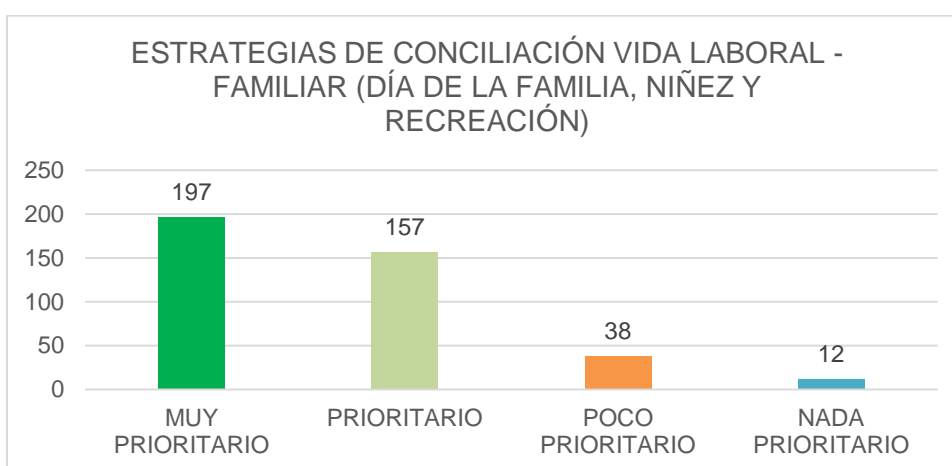
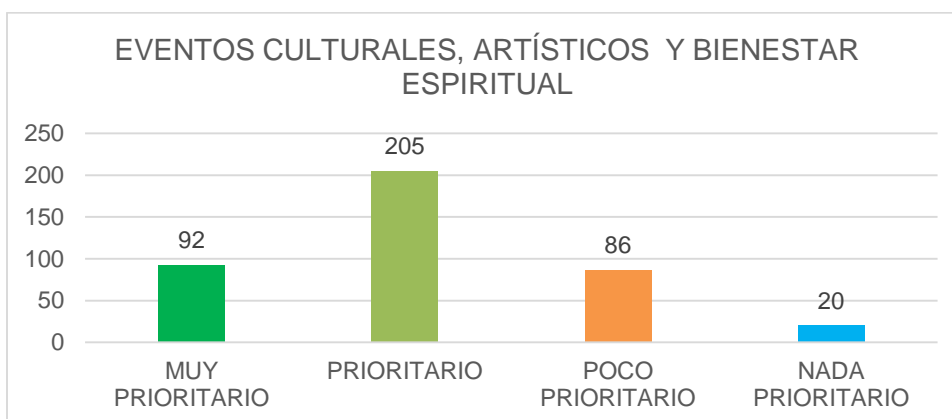
¿Qué aspectos mejorarían su calidad de vida laboral?



En cuanto a los ítems que obtienen el mayor porcentaje porque favorecen la calidad de vida laboral, se encuentra las relacionadas con equilibrio vida-trabajo – familia y salario emocional.

Seleccione el nivel de prioridad de acuerdo con la actividad

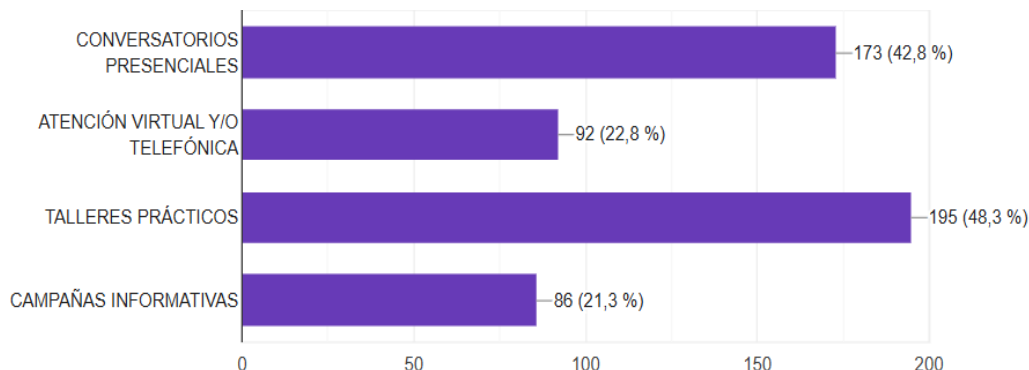




En las actividades planteadas, los programas de reconocimientos e incentivos al desempeño laboral obtuvieron el mayor número de participantes que lo consideran - "Muy Prioritario", seguido de Estrategias de conciliación vida laboral y familiar.

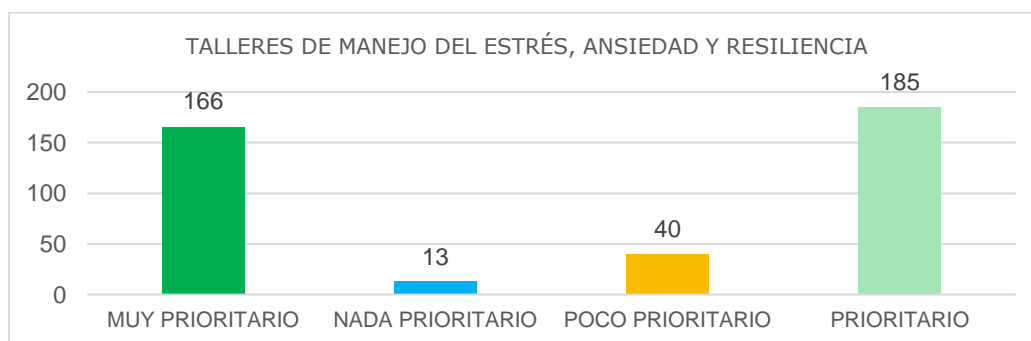
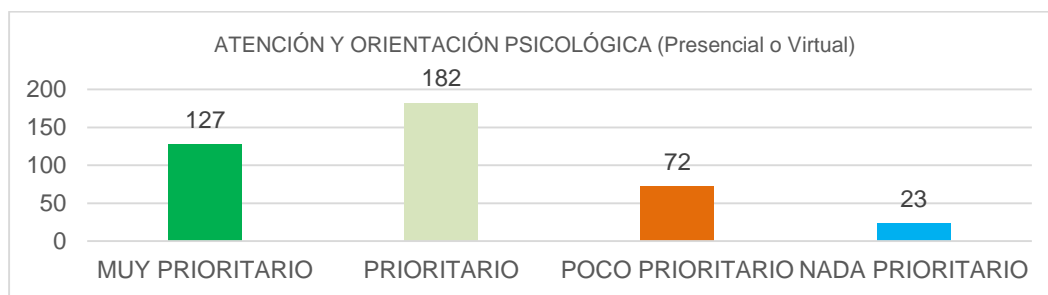
b. Eje II. Salud Mental

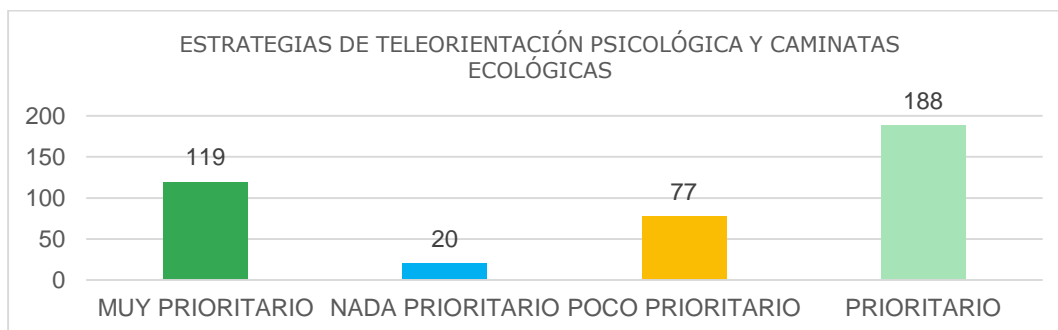
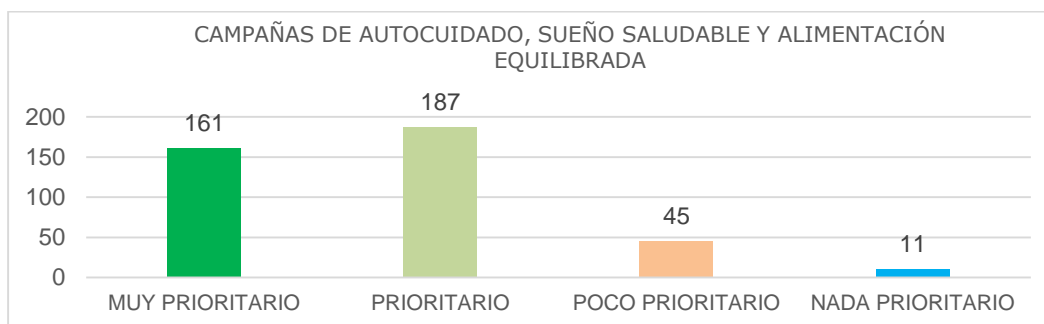
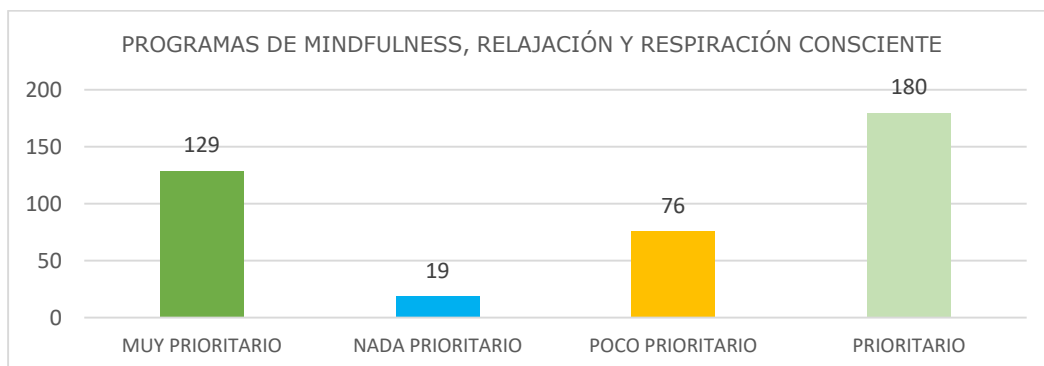
¿Qué medios preferiría para recibir apoyo en salud mental?



Los conversatorios presenciales y los talleres prácticos obtuvieron el mayor porcentaje de personas que lo consideran como medios para recibir apoyo emocional.

Seleccione la prioridad que le da a la actividad

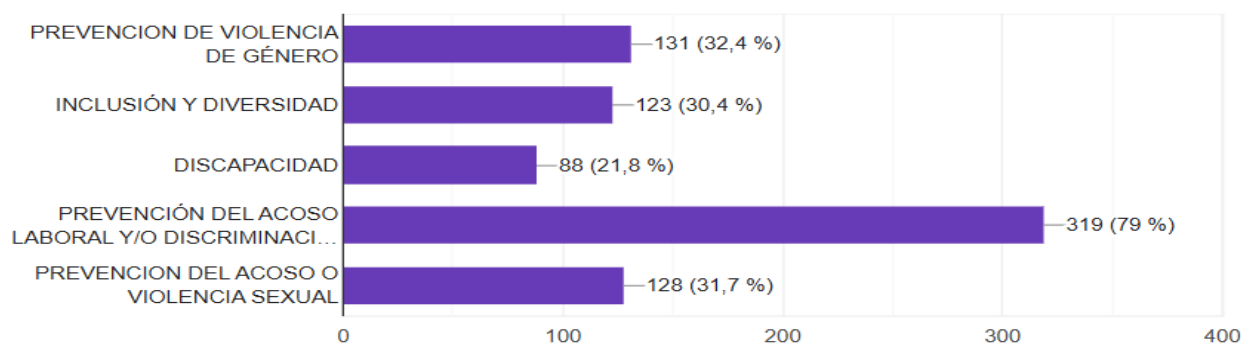




De acuerdo con las actividades planteadas, el mayor número de funcionarios ubico como "muy prioritario" talleres de manejo de estrés, ansiedad y resiliencia, seguido de campañas de autocuidado, sueño saludable y alimentación equilibrada.

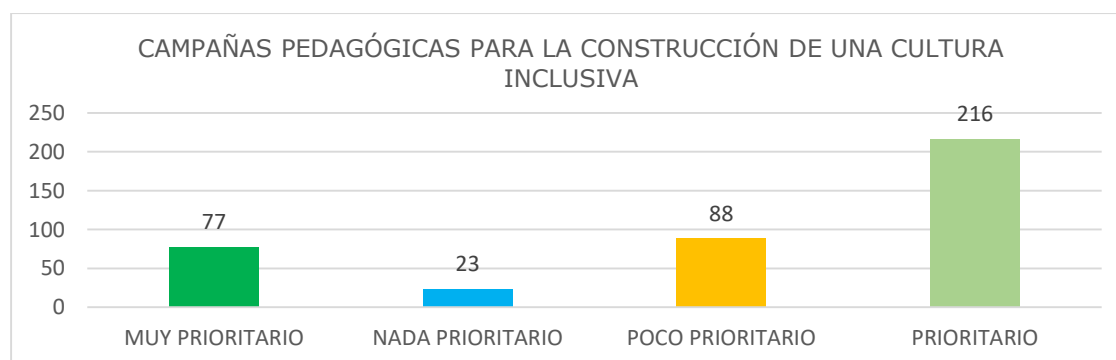
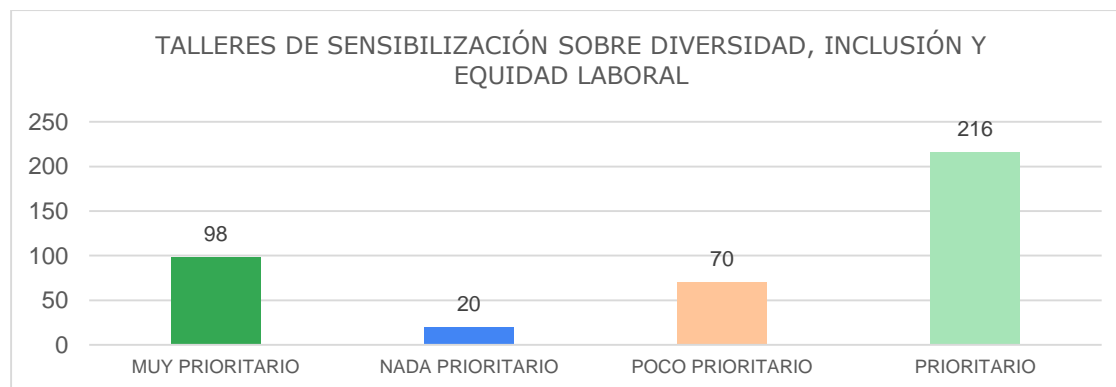
c. Eje III Diversidad e Inclusión

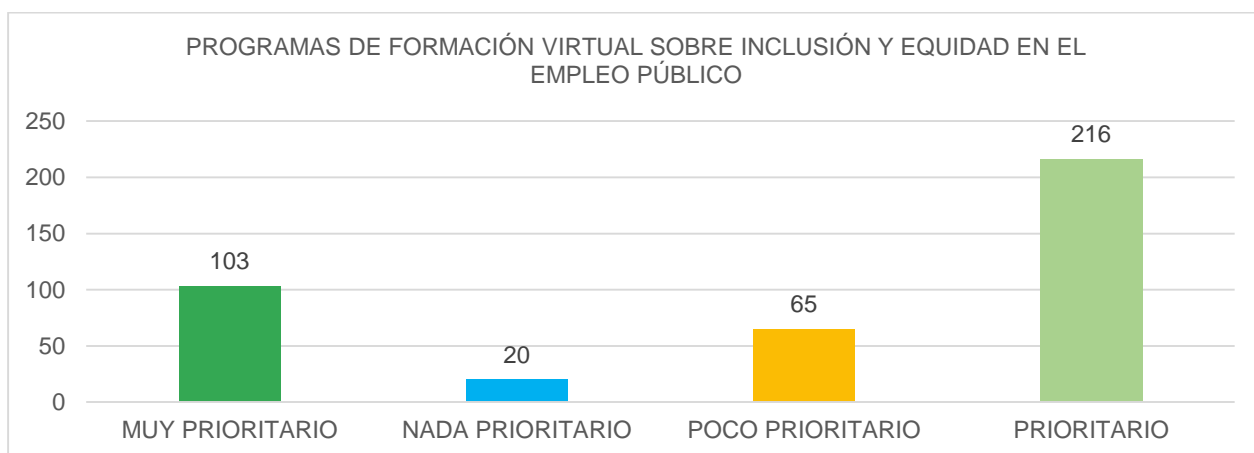
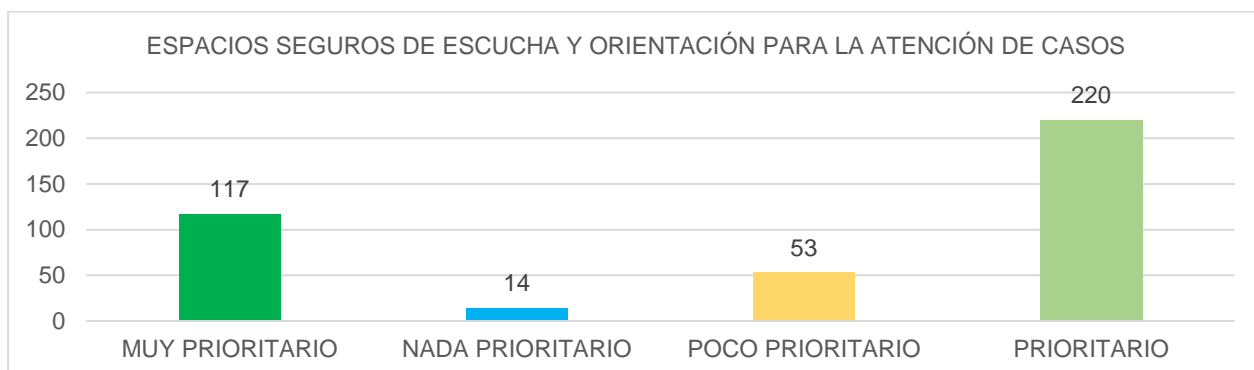
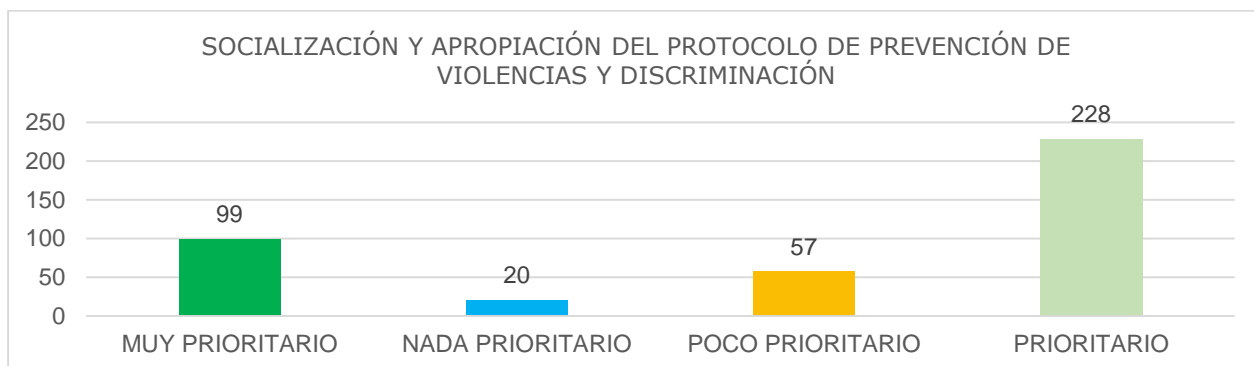
- ¿Qué temas considera prioritarios?



En este eje, un 79% de la población participante, considera prioritario la prevención del acoso laboral y/o discriminación, seguido de prevención de violencia de género.

- Seleccione la prioridad en la actividad





En este punto y respecto a las actividades planteadas, todas evidencian un número de trabajadores significativo que las ubica como prioritarias y muy prioritarias, resaltando Programas de formación virtual sobre inclusión y equidad en el empleo público, así como espacios seguros de escucha y orientación de los casos.



d. Eje IV Transformación digital

¿Qué aspecto se debe fortalecer para lograr una transformación digital de la entidad que nos lleve a obtener mayor cantidad de información, facilitar la comunicación y agilizar y simplificar procesos?

Opciones:

Inversión en infraestructura y productos digitales

Talento humano especializado para el diseño y desarrollo de herramientas

Formación y entrenamiento en competencias digitales básicas y avanzadas

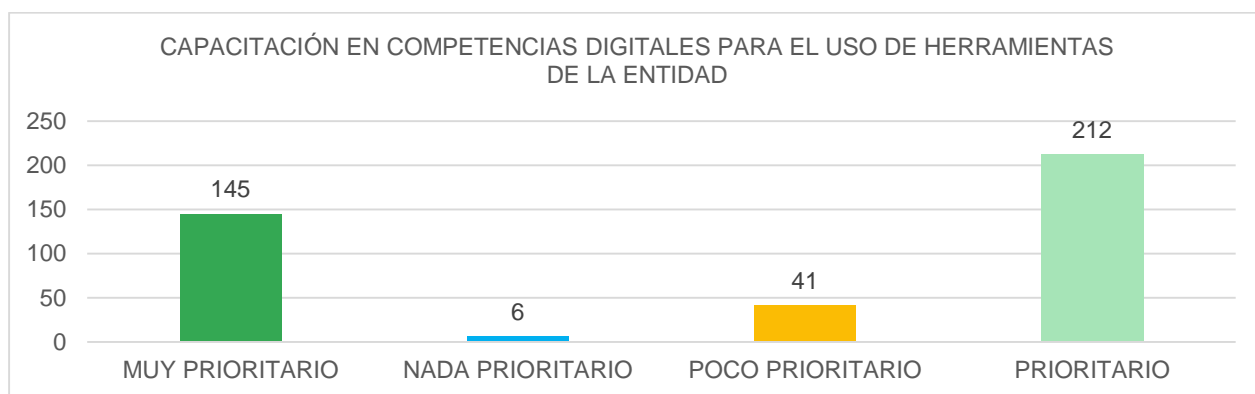
Cultura organizacional orientada al uso, apropiación y aprovechamiento de herramientas

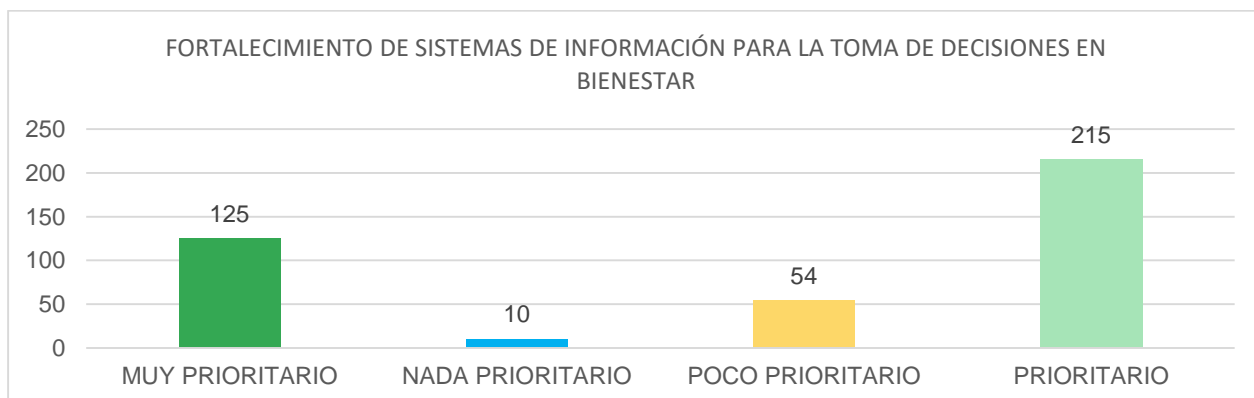
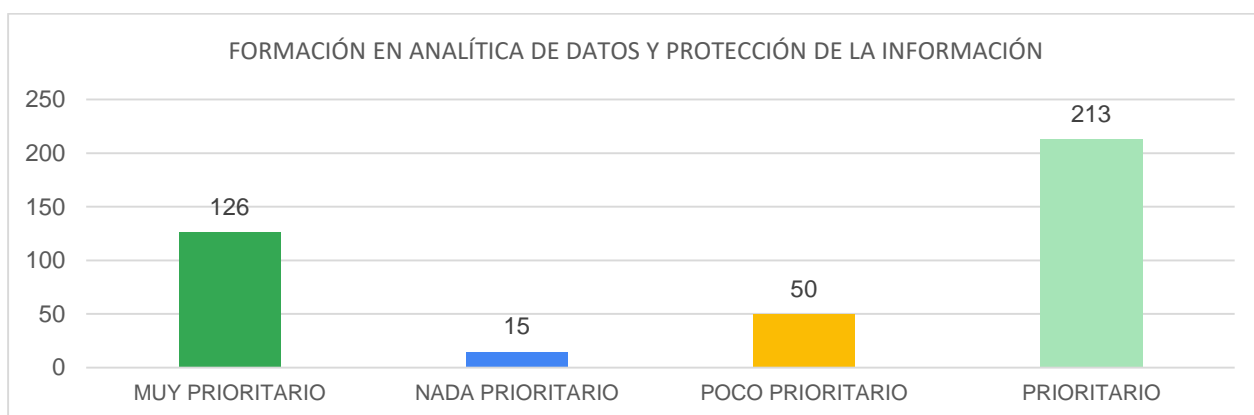
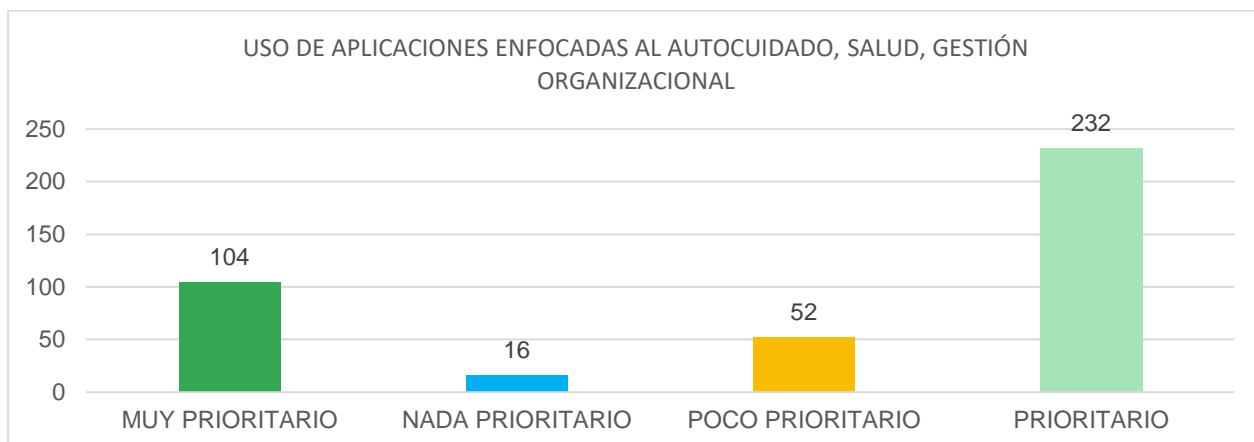
Otros

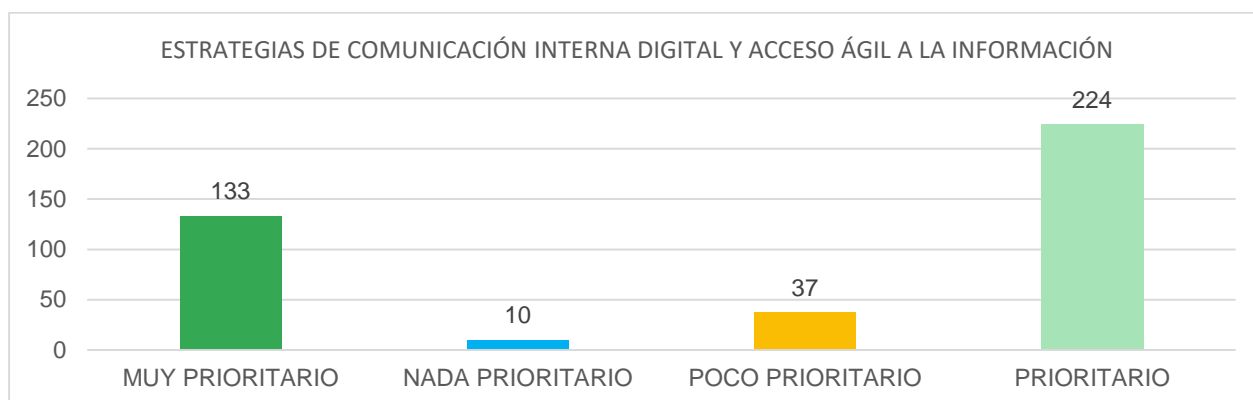


En este eje, para un 57.7% de los participantes es necesario fortalecer la formación y entrenamiento en competencias digitales básicas y avanzadas, así como otro 50.2% considera que debe ser en la cultura organizacional orientada al uso, apropiación y aprovechamiento de herramientas.

- Seleccione la prioridad de la opción:



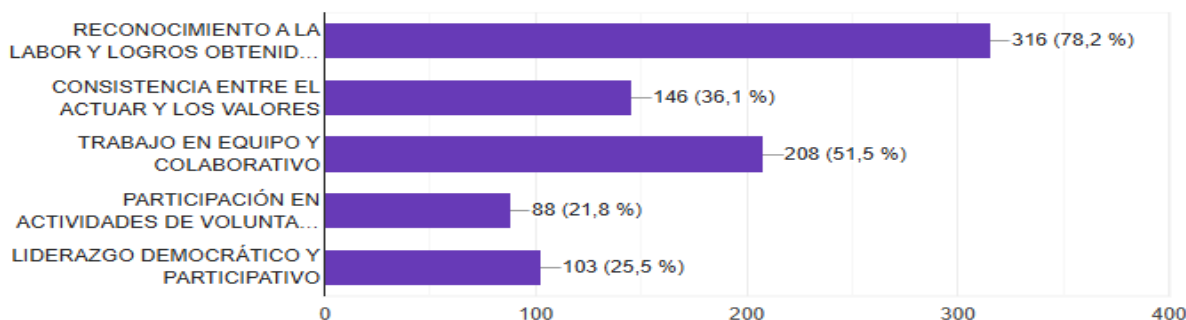




En cuanto a las actividades planteadas, un número importante de trabajadores las considera prioritarias o muy prioritarias, resaltando Capacitación en competencias digitales para el uso de herramientas de la entidad, Estrategias de Comunicación Interna Digital y Acceso Ágil a la Información, así como la Formación en Analítica de Datos y Protección de la Información.

e. Eje 5 Identidad y vocación por el servicio público

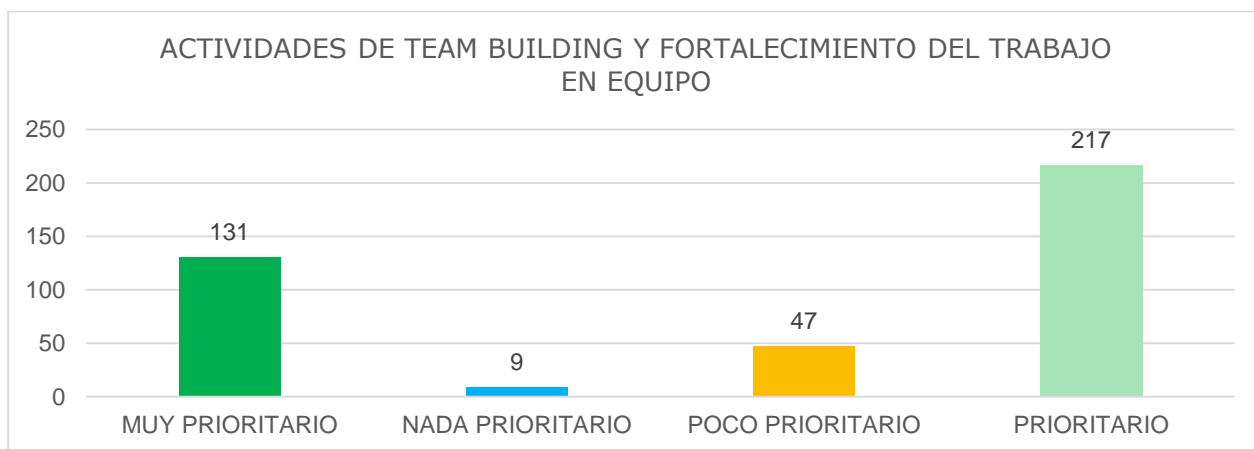
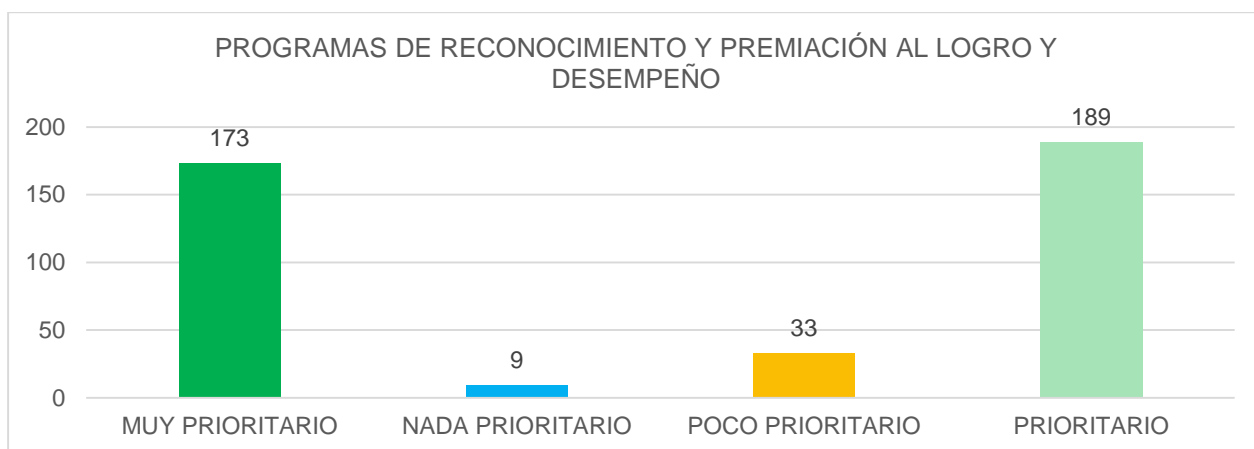
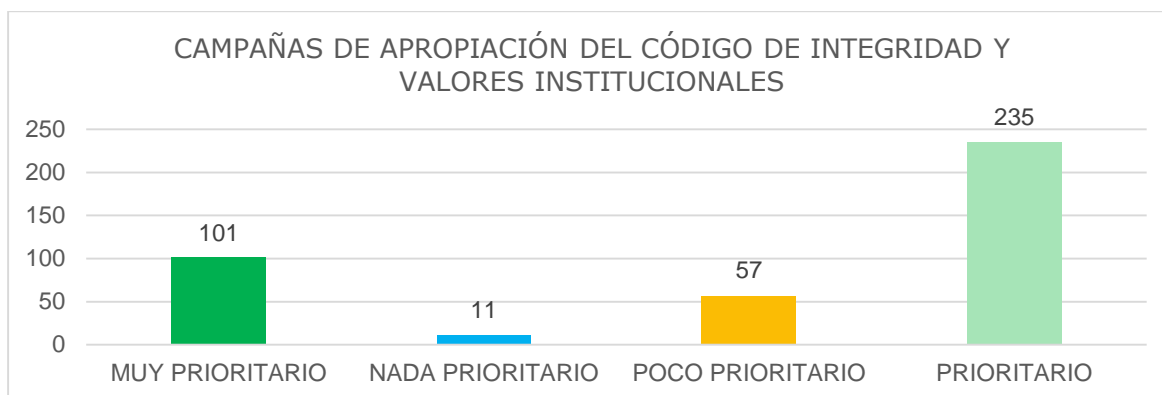
¿Qué acciones considera se deben fortalecer dentro de la entidad, que contribuyan a incrementar su sentido de pertenencia?

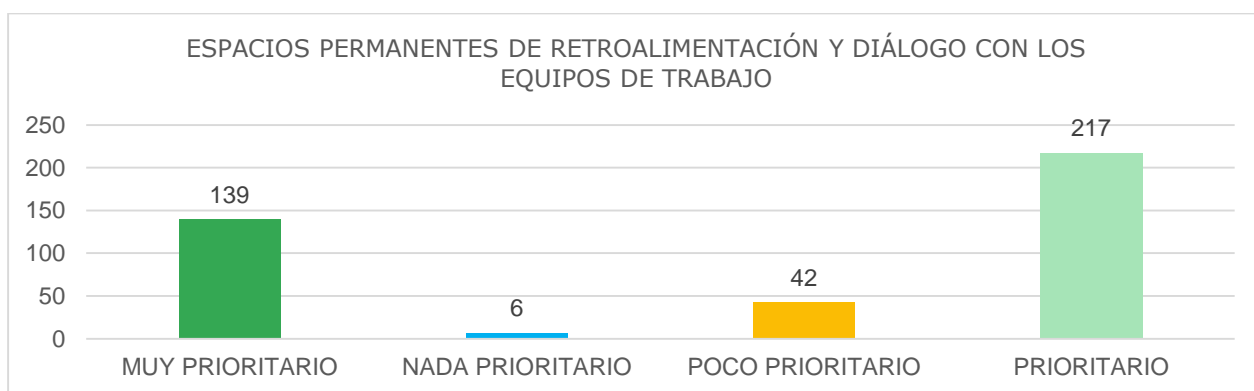
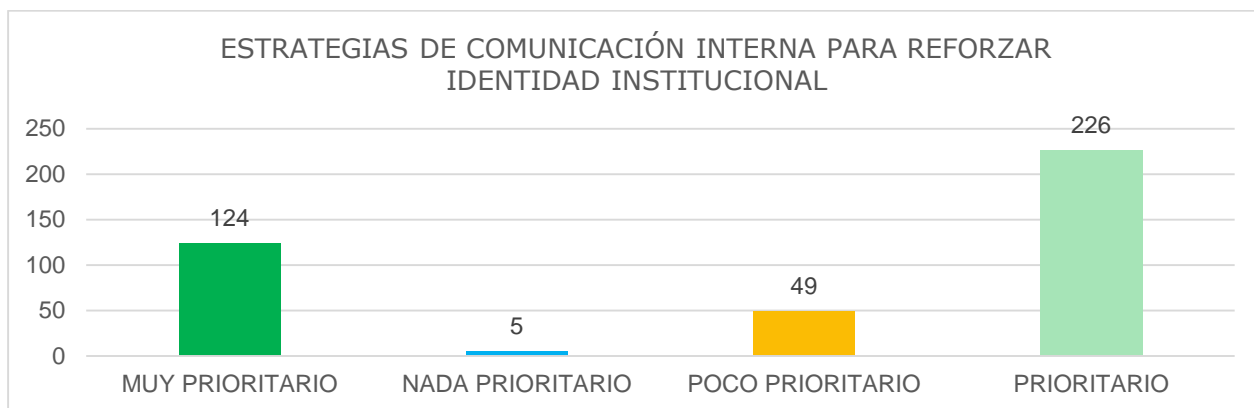


En este eje, resalta el reconocimiento a la labor y los logros obtenidos con un 78,2% de los participantes que considera es un aspecto a fortalecer, seguido de un 51.5% que considera que es necesario fortalecer el trabajo en equipo y colaborativo.



- Seleccione el nivel de prioridad en la actividad





En las actividades planteadas para este ítem, resaltan los programas de reconocimiento y premiación al logro y desempeño como prioritarios, espacios permanentes de retroalimentación y diálogo con los equipos de trabajo.



7.2 Resultados Generales Evaluación de Riesgo Psicosocial

A continuación se presentan los resultados de la evaluación de factores psicosociales realizada por proveedor externo entre octubre y noviembre de 2025, en el cual participaron un total de 1345 colaboradores entre personal de planta y prestadores de servicio.

CONDICIÓN INTRALABORAL	Forma A	Forma B
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Alto	Alto
Características del liderazgo	Medio	Alto
Relaciones sociales en el trabajo	Alto	Alto
Retroalimentación del desempeño	Medio	Alto
Relación con los colaboradores (subordinados)	Sin riesgo	-
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Medio	Alto
Claridad del rol	Alto	Alto
Capacitación	Alto	Alto
Participación y manejo del cambio	Alto	Alto
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Medio	Medio
Control y autonomía sobre el trabajo	Alto	Medio
DEMANDAS DEL TRABAJO	Alto	Muy Alto
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Alto	Medio
Demandas emocionales	Alto	Alto
Demandas cuantitativas	Medio	Medio
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Medio	Medio
Exigencias de responsabilidad del cargo	Medio	-
Demandas de carga mental	Medio	Medio
Consistencia del rol	Medio	-
Demandas de la jornada de trabajo	Alto	Medio
RECOMPENSAS	Alto	Alto
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Alto	Medio
Reconocimiento y compensación	Alto	Alto
INTRALABORAL	Alto	Alto

Respecto a los resultados, el informe indica "en el análisis de los factores de riesgo psicosocial intralaboral muestra un nivel de riesgo alto global tanto en la Forma A como en la Forma B, con diferencias según el tipo de cargo. El liderazgo y las relaciones sociales presentan riesgo alto en ambas formas, aunque los cargos operativos perciben mayores dificultades en el estilo de dirección y en la retroalimentación del desempeño. El control sobre el trabajo es más crítico para la Forma B, evidenciando menores niveles de autonomía y participación, mientras que la autonomía genera mayores exigencias en los cargos de mayor jerarquía.



Las demandas del trabajo constituyen el dominio más crítico, siendo altas en la Forma A y muy altas en la Forma B, lo que indica una mayor exposición para los cargos operativos. Las demandas emocionales son altas en toda la organización, y otras exigencias como carga mental, demandas cuantitativas y consistencia del rol se mantienen en niveles medios. Las exigencias de la jornada laboral afectan más a los cargos de mayor responsabilidad.

En el dominio de recompensas, el riesgo es alto en ambas formas, con una menor percepción de pertenencia organizacional en los cargos operativos, aunque el reconocimiento y la compensación se mantienen elevados de manera consistente en toda la organización”.

CONDICIÓN EXTRALABORAL	Forma A	Forma B
Tiempo fuera del trabajo	Medio	Medio
Relaciones familiares	Bajo	Bajo
Comunicación y relaciones interpersonales	Medio	Medio
Situación económica del grupo familiar	Medio	Medio
Características de la vivienda y de su entorno	Alto	Alto
Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	Medio	Medio
Desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda	Alto	Muy Alto
Total, del cuestionario Factores riesgo psicosocial Extralaboral	Alto	Alto

En lo que corresponde a los factores extralaborales, el informe entregado refiere “el análisis de los factores de riesgo extralaboral evidencia un nivel de riesgo alto global tanto en la Forma A como en la Forma B. Las características de la vivienda y el entorno presentan riesgo alto en ambos grupos, mientras que el desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda constituye el factor más crítico, con nivel alto en la Forma A y muy alto en la Forma B, marcando la mayor diferencia entre tipos de cargos. En contraste, las relaciones familiares se mantienen en nivel bajo, reflejando condiciones favorables. Las demás dimensiones —tiempo fuera del trabajo, comunicación interpersonal, situación económica e influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo— se ubican en niveles medios, sin diferencias relevantes entre las poblaciones evaluadas”.



7.3 Resultados de Clima Laboral 2025

En lo que se refiere a clima laboral, se presentan los resultados de la evaluación adelantada para 2025.

NIVEL GENERAL DE SATISFACCIÓN

1361
Total Colaboradores

Con la Organización
8,1 →

Condiciones Trabajo
7,6 ↑

ÍNDICE DE CLIMA

VS AÑO ANTERIOR: Superior Igual Inferior

Datos 2.024

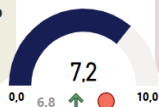
Trabajar en la organización
6,7

8,0 → 8,0
8,3 → 8,3
4,3 → 4,3
6,0 ↑ 6,3

Reputación
Direccionamiento
Beneficios
Balance y Equilibrio

Comunicación 6,7 ↑ 7,0
Trabajo en Equipo 6,7 ↑ 7,3
Toma de decisiones 6,0 ↑ 7,0
Mentoring 6,0 ↑ 6,7

Dinámica de Trabajo Conjunto
7,0



Cultura en la organización
7,5

6,3 ↑ 7,0
7,0 ↑ 7,3
6,7 ↑ 7,0
9,3 ↓ 8,7

Respeto
Tranquilidad
Equidad
Compromiso

Salud y Seguridad 7,0 ↑ 7,3
Calidad 7,3 ↑ 7,7
Medio Ambiente 7,7 ↑ 8,0
Responsabilidad Social 7,7 ↑ 8,0

Ambiente sano, limpio y seguro
7,8

Soporte resultados cargo
6,9

7,3 ↑ 8,0
6,3 ↑ 7,0
6,7 ↑ 7,0
5,0 ↑ 5,7

Recursos
Cargo
Capacitación
Desempeño



BLINDAR	POTENCIAR	FORTALECER
<ul style="list-style-type: none">RecursosDireccionamientoResponsabilidad SocialMedio AmbienteCalidad	<ul style="list-style-type: none">Trabajo en equipoComunicaciónReputaciónCompromisoCapacitaciónCargoToma de decisiones	<ul style="list-style-type: none">BeneficiosBalance y equilibrioSalud y SeguridadEquidadMentoringDesempeñoTranquilidadRespeto

El informe del proveedor cita lo siguiente "El nivel general de satisfacción fue de 7,7 a nivel general y de 7,9 con las condiciones de trabajo y en ambos casos el resultado está por debajo del promedio que tenemos para las mediciones que hemos realizado en otras organizaciones de diversos sectores, tanto privadas como públicas (8,4 y 8,2 respectivamente). Si comparamos con el sector público está por debajo en la satisfacción a nivel general (7,9) y por encima en a la satisfacción con las condiciones de trabajo (7,5). En relación con la medición del año anterior, vemos que la medición con la satisfacción general prácticamente se mantuvo igual en tanto que la satisfacción con las condiciones de trabajo si presentó un leve ascenso (de 7,5 a 7,6).

El NPS (Metodología Net Promoter Score Tradicional) estuvo en 19,8%, estando bastante por debajo del promedio general para todas las organizaciones (45%). Se tiene un 43,2% de Entusiastas, que es un 16% por debajo del promedio que se tiene para todas las organizaciones, y los Detractores son 10% más que el promedio. Comparado con el promedio del sector público se tiene 2% más de entusiastas y casi 3% más de detractores. En relación con la medición anterior, hubo un descenso de casi un 4%, explicado principalmente en que los entusiastas disminuyeron prácticamente en esa proporción.

Al revisar el grupo de los detractores y comparándolo con los promedios de la muestra total, vemos que no hay diferencias significativas en cuanto a las variables demográficas. Solamente resaltamos que hay un 16% más de personas del servicio de Enfermería. En los temas en donde se tienen mayor diferencia a la baja con la muestra están en la sensibilidad que demuestra la organización con la vida personal, la celebración de éxitos, lo inspiradores que resultan los líderes, la posibilidad de poder dar el punto de vista y el que se evite la intimidación para inducir la renuncia".



7.4 Informe caracterización sociodemográfica personal de planta 2025

La encuesta tuvo como objetivo caracterizar la población del personal de planta del Hospital Militar Central, a partir del análisis de variables demográficas, laborales y personales, con el fin de identificar necesidades, oportunidades de mejora y orientar la toma de decisiones que permitan fortalecer los programas de bienestar, formación, salud y seguridad en el trabajo, contribuyendo a un entorno laboral más inclusivo, equitativo y eficiente.

En la misma participaron un total de 740 personas, de las cuales un 54.32% corresponden al área asistencial. A continuación se citan algunas sugerencias derivadas del informe en el cual participó el 66% de la población de planta:

Implicaciones organizacionales y de gestión del talento humano

- **Diseño de beneficios y apoyos institucionales:**

- Programas de bienestar deben considerar esta diversidad: actividades sociales, apoyo a madres/padres solteros, etc.
- Flexibilidad laboral para quienes tienen responsabilidades familiares o crianza compartida.

- **Formación y desarrollo:**

- Los solteros, con menos cargas familiares, podrían estar más disponibles para capacitación, horarios extendidos o movilización institucional.
- El personal casado o con uniones estables podría buscar mayor estabilidad a largo plazo, lo cual puede aprovecharse para retención.

- **Clima organizacional y cultura:**

- Las diferencias en estado civil pueden influir en la percepción del clima laboral, participación en actividades colectivas, etc.
- Fomentar una cultura inclusiva y no discriminatoria frente a distintas situaciones personales.



Sugerencias para Talento Humano

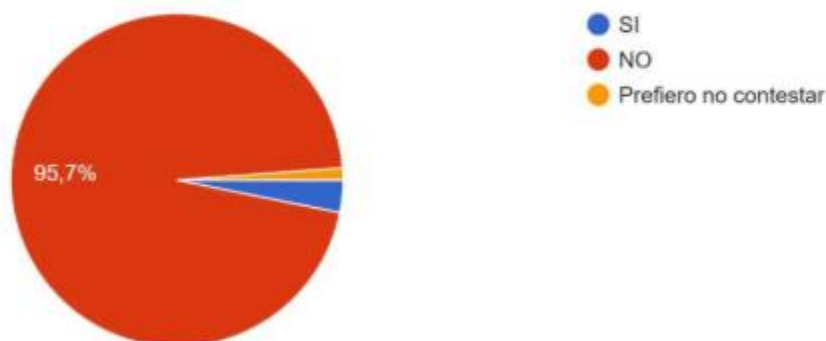
- **Segmentar las políticas de bienestar:** Según el estado civil y cargas familiares.
- **Encuestas específicas:** Para profundizar en las necesidades de apoyo psicosocial, conciliación o actividades extracurriculares.
- **Programas de conciliación familiar y laboral:** Especialmente para padres/madres solos o quienes cuidan a personas con discapacidad.
- **Apoyo emocional y psicológico:** Para separados, divorciados o viudos que puedan estar atravesando procesos de duelo o transición. (ver informe completo - Caracterización Sociodemográfica personal de planta).

7.5 Informe caracterización grupos de valor 2025

En la encuesta participaron 256 personas vinculadas a través de contrato de prestación de servicios de los 1178 de la población general y se tuvieron en cuenta datos relacionados con grupos étnicos o pertenencia a algunos grupos o comunidades, como por ejemplo:

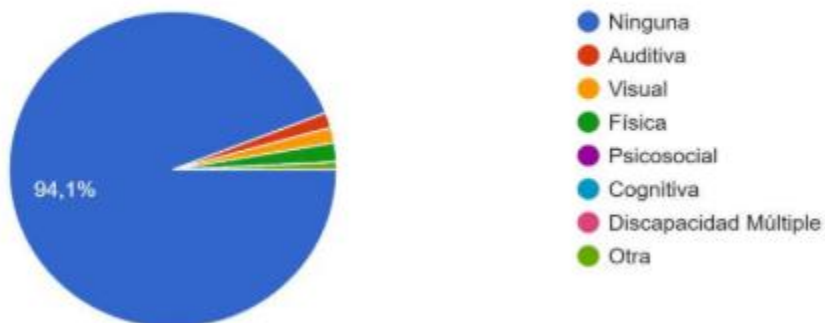
¿Pertenece a la Comunidad LGTBIQ+?

256 respuestas



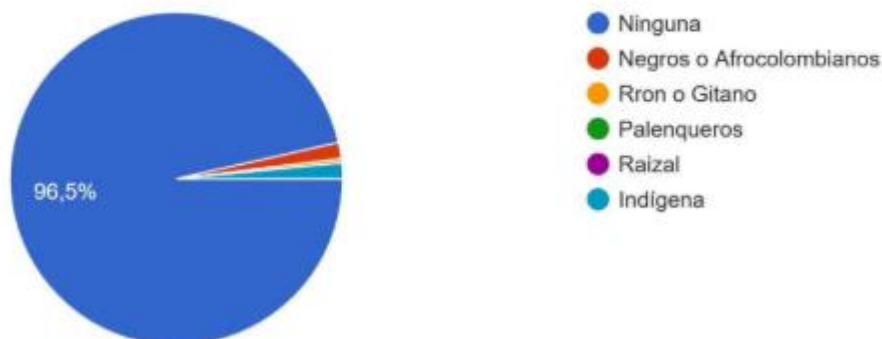
Tiene alguna discapacidad ?

256 respuestas



Pertenece a alguno de los siguientes Pueblos Étnico

256 respuestas



7.6 Encuesta de apropiación de integridad

Se realizó la evaluación de acuerdo con las indicaciones de la Función Pública y se toma como muestra la distribución en porcentajes según el tipo de vinculación es la siguiente: PLANTA: 65.6% PRESTADORES DE SERVICIOS: 33.6% MILITARES EN COMISIÓN 0.8%

Una vez se realizó la tabulación de los datos se calcularon los indicadores y resultados finales ubicando al Hospital Militar Central en la escala **MUY ALTO** del semáforo:



INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	89%
2	HONESTIDAD	83%
3	RESPECTO	85%
4	COMPROMISO	74%
5	DILIGENCIA	73%
6	JUSTICIA	84%
PROMEDIO		81%

8. PLAN DE BIENESTAR

El presente plan se desarrollará de acuerdo con los ítems establecidos en los diferentes ejes del plan de bienestar y se articulará con otras instancias de acuerdo con la esta

○ Eje I: Equilibrio Psicosocial

Las siguientes actividades se plantean con el objetivo de mitigar factores psicosociales, promover el equilibrio persona, familia, trabajo y la calidad de vida.

■ Factores Psicosociales

8.1.1.1 Actividades Deportivas

- Jornadas deportivas fútbol, baloncesto, voleibol o fútbol sala
- Jornadas de aeróbicos, rumba terapia, zumba, pilates, kickboxing o clases de baile
- Participación en carreras recreativas e institucionales (carrera de la mujer, carrera por los héroes, función pública, media maratón de Bogotá)
- Jornadas educativas de nutrición, seguimiento peso saludable, entrega de rutinas de ejercicio físico.
- Participación Juegos Interinstitucionales DAFP



8.1.1.2 Actividades Recreativas y Vacacionales

- Jornadas ping – pong, rana, mini tejo u otros.
- Jornadas de promoción de actividades turísticas, planes de viaje u otros, ya sea por caja de compensación o agencias reconocidas.

8.1.1.3 Actividades Culturales, Artísticas y Formativas

- Talleres de manualidades (pintura, decoración, floristería, lencería, arte country, fotografía, pedrería, porcelanicron, muñecos u otros), previa inscripción y cupos mínimos para dictarlo
- Feria de Emprendimiento

8.1.1.4 Actividades Familiares

- Caminata Ecológica o Ciclopaseo
- Vacaciones Recreativas Hijos Servidores Hospital Militar Central
- Encuentro de Integración de Parejas
- Taller para padres o estrategias comunicativas sobre (Pautas de Crianza, Prevención y atención de la Depresión, Prevención de adicciones, Uso de Redes)
- Comparte con tú mascota

8.1.1.5 Actividades Sociales

- Día de Amor y Amistad
- Día de la Madre
- Día del padre
- Día del Hombre
- Día de la Mujer
- Día del Niño
- Día del Conductor
- Aniversario Homil
- Celebración de Cumpleaños
- Celebración Día de la Enfermería
- Felicitaciones por grados, nacimientos u otros
- Celebración Día del Médico
- Actividad Navideña y de Cierre de año



8.1.2 Equilibrio Persona- Familia - Trabajo

A continuación se plantean estrategias que favorecen este punto, las cuales se aplicarán previa revisión de los casos particulares, la caracterización de la población que se beneficiará con las medidas y la garantía de no afectación de la operación y prestación de servicios en el Hospital Militar Central.

- Horario Flexible, para el desarrollo de las actividades laborales dando cumplimiento al número de horas diario establecido.
- Banco de Tiempo, en el cual de manera voluntaria y previa autorización del jefe inmediato, podrán anticipar o compensar tiempo de trabajo, con el fin de disponer posteriormente de jornadas o días libres en fechas especiales como Semana Santa, Navidad, fin de año u otras situaciones debidamente justificadas. Asimismo, permitirá la recuperación en tiempo del esfuerzo laboral adicional realizado cuando, por necesidades del servicio o cumplimiento de entregas específicas, se requiera ampliar de forma temporal la jornada habitual. Esta medida se aplicará sin reconocimiento económico y estará sujeta a la continuidad y adecuada prestación del servicio.
- Permiso remunerado semana santa y fin de año.
- Permiso día de cumpleaños.
- Permisos de horas para asistir a actividades académicas, competencias o clausuras u otros similares de los hijos, cónyuges o compañeros permanentes, que se encuentran agendados dentro de la jornada laboral del colaborador.
- Licencia (2 días) por matrimonio y reconocimiento y/o felicitaciones a las servidoras y los servidores públicos que formalicen legalmente su relación de pareja.
- Asignación de otras formas de ejecución de trabajo a personal administrativo o a quienes la naturaleza del cargo lo permita, que permitan trabajar sin presencia física del colaborador dentro del hospital (Teletrabajo suplementario, teletrabajo autónomo, teletrabajo móvil).
- Permiso de (3) horas por semestre para asistir a urgencias o citas veterinarias y un día de permiso para la realización de trámites finales derivados a fallecimiento de mascota debidamente registrada en las bases de datos de la entidad.

8.1.3 Calidad de Vida Laboral

- Jornadas de adecuación y armonización de espacios laborales, con el propósito



de favorecer ambientes laborales agradables, ordenados y funcionales que contribuyan a la concentración, la eficiencia, el bienestar emocional y la convivencia laboral, guiados por expertos.

8.2 Eje II. Salud Mental

Las siguientes actividades se dirigirán a desarrollar actividades orientadas a la promoción de la salud mental y la prevención de los riesgos psicosociales, mediante acciones de sensibilización, fortalecimiento de habilidades para el manejo del estrés y la ansiedad, acompañamiento psicosocial, promoción del autocuidado, prevención de riesgos laborales y extralaborales que pueden impactar la salud y el bienestar.

- Jornadas educativas de nutrición, seguimiento peso saludable, entrega de rutinas de ejercicio físico.
- Campañas comunicativas o actividades de prevención del consumo de tabaco, alcohol, sustancias psicoactivas, medicamentos no formulados y otras adicciones.
- -Campaña y seguimiento prevención de Fatiga, descanso, higiene del sueño.
- Articulación con los programas de vigilancia epidemiológica y con el SG-SST para la gestión integral del riesgo.

8.3 Eje: Diversidad e Inclusión

- Día de la Cero Discriminación y Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
- Celebración o visibilización de actividades y días relevantes para los grupos étnicos, comunidades, discapacidad, religiones minoritarias.

8.4 Eje IV: Transformación Digital

- Formación y entrenamiento en competencias digitales básicas y avanzadas dirigidas a facilitar las exigencias del trabajo e incrementar la productividad.

8.5 Eje V. Servidor Público

- Celebración día del Servidor Público



- Reconocimiento del mejor servidor público de acuerdo con su comportamiento alineado con los valores institucionales.
- Reconocimiento de los hijos(as) a sus padres u otros familiares por el trabajo realizado, envío de cartas y/o fotos expresando agradecimiento por su labor o visita de hijos de colaboradores a los puestos de trabajo de sus padres
- Preparación pre-pensionados para retiro del servicio por edad.
- Entrega de reconocimiento en el momento del retiro por pensión o finalización del servicio.
- Publicación Cuadro de Honor funcionario y mejor Subdirección o Área - Almuerzo de reconocimiento equipos o servicios de trabajo que sobresalgan por su gestión.

9. PLAN DE INCENTIVOS

Adicional a los reconocimientos ya planteados en las actividades anteriores, 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 asignaran 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	

- Apoyo Educativo: 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 - "Detrimiento 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.

10. ALIADOS ESTRATÉGICOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

- ✓ Caja de Compensación Familiar
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- ✓ Programa Servimos
- ✓ Entidades Prestadoras de Salud (EPS)
- ✓ Aseguradora de Riesgos Laborales.
- ✓ ESAP.
- ✓ SENA.
- ✓ Universidad Militar Nueva Granada.
- ✓ Fondo Nacional del Ahorro.
- ✓ Unidad de Informática HOMIL
- ✓ Comité de Prevención para la violencia de género, otras violencias y/o discriminación HOMIL
- ✓ Comité de Convivencia Laboral
- ✓ Escuela de Cuidadores HOMIL
- ✓ Área de Salud y Seguridad en el Trabajo HOMIL
- ✓ Área de Ética, Bioética, Buen Gobierno y Humanización
- ✓ ICONTEC
- ✓ Obispado Castrense
- ✓ Parroquia San Lucas
- ✓ Corredor de seguros
- ✓ Personal de la Entidad con idoneidad y experiencia en temas específicos



✓ Otros

11. 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. Implementación de acciones de mejora de acuerdo con la revisión de resultados de encuestas u otras herramientas, 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 u otras herramientas, permitiendo conocer la satisfacción y el impacto 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.

12. CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)

Se anexa cronograma de actividades en archivo formato Excel.



13. SEGUIMIENTO

Dentro de las herramientas de evaluación se hará uso de encuestas de satisfacción de manera trimestral que evaluará las actividades en las que los colaboradores participen en el periodo.

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

14. INDICADORES

NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA INDICADOR	FRECUENCIA INDICADOR	META
Cumplimiento	$\frac{\text{Número de actividades realizadas en el Plan de Bienestar e Incentivos}}{\text{Número actividades programadas en el Plan de Bienestar e Incentivos}} * 100$	Trimestral	100%
Satisfacción	$\frac{\% \text{ de personas satisfechas en actividades de bienestar}}{\# \text{ personas que participan en actividades de bienestar en el periodo}} * 100$	Trimestral	90%

15. 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
2026

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

16. BIBLIOGRAFÍA

Hospital Militar Central. Oficina Asesora de Planeación. (2023). *Plan estratégico institucional 2023–2026*. Hospital Militar Central.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023). *Programa nacional de bienestar 2023–2026*. Función Pública.

WE TEAM LTDA. (2025). *Informe de resultados de la medición de clima organizacional realizada para el Hospital Militar Central*. Informe técnico.

THI Psicología S.A.S. (2025). *Evaluación de riesgo psicosocial realizada al Hospital Militar Central*. Informe técnico.

Fundación Másfamilia. (s. f.). *Certificación EFR – Empresa Familiarmente Responsable*. Recuperado de la página web oficial de la certificación EFR.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2023). *Modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)*. Función Pública.

Departamento Nacional de Planeación. (2022). *Plan nacional de desarrollo 2022–2026: Colombia potencia mundial de la vida*. Gobierno de la República de Colombia.

17. ANEXOS

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



18. 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	Yelixa Andrea Castillo Gaona	Profesional de Defensa Área de Capacitación y Bienestar Hospital Militar Central	Enero de 2026	
REVISÓ	Nadya Michelle Martínez Sierra	Jefe de Unidad Seguridad y Defensa (E) Unidad de Talento Humano	Enero de 2026	
	Coronel (RA) Edgar Orlando Herrera Romero	Subdirector del Sector Defensa - (E) Subdirección Administrativa	Enero de 2026	
APROBÓ	El presente documento se encuentra aprobada mediante Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño celebrado el día 21 de enero del 2026			
CALIDAD Revisión Metodológica	SMSM. Clara Inés Espitia Sánchez	Responsable Área de Gestión de Calidad- (E)	Enero de 2026	