

**COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR**

BOGOTÁ, D.C., 27 DE MARZO DE 2008

No. 106121 CGFM-DGSM-SAF-DADP-136

DIRECTIVA PERMANENTE

No. 055

ASUNTO: INSTRUCTIVO DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS PARA LA DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR.

A LOS: SEÑORES DIRECTORES DE SANIDAD EJÉRCITO, ARMADA Y FUERZA AÉREA, SUBDIRECTORES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR, FUNCIONARIOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DEL MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL-DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR.

1. ALCANCE

a) Finalidad

Fijar criterios en materia de Capacitación, Bienestar y Estímulos para los funcionarios de la Planta de Personal del Ministerio de Defensa Nacional-Dirección General de Sanidad Militar.

b) Referencias

- Constitución Política de Colombia
- Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.
- Decreto 1792 de 2000, “Por el cual se modifica el estatuto que regula el régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional.
- Decreto 682 de 2001, “Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación”
- Decreto 1227 de 2005, “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 y se adoptan medidas sobre el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos”.

- Ley 1010 del 23 de enero de 2006 “Por la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”.
- Ley 1033 del 18 de julio de 2006, “Por la cual se establece la Carrera Administrativa Especial para los empleados públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas adscritas y vinculadas al sector defensa, se derogan y modifican unas disposiciones de la Ley 909 de 2004 y se conceden unas facultades conforme al numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política”.
- Decreto 091 de 2007 “Por el cual regula el sistema especial de carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal”.
- Decreto 4944 del 26 de diciembre de 2007 “Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2008, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos”.
- Ley 1064 del 26 de julio de 2006, “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como Educación No Formal en la Ley General de Educación”.

c) Vigencia

A partir de la fecha de expedición.

2. INFORMACIÓN GENERAL

a) Antecedentes

Se definen los derechos de los servidores públicos del Ministerio de Defensa Nacional, entre ellos el de participar en todos los programas de Capacitación, Bienestar y Estímulos que establezca el Estado, tendientes a obtener una mayor capacidad de aprendizaje y de acción a través de cursos, diplomados, talleres, programas de educación formal, programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, actividades de recreación, cultura, deportes, eventos vacacionales y de integración. Así mismo fortalecer el clima laboral, gozar de estímulos morales y pecuniarios según disponibilidad presupuestal, encaminados a que todos los servidores públicos tengan acceso a dichos programas.

Se determina como un derecho de los servidores públicos del Ministerio de Defensa Nacional, “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. Dicha capacitación se apoyará dentro del marco de la educación formal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano de acuerdo a las necesidades institucionales y a la disponibilidad presupuestal existente. Igualmente se aplicarán las disposiciones generales relacionadas con Capacitación, Bienestar y Estímulos, sin perjuicio de la normatividad interna, programas y estrategias especiales que se adopten tendientes al reconocimiento

del merito y el desarrollo del potencial de los empleados, a generar aptitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.

El Decreto 091 de 2007 por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal, en su artículo 71 establece que "los programas de Capacitación, Bienestar y Estímulos para los servidores públicos tienen como objetivos: orientar al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios".

b) Generalidades

Con miras a asegurar la efectividad administrativa esperada por los ciudadanos, las entidades públicas deberán afianzar sus procesos de gestión del talento humano, para garantizar desde su vinculación y durante toda su vida activa en el servicio público los aportes en cuanto a conocimiento, experiencia, actitudes, competencias y proyecto laboral, lo cual se logra a través del mérito y mediante acciones permanentes de formación, desarrolladas por los programas de Capacitación, Bienestar y Estímulos, una vez los vincule, para que se generen impactos positivos en el desempeño diario y desarrollo del talento humano.

A partir de la aplicación de la Normatividad General vigente en el área de Capacitación, Bienestar y Estímulos, la Dirección General de Sanidad Militar, ha desarrollado programas que apuntan al fortalecimiento del funcionario en sus competencias laborales, afectivas, valorativas, éticas, sociales y aptitudinales, propendiendo por el fortalecimiento de sus potencialidades creativas, mejorando al mismo tiempo la gestión institucional, y la eficiencia y eficacia en su desempeño personal.

Es un deber de todas las instancias que participan en el cumplimiento de las políticas de la Dirección General de Sanidad Militar, trabajar conjuntamente en el desarrollo de valores tales como: lealtad, moralidad, responsabilidad, integralidad, participación, honradez, respeto, economía, tolerancia, continuidad, eficiencia, eficacia, transparencia, merito y confidencialidad.

La Capacitación, el Bienestar y Estímulos son parte fundamental en la salud integral y en el desempeño de los individuos y, por ello es trascendental fijar pautas para su fortalecimiento diario. Es importante desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.

El Plan de "Capacitación, Bienestar y Estímulos" de la Dirección General de Sanidad Militar, deberá responder a los requerimientos de formación en coherencia con los avances del conocimiento y la tecnología, desarrollándose en escenarios que cumplan las condiciones definidas para el efecto, a fin de garantizar la adquisición de conocimientos, destrezas y habilidades, actitudes y

aptitudes que se expresan en el ser, saber, el hacer y el saber hacer.

Los programas de capacitación podrán comprender matrículas de los funcionarios, que se girarán directamente a los establecimientos educativos, salvo lo previsto por el artículo 114 de la Ley 30 de 1992. Su otorgamiento se hará en virtud de la reglamentación interna del órgano respectivo.

La Unidad de Salud del Ministerio de Defensa Nacional, podrá pagar con cargo al rubro de Capacitación, Bienestar y Estímulos los gastos de esta naturaleza al personal militar del área asistencial –médicos, odontólogos, bacteriólogos, enfermeros, auxiliares de enfermería y psicólogos- que están al servicio del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares.

Es primordial hacer seguimiento al Plan de “Capacitación, Bienestar y Estímulos” y presentar a la Jefatura de Personal de la Dirección General de Sanidad Militar o quien haga sus veces, informes mensuales sobre su ejecución, seguimiento y evaluación.

3. EJECUCIÓN

a) Misión General

La Dirección General de Sanidad Militar planea, ejecuta y evalúa, los programas de Capacitación, Bienestar y Estímulos, acordes a las expectativas del recurso humano y necesidades del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares, creando estrategias especiales que redunden en la generación de actitudes positivas frente a la prestación de los servicios de salud, de manera equitativa, racional, con celeridad, oportunidad, calidad y eficacia.

b) Misiones Particulares

- DIRECCION GENERAL DE SANIDAD MILITAR

- Aprueba el programa anual de Capacitación, Bienestar y Estímulos de la Dirección General de Sanidad Militar y de cada una de las Direcciones de Sanidad.
- Aprueba el proyecto de distribución presupuestal para la Dirección General de Sanidad Militar y cada una de las Direcciones de Sanidad.
- Aprueba mediante acto administrativo la conformación del Comité de Bienestar Social de la Dirección General de Sanidad Militar.
- Aprueba los programas que en materia de Capacitación, Bienestar y Estímulos sean presentados por la Jefatura de Personal conjuntamente con el Comité de Capacitación y Bienestar Social.

- SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

- Supervisa y apoya el cumplimiento de la presente Directiva.

- **DIVISIÓN DE ADMINISTRACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL**

- Formula el Plan Anual de Capacitación y Bienestar Social.
- Diseña y fomenta políticas en materia de Capacitación, Bienestar y Estímulos para los funcionarios de la Dirección General de Sanidad Militar.
- Presenta para aprobación los Planes de Capacitación, Bienestar y Estímulos.
- Seguimiento a la ejecución presupuestal del rubro de Capacitación, Bienestar y Estímulos velando por la correcta ejecución y destinación.
- Analiza y consolida la información mensual del programa vigente de Capacitación, Bienestar y Estímulos de la Dirección General de Sanidad Militar y de las Direcciones de Sanidad.

- **DIRECCIONES SANIDAD MILITAR (EJÉRCITO, ARMADA, FUERZA AÉREA)**

- Formulan el Plan Anual de Capacitación y Bienestar Social.
- Establecen las variables que contienen las necesidades de Capacitación, Bienestar y Estímulos de los funcionarios de la Planta de Personal de las Disanes.
- Conforman el Comité de Capacitación y Bienestar Social.
- Efectúan seguimiento y evaluación a la ejecución del Plan de Capacitación, Bienestar y Estímulos mensualmente.
- Presentan al final de cada semestre, en la primera semana del mes de junio y de diciembre a la Dirección General de Sanidad Militar, un informe detallado de las actividades realizadas en Capacitación, Bienestar y Estímulos, relacionando participantes, temas, costos, entidades contratadas, evaluación final y objetivos alcanzados.
- Proyectan en la primera semana del mes de diciembre, sus necesidades de Capacitación, Bienestar y Estímulos para la siguiente vigencia y las presentan a la Dirección General de Sanidad Militar con el fin de programar los recursos presupuestales correspondientes.

4. CAPACITACIÓN

a) Definición

Conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación con el fin de generar en las entidades y en los empleados del estado, una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, orientadas a procesos de formación y capacitación hacia el fortalecimiento y potenciación, tanto de sus habilidades y destrezas como de sus valores y actitudes, con el propósito de hacerlos, cada vez más competentes

en el ejercicio de sus labores y comprometidos con su crecimiento y desarrollo personal para la efectividad administrativa y para el cumplimiento de la presente directiva se desarrollará el Programa Anual de Capacitación.

b) Objetivos

- Contribuir al Mejoramiento Institucional
- Promover el desarrollo integral del talento humano
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados
- Fortalecer la capacidad individual y colectiva
- Facilitar la preparación permanente de los empleados

c) Lineamientos Generales de Capacitación

Con el fin de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, la Dirección General de Sanidad Militar y las Direcciones de Sanidad Militar deberán implementar programas de Capacitación, Bienestar y Estímulos, de acuerdo a las normas especiales vigentes y las que desarrolle la presente directiva.

d) Plan de Capacitación

El Plan de Capacitación hace énfasis en la necesidad de construir la Institución que se quiere, mediante procesos de formación y capacitación de los funcionarios de la Planta de Personal del Ministerio de Defensa Nacional, Dirección General de Sanidad Militar, propendiendo por preservar el mérito de los funcionarios al servicio del estado, garantizando la actualización de los conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias laborales para responder a las permanentes y crecientes exigencias de la sociedad.

El Sistema Nacional de capacitación establece que las entidades públicas deben formular anualmente su Plan de Capacitación (PAC).

- Fases del diseño del Plan Anual de Capacitación (PAC):

- *Diagnóstico de necesidades de capacitación*
- *Recolección de la información*
- *Programación con base en las áreas temáticas del PAC.*
- *Autocontrol, control seguimiento y evaluación del PAC.*
- *Población Beneficiaria*
- *Diagnóstico de necesidades de capacitación:*

- La capacitación en la Dirección General de Sanidad Militar y en las Direcciones de Sanidad Ejército, Armada y Fuerza Aérea, deben estar orientadas al cumplimiento de los objetivos de la organización.
- El objetivo del diagnóstico de capacitación es identificar las necesidades de capacitación de los servidores públicos por áreas de trabajo para cumplir con su misión, para el desempeño de sus funciones o para el desarrollo de los proyectos en los cuales participa.
- En cada dependencia, área o grupo de trabajo el marco de referencia para realizar el diagnóstico es:
 - La misión de la entidad.
 - Los planes y proyectos del área.
 - Las funciones bajo su responsabilidad.
 - Las orientaciones y líneas de política fijadas en la entidad.
 - Informe de la Oficina de Control Interno sobre la gestión de la dependencia.
- Para el diagnóstico de las necesidades de capacitación deben seguirse los siguientes pasos:
 - Análisis de debilidades de cada área frente a proyecto presentes y futuros.
 - Identificación de las necesidades de cada área o dependencia de trabajo.
 - Identificación de las necesidades individuales.
 - Consolidación de las necesidades de capacitación por dependencia.
 - Consolidación de las necesidades de capacitación de la entidad.
- *Recolección de la información:*
 - Busca identificar las áreas y temas sobre los cuales se requiere capacitar a los servidores durante un tiempo determinado para el cumplimiento de la misión institucional; puede realizarse por medio de entrevistas, encuestas, observación directa, sesiones de trabajo y evaluaciones del desempeño.
- *Programación con base en la áreas temáticas y presupuesto:*
 - El marco de referencia para la formulación e implementación de los contenidos de capacitación está constituido por las áreas temáticas y los argumentos que se encuentran contemplados en esta Directiva, a los cuales deberán responder de manera obligatoria y a los temas que juzgue cada Dependencia de acuerdo con sus funciones misionales y de apoyo.
 - La programación de las actividades de capacitación se realizará con base en los resultados del diagnóstico, las orientaciones de la dirección de la entidad y los recursos disponibles.
 - Los responsables de la programación son el área de Talento Humano y el Comité de Capacitación.

- *Autocontrol, control, seguimiento y evaluación del Plan:*
 - Consiste en realizar informes mensuales sobre la ejecución, desarrollo, participación, evaluación y logros obtenidos en los planes y programas efectuados, rindiendo los informes de ejecución cuando lo solicite la Oficina de Control Interno.
- *Población beneficiaria:*
 - Todos los funcionarios de la Planta de Personal del Ministerio de Defensa Nacional, Dirección General de Sanidad Militar podrán participar en programas de capacitación.

e) Modalidades de la Capacitación:

- Educación Formal:

Entendida como la obtención de título en las Modalidades de Técnica, Tecnológica, Pregrado (Profesionales en diferentes ciencias) y Postgrado (Especializaciones, Maestrías y Doctorados) que respondan necesariamente a las prioridades en el cumplimiento de la misión institucional.

- Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:

Factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en las funciones técnicas laborales y expertos en las artes y oficios.

En consecuencia, la capacitación para los funcionarios de la Planta de Personal, puede realizarse a través de la asistencia de los mismos a eventos académicos relacionados con el campo de acción del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares y con las funciones del cargo, tales como: Diplomados, congresos, seminarios, foros, conferencias, cursos y talleres, organizados por Entidades Públicas y Entidades Privadas de reconocida idoneidad, debidamente acreditadas.

- Programas de Inducción y Reinducción

Entendiéndolos como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en el funcionario habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de las entidades, estimulando el aprendizaje, las competencias individuales, organizacionales y establecido por Resolución No. 0098 del 05 de febrero de 2007.

- Programa de inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a la vinculación.
 - Quienes presten sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar, antes de iniciar el ejercicio de sus funciones, deberán participar en el programa de inducción.

- La extensión, condiciones y características del programa de inducción, será adoptada por el Director General de Sanidad Militar, mediante acto administrativo.
 - Corresponde a la Jefatura de Personal de la Dirección General de Sanidad Militar, certificar que la persona ha participado en el programa de inducción.
- Programa de Reinducción. Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren para mejorar el conocimiento de la cultura organizacional y la función pública.
- Durante la vigencia de esta Directiva, se debe desarrollar un Programa de Reinducción, de acuerdo a las orientaciones que para el efecto emitirá la Dirección General de Sanidad Militar.
 - Enterar a los empleados y actualizarlos acerca de las reformas y cambios en la organización del Estado y de sus funciones.
 - Informar a los empleados y mantenerlos actualizados sobre la reorientación de la plataforma estratégica de la entidad, los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
 - Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.

f) Auxilios en Educación Formal:

- Disposiciones

La Dirección General de Sanidad Militar y las Direcciones de Sanidad Militar podrán apoyar a los funcionarios de la Planta de Personal, hasta en un 30%, en los programas de Pregrado y Postgrado, teniendo en cuenta el número de solicitudes y el presupuesto oficial disponible.

- Requisitos

- Ser funcionario de la Planta de Personal del Ministerio de Defensa Nacional, Dirección General de Sanidad Militar.
- Diligenciar y/o enviar a la Dirección General de Sanidad Militar una solicitud de apoyo en Educación Formal.
- Se debe anexar a la solicitud de apoyo en Educación Formal, la orden de matrícula y no puede presentar tachaduras o enmendaduras que evidencien adulteraciones.
- Haber obtenido un promedio de notas de 3.5 del semestre inmediatamente anterior.

- Procedimientos

- Los auxilios se otorgarán semestralmente y deben ser solicitados por escritos al Director General de Sanidad Militar o Director de Sanidad de la Fuerza respectiva.
- El estudio de las solicitudes se realizará a través del Comité de Capacitación y se aprobará o desaprobará, decisiones que serán comunicadas por las jefaturas de Personal respectivas.
- Los auxilios serán aprobados por el Director General de Sanidad Militar y los Directores de Sanidad de las Fuerzas a su nivel. Los pagos en razón de la cuantía se realizarán a través del Subdirector Administrativo y Financiero de la Dirección General de Sanidad Militar- Disanes.
- Los pagos se girarán directamente a los establecimientos educativos, a través de orden de pago, para lo cual el funcionario debe presentar orden de matrícula debidamente cancelada y certificación bancaria de la Institución.
- Firmar acta de compromiso de que en caso de retiro o pérdida del semestre, se compromete a reintegrar el valor del auxilio.
- El Comité de Capacitación se reunirá semestralmente para la aprobación de estos auxilios.
- Cumplir con las obligaciones establecidas en el plan de capacitación.

g) Obligaciones de los Beneficiarios del Plan de Capacitación

- Presentar a la Jefatura de Personal respectiva, resultado académico obtenido (calificación y fotocopia del diploma)
- Los funcionarios que participen de cursos, seminarios, diplomados, presentarán a la Jefatura de Personal, durante la semana siguiente, una síntesis de los conceptos tratados en el programa de capacitación.
- En la inasistencia o la pérdida injustificada de la capacitación financiada con recursos de la Dirección General de Sanidad Militar, requiere la obligatoriedad que el funcionario reintegre el valor asignado en dicho plan.
- La asistencia a los cursos que programe la entidad, será de carácter obligatorio (mediante Acta de Compromiso), salvo las razones de fuerza mayor.
- Al personal seleccionado a cursos programados por la Entidad, que incumpla su asistencia, le será aplicado el Reglamento Disciplinario (para el personal militar la Ley 836 de 2003 y para el personal civil la Ley 734 de 2002).

h) Comité de Capacitación de la Dirección General de Sanidad Militar:

El Comité de Capacitación de la Dirección General de Sanidad Militar será conformado por:

- El Director de la Dirección General de Sanidad Militar o su delegado.
- El Subdirector Administrativo y Financiero de la Dirección General de Sanidad Militar.
- El Jefe de Personal de la Dirección General de Sanidad Militar.
- El profesional encargado del área de capacitación de la Dirección General de Sanidad Militar.
- El Jefe de la División de Control Interno.
- El Jefe de la División Legal.

- Funciones del Comité de Capacitación:

El Comité de Capacitación de la Dirección General de Sanidad Militar tendrá entre otras las siguientes funciones:

- Aprobar el Plan Anual de Capacitación presentado por cada una de las Direcciones de Sanidad y por la Dirección General de Sanidad Militar.
- Priorizar los temas de capacitación y las áreas a atender.
- Realizar una reunión por cada semestre.
- Llevar a cabo el seguimiento al presupuesto de Capacitación asignado a las Direcciones de Sanidad.
- Efectuar seguimiento a las actividades y programas de capacitación en uso, debidamente aprobados, de acuerdo a los informes mensuales que le presente el área de Capacitación de la Dirección General de Sanidad Militar.
- Evaluar anualmente los resultados del Plan de Acción de Capacitación.

- Decisiones del Comité:

- Aprobar o desaprobado los auxilios para programas de educación formal.

- Comité de Capacitación de las Direcciones de Sanidad de las Fuerzas:

El Comité de Capacitación de las Direcciones de Sanidad de las Fuerzas será conformado por los siguientes miembros:

- El Director de Sanidad (Cada Fuerza)
- El Subdirector Administrativo
- El Jefe de Talento Humano
- El encargado de las actividades de Bienestar Social y Capacitación
- El Jefe de Control Interno o quien haga sus veces.
- El Jefe de Legal o quien haga sus veces.

- Subcomité de Capacitación de los Establecimientos de Sanidad de cada Fuerza:

- Estará conformado por los mismos miembros del Comité de Capacitación de las Direcciones de Sanidad, aplicados al nivel del Establecimiento de Sanidad Correspondiente.

Nota: Las funciones de este Comité y Subcomité, serán las mismas de la Dirección General de Sanidad Militar aplicadas al nivel de la Dirección y Establecimiento de Sanidad correspondiente.

5. BIENESTAR SOCIAL

a) Definición

Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del talento humano en actividades de integración y recreación, elevando el nivel de satisfacción personal, con el propósito de reafirmar las relaciones interpersonales, fomentar el sano esparcimiento, favorecer al mejoramiento de su nivel de vida y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Para el cumplimiento de la presente directiva se desarrollará el Programa Anual de Bienestar.

b) Objetivos

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo personal y laboral.
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al potencial personal de los funcionarios.
- Generar condiciones favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que genere compromiso institucional.
- Fortalecer competencias actitudinales que se expresen en el ser.
- Contribuir a través de acciones participativas en la construcción de un mejor nivel recreativo y de salud de los funcionarios.
- Procurar la calidad y respuesta participativa a los programas con el fin de alcanzar la protección y previsión social del empleado.

c) Lineamientos Generales de Bienestar Social

Los programas de bienestar social que formule la entidad deben responder a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales como individuales que permita mantener elevados niveles de productividad y responder a la satisfacción de necesidades del funcionario, de acuerdo a las normas especiales vigentes y las que desarrollen la presente directiva.

d) Modalidades de Bienestar Social

Hacen énfasis en la orientación, creación, mantenimiento y mejoras en las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, permitiendo elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación con el servicio que presta la Dirección General de Sanidad Militar.

El programa de Bienestar Social comprende la Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral. El programa responde básicamente a las necesidades de los funcionarios de la Institución.

- **Protección Social y Servicios Sociales**

A través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, recreación, cultura y educación.

- **Calidad de Vida Laboral**

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactoria y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

-Fases del Plan Anual de Bienestar Social:

El Plan Anual de Bienestar Social debe ser elaborado por los Jefes de Recursos Humanos o quienes hagan sus veces entre los meses de enero y marzo de cada año. Este deberá contener, entre otros, los siguientes aspectos:

- Diagnóstico de necesidades
- Metas a lograr
- Acciones y Programas a realizar
- Recursos a utilizar
- Cobertura
- Cronogramas
- Presupuesto
- Evaluación

d) Modalidades de Bienestar Social

➤ **Sociales y Recreativas**

Se podrán realizar actividades de integración para conmemoraciones especiales como el día de la mujer, secretaria, la madre, profesiones y cumpleaños de los funcionarios.

➤ **Salidas Recreativas**

Teniendo en cuenta el interés de los empleados, se realizarán salidas de integración y recreación, permitiendo disfrutar del descanso y fortalecimiento de la interacción de los mismos, en aras a la interrelación personal de los empleados y disminución del estrés laboral.

➤ **Deportivas**

Se organizarán campeonatos internos en los deportes de mayor aceptación, con el objeto de planear intercambios deportivos a nivel de la Dirección General de Sanidad Militar y de las Direcciones de Sanidad, con el propósito de fomentar la sana competencia y el desarrollo de aptitudes personales y de grupo.

Así mismo, se debe apoyar la participación de funcionarios en eventos deportivos en representación de la Dirección General de Sanidad Militar y/o de las Direcciones de Sanidad.

Estas actividades en todo caso deberán estar supervisadas por el personal médico de la Dirección General de Sanidad Militar y de Salud Ocupacional, con el fin de minimizar riesgos o lesiones que se puedan ocasionar por accidentes deportivos.

En el evento que estas actividades se realicen dentro de la Jornada Laboral y se presente algún accidente, este se considerará como Accidente de Trabajo y/o Enfermedad Profesional y deberá ser cubierto por la ARP respectiva.

➤ **Culturales**

Fomento de actividades que incentiven el interés artístico, estético y recreativo de los funcionarios y sus familias, a través de la adquisición de boletería de eventos de realce cultural tales como obras de teatro, cine, presentación grupos artísticos, café conciertos, conciertos, etc.

➤ **Cajas de Compensación**

Las oficinas de Talento Humano propenderán por el fortalecimiento y participación de las Cajas de Compensación en todas las actividades de Bienestar Social y recreación para los empleados, de tal forma que estos tengan acceso a los eventos de recreación y bienestar que estas promueven y ofrezcan, así como a las actividades culturales, educativas, cursos que se dicten, concursos que promuevan planes de vivienda, etc., tanto para los empleados como sus familias, propendiendo por tarifas con descuentos favorables para los empleados, así como el acceso a clubes o centros recreativos con los que estas Cajas tengan convenios y tarifas cómodas con descuentos para grupos, etc.

➤ **Fomento de relaciones interpersonales satisfactorias**

Las oficinas de Talento Humano en coordinación con los Comités de Bienestar Social y Salud Ocupacional, desarrollarán talleres, conferencias, charlas que propendan al mejoramiento de las relaciones interpersonales sobre temas como : inducción a la entidad, liderazgo, valores, trabajo en equipo, manejo del tiempo, manejo de conflicto, manejo de emociones, manejo de estrés, relaciones humanas, etc.

➤ **Programas fin de año**

Se realizarán actividades propias de la época para los empleados y su familia.

El Comité de Bienestar Social y Recreación de la Dirección General de Sanidad Militar y de las Direcciones de Sanidad, organizarán las novenas navideñas y los concursos internos de arreglos navideños y demás actividades que se enmarquen en la época de fin de año.

➤ **Atención Integral al Prepensionado**

Programas dirigidos a orientar y asesorar a los funcionarios próximos a pensionarse, en la adopción de su nuevo rol dentro de la sociedad y de su familia, busca que el futuro pensionado maneje su tiempo libre, situaciones de estrés y visionar nuevas alternativas de trabajo. Este programa es desarrollado por un grupo de profesionales tanto en la Dirección General de Sanidad Militar como en las Direcciones de Sanidad de las Fuerzas.

➤ **Clima Laboral**

El Clima Laboral se refiere a la forma como los funcionarios perciben su relación con el ambiente de trabajo y qué determina su comportamiento dentro de la entidad. Dentro de ésta percepción se pone en juego las experiencias personales de cada uno de los funcionarios, sus necesidades muy particulares, motivaciones, deseos, expectativas y valores cuyo conocimiento es indispensable para que los responsables de los programas de Bienestar Social y Capacitación puedan, en parte, entender dichos comportamientos, a la vez modificarlos a partir del manejo de las variables organizacionales.

Dichos programas deben considerar de manera integral, las condiciones de orden organizacional, personal y social que afectan la entidad, es decir las manifestaciones y expresiones de los funcionarios ante hechos que varían de acuerdo con los factores del contexto institucional. Las actividades que se lleven a cabo, inmediatas o a largo plazo, deberán incidir en los procesos humanos, es decir en las actitudes, creencias, interacciones, expectativas y percepciones de los empleados.

Dentro de este programa y de conformidad con lo establecido en la Ley 1010 de 2006, y la Resolución 0523 del 21 de abril de 2006 del Ministerio de Defensa Nacional, se deben realizar talleres o charlas instructivas individuales y colectivas, dirigidas a los servidores públicos vinculados laboralmente a la institución, encaminadas a mejorar el clima laboral y el adecuado manejo de las relaciones laborales.

Lo anterior propende porque exista un clima laboral dirigido a la humanización de los funcionarios que debe verse transmitido y reflejado en su entorno diario laboral y a los usuarios que demandan los servicios de la entidad.

➤ **Acoso Laboral**

Toda conducta persistente, demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador, por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror, angustia a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

El acoso laboral, se refiere a las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública.

Dentro de las modalidades de acoso laboral, tenemos el maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral y desprotección laboral.

Por lo anterior, se busca proteger el trabajo del funcionario en condiciones dignas, justa, armonía entre el ambiente laboral, Armonía entre los grupos de trabajo, cuidar la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores.

e) Comité de Bienestar Social

Anualmente se conformará un Comité de Bienestar Social en la Dirección General de Sanidad Militar y en las Direcciones de Sanidad de las Fuerzas y un Subcomité en los Establecimientos de Sanidad de de cada fuerza.

Funcionará como un canal de las inquietudes y propuestas de los empleados en materia de Bienestar Social, igualmente coordinará con la Jefatura de Personal la ejecución de la programación aprobada con el presupuesto oficial y los apoyos que se reciban a través de las Cajas de Compensación Familiar.

- Comité de Bienestar Social de la Dirección General de Sanidad Militar:

Estará conformado por los siguientes miembros:

- El Director de la Dirección General de Sanidad Militar o su delegado.
- El Jefe de Personal de la Dirección General de Sanidad Militar
- El profesional encargado de las actividades de Bienestar Social y Capacitación de la Jefatura de Personal.
- Un representante por cada Subdirección de la Dirección General de Sanidad Militar elegido por los empleados.

- Funciones del Comité de Bienestar Social de la Dirección General de Sanidad Militar:

- Encauzar las propuestas e intereses de carácter recreativo, educativo, formativo, preventivo, deportivo, cultural, artístico y social expresadas por los empleados.
- Formular los planes y programas de Bienestar Social Conjuntamente con la Jefatura de Personal.
- Analizar, Proyectar y evaluar el Plan Anual de Bienestar Social de la Dirección General de Sanidad Militar y de cada una de las Direcciones de Sanidad.

- Controlar el avance de los programas coordinados conjuntamente con la Caja de Subsidio Familiar respectiva y propender alternativas de mejoramiento cuando así se considere.
- Propender porque las actividades que se realicen conduzcan al mejoramiento de la calidad de vida, a la sana diversión, descanso, bienestar, mejoramiento de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral, salud de los empleados, al fortalecimiento de la práctica deportiva y por ende a la integración de los funcionarios, estímulos e incentivos a los mismos.
- Canalizar las inquietudes y propuestas de los empleados en materia de Bienestar.
- Presentar propuestas solicitudes o apoyos de los empleados enmarcadas en los recursos otorgados en el presupuesto oficial por el rubro de “Capacitación, Bienestar Social y Estímulos” y los que se obtengan por medio de la Caja de Compensación Familiar.
- Coordina con el Ministerio de Defensa Nacional y con el Comando General de las Fuerzas Militares todas las actividades de Bienestar que se realicen para los empleados.

- Comité de Bienestar Social de las Direcciones de Sanidad de las Fuerzas:

El Comité de Bienestar Social de las Direcciones de Sanidad de las Fuerzas será conformado por:

- Director de Sanidad (Cada Fuerza)
- El Jefe de Talento Humano
- El profesional encargado de las actividades de Bienestar Social y Capacitación
- Un representante elegido por los empleados.

- Subcomité de Bienestar Social de los Establecimientos de Sanidad de cada Fuerza:

- Será conformado por los mismos miembros del Comité de Capacitación de las Direcciones de Sanidad, aplicados al nivel del Establecimiento de Sanidad Correspondiente.

Nota: Las funciones del Comité y del Subcomité, serán las mismas de la Dirección General de Sanidad Militar, aplicadas al nivel de la Dirección y Establecimiento de Sanidad correspondiente.

6. ESTÍMULOS

Conjunto interrelacionado de políticas, planes, disposiciones y programas de bienestar que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los funcionarios del estado en el desempeño de su labor contribuyendo al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

a) Objetivos

- Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo, para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos.
- Reconocer o premiar los resultados del desempeño en niveles de excelencia.
- Estructurar un programa flexible de incentivos para recompensar el desempeño excelente de los empleados.
- Estimular potencialidades creativas, efectivas que mejoran el desempeño personal y gestión institucional.
- Provocar actitudes de reconocimiento para todos en igual de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motiven a los demás para que sigan mejorando.

b) Lineamientos Generales de Estímulos

Deben orientarse a crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos. Además reconocer o premiar el desempeño de los funcionarios de institución en niveles de excelencia.

c) Programas de Estímulos

El Sistema de estímulos como componente tangible, deberá orientarse a reconocer los desempeños y habilidades individuales del mejor funcionario de la Planta de Personal del Ministerio de Defensa Nacional, Dirección General de Sanidad Militar.

Como incentivos se podrá otorgar días libres a los funcionarios o equipos de trabajo que se destaquen por el buen desempeño o se podrá coordinar con las Cajas de Compensación Familiar la realización de eventos recreativos y turísticos.

Los reconocimientos se efectuarán por escrito y se anexará a la hoja de vida del funcionario.

Tendrán derechos a incentivos todos los funcionarios de la Planta de Personal.

d) Modalidades de Estímulos

➤ Felicitaciones

Se harán de manera objetivas, obedeciendo al desempeño de funciones, liderazgo cumplimiento de sus compromisos laborales, desarrollo de trabajos sobresalientes, colaboración, profesionalismo, responsabilidad, puntualidad, eficiencia, idoneidad, propendiendo porque estos estímulos tengan acceso todos los funcionarios de manera rotativa.

➤ **Cuadro de Honor**

Con el propósito de incentivar el buen desempeño de los funcionarios especialmente la interacción grupal, mensualmente la Dirección General de Sanidad Militar y las Direcciones de Sanidad de cada Fuerza, seleccionaran a un grupo conformado por un (1) Oficial, un (1) Suboficial, y un (1) Civil, que se hayan destacado en el ejercicio de sus funciones, resultados, actitud personal, felicitaciones, compromiso, profesionalismo, en beneficio de la imagen institucional previo análisis y recomendación del Comité de Bienestar Social y Recreación.

Para este efecto, los cinco primeros días de cada mes se presentarán los nombres de los postulados para aprobación del Director General de Sanidad Militar para ser publicada en la respectiva Orden Interna y conformar el Cuadro de Honor. Igual procedimiento se deberá realizar en las Direcciones de Sanidad.

Trimestralmente se envía al Comando General el nombre de los mejores funcionarios de la Dirección General de Sanidad Militar, un (1) Oficial un (1) Suboficial, y un (1) Civil como candidatos, para ser felicitados en la Orden Interna del Comando General, los cuales participarán en los programas de incentivos que haya establecido para el efecto el Comando General de las Fuerzas Militares, así mismo procederán las Direcciones de Sanidad de las Fuerzas al respectivo nivel.

➤ **Turnos de descanso de mitad y fin de año**

Los funcionarios de la Planta de Personal del Ministerio de Defensa Nacional, Dirección General de Sanidad Militar, estarán sujetos a las disposiciones que emita el Comando General de las Fuerzas Militares. Así mismo, el personal de la Planta de salud que preste sus servicios en las Direcciones de Sanidad de las Fuerzas quedará sujeto a las disposiciones de cada Comando de Fuerza en aplicación del Artículo 6º Acuerdo 11 de 1997 del Consejo Superior de Salud Militar y Policía.

Teniendo en cuenta lo ordenado por el Comando General de las Fuerzas Militares, se distribuirán los turnos para mitad y final de año, entre el personal de cada dependencia, sin que se altere la prestación del servicio.

➤ **Celebración de Cumpleaños**

Todo funcionario en el día conmemorativo de su natalicio tendrá derecho a un día de permiso especial otorgado por el Jefe de la Dependencia. Cuando la fecha conmemorativa ocurra los días sábados, domingos o festivos, podrá hacer uso del permiso dentro del días hábil siguiente después de dicha fecha. Este permiso no se podrá acumular con otros solicitados. Así mismo, al final de cada mes se organizará una actividad de integración con quienes durante el mes hayan cumplido años.

7. INSTRUCCIONES DE COORDINACIÓN, CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL Y ESTÍMULOS.

La Capacitación y Formación de los servidores públicos del sector defensa están orientadas al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

- A los programas de Capacitación, Bienestar y Estímulos de la Dirección General de Sanidad Militar, podrán acceder todos los servidores públicos.
- Será responsabilidad de la División de Administración y Desarrollo de Personal de la Dirección General de Sanidad Militar y de cada Dirección de Sanidad, la formulación ejecución y evaluación de los programas de capacitación, Bienestar Social y Estímulos.

a) Obligaciones de los Beneficiarios Inscritos en el Programa de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos:

- Mantener en forma permanente la actitud de superación y el interés por mejorar sus conocimientos, aptitudes, habilidades y destrezas.
- Comunicar a su jefe inmediato y a la instancia correspondiente, sus necesidades de capacitación para el desempeño eficiente en el cargo y en el Ministerio.
- Participar en los programas de Capacitación, Bienestar Social y Estímulo para cuales hayan sido seleccionados.
- Rendir los informes correspondientes.
- Aplicar los conocimientos adquiridos para mejorar la apreciación del servicio a cargo de la entidad.
- En educación formal (pregrado y postgrado que conduzcan a título académico), el funcionario deberá de presentar a la Jefatura de Personal el Diploma o Acta de Grado dentro de un término no mayor a un (1) año a partir de su culminación.

8. DISPOSICIONES ADMINISTRATIVAS

- Para el desarrollo de la presente Directiva, la Dirección General de Sanidad Militar y las Direcciones de Sanidad de las Fuerzas disponen de las partidas asignadas en la Ley de presupuesto en el rubro de "Capacitación y Bienestar Social".

- Sin excepción los eventos de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos que se realicen deben estar precedidos de la correspondiente Disponibilidad Presupuestal, cuando el gasto que se va a cubrir afecte el presupuesto oficial.
- Queda terminantemente prohibida la desviación de los recursos de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos para amparar otras áreas.
- Las Oficinas de Control Interno o quienes hagan sus veces, ejercerán inspección y vigilancia al cumplimiento de las disposiciones consagradas en este documento y al presupuesto respectivo.
- Los pagos que se efectúen por concepto de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos deben estar enmarcados dentro de las normas de austeridad en el gasto público establecido por el Gobierno Nacional.

Brigadier General **HECTOR JAIME FANDIÑO RINCON**
Director General de Sanidad Militar

AUTENTICA:

Coronel **RODRIGO CARVAJAL SOLER**
Subdirector Administrativo y Financiero

DISTRIBUCION:

COPIA No.1 DIRECCION GENERAL DE SANIDAD MILITAR
COPIA No.2 DIRECCIÓN DE SANIDAD EJÉRCITO
COPIA No.3 DIRECCIÓN DE SANIDAD ARMADA
COPIA No.4 DIRECCIÓN DE SANIDAD FUERZA AEREA
COPIA No.5 SUBDIRECCION DE SALUD "D.G.S.M."
COPIA No.6 SUBDIRECCION TECNICA "D.G.S.M."
COPIA No 7 SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA "D.G.S.M."
COPIA No 8 COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACIÓN D.G.S.M.

AUTENTICA:

Coronel **RODRIGO CARVAJAL SOLER**
Subdirector Administrativo y Financiero

ANEXOS