

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
DIRECCION GENERAL DE SANIDAD MILITAR**

RESOLUCIÓN NÚMERO 0593 DE 2012

(29 MAR 2012)

Por la cual se establece el Plan de Bienestar Estímulos y Capacitación de los servidores públicos que prestan sus servicios en el Ministerio de Defensa Nacional – Dirección General de Sanidad Militar.

EL DIRECTOR GENERAL DE SANIDAD MILITAR

En ejercicio de sus facultades legales, en especial de las que le confiere el artículo 71 del Decreto Ley 091 de 2007, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 33 de la Ley 734 de 2002, consagra "Son derechos de todo servidor público: Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales".

Que el Decreto Ley 091 de 2007 establece:

"ARTÍCULO 70. CONDICIONES GENERALES DE LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN: La extensión, condiciones y características del programa de inducción, será adoptada por el jefe del órgano o por quien este delegue, mediante acto administrativo.

PARÁGRAFO. Corresponde al Coordinador del Grupo de Talento Humano o a la dependencia que haga sus veces, certificar que la persona ha participado en el programa de inducción".

"ARTÍCULO 71. OBJETIVOS DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR, ESTÍMULOS Y CAPACITACIÓN. Los programas de bienestar, estímulos y capacitación para los servidores públicos del Sector Defensa, se regirán por los siguientes objetivos:

1. La capacitación y formación de los servidores públicos del Sector Defensa, está orientada 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.
2. Los Grupos de Talento Humano o las dependencias que hagan sus veces en el Sector Defensa, participarán en la elaboración de los planes y programas de bienestar, estímulos y capacitación, que sean presentados dentro de los dos primeros meses de cada año, para aprobación del Jefe de la Entidad o de quien este haya delegado.
3. A los programas de bienestar, estímulos y capacitación del Sector Defensa, podrán acceder todos los servidores públicos del sector.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el plan anual de Bienestar Estímulos y Capacitación de los servidores públicos que presten sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar."

PARÁGRAFO. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas especiales vigentes y las que desarrollen el presente decreto".

Que el Decreto 4665 de 2007 adoptó la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos en desarrollo de las facultades conferidas por el artículo 3 literal b del Decreto 1567 de 1998 aplicable a las entidades regidas por la Ley 443 de 1998 hoy Ley 909 de 2004, campo de aplicación del cual se encuentra excluido entre otros el Ministerio de Defensa Nacional en virtud de la derogatoria expresa en este sentido hecha por la Ley 1033 de 2006. No obstante lo anterior en la presente resolución se establece los parámetros y políticas para la ejecución del plan institucional de capacitación de la Dirección General de Sanidad Militar.

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º.- DEFINICIÓN Y CAMPO DE APLICACIÓN: El Plan de Bienestar Estímulos y Capacitación de la Dirección General de Sanidad Militar, es la programación de acciones y actividades, destinada a fortalecer el clima laboral, el trabajo en equipo, el bienestar y las capacidades de los servidores públicos, así como a estimular y resaltar las actuaciones adelantadas en beneficio institucional, por ello comprenden los planes de Estímulos, Educación, Bienestar y Capacitación, dentro de los cuales se encuentran entre otras actividades las de recreación, cultura, deporte y vacacionales.

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Estímulos y Capacitación en los diferentes programas, que se desarrollan en la presente resolución, los servidores públicos que presten sus servicios en la planta de personal del Ministerio de Defensa Nacional - Dirección General de Sanidad Militar, conformada por (Nivel Central) y **DIRECCIONES DE SANIDAD MILITAR (EJÉRCITO, ARMADA, FUERZA AÉREA)**

ARTÍCULO 2º.- POLÍTICAS: El Plan de Bienestar Estímulos y Capacitación de los servidores públicos que presten sus servicios en el Ministerio de Defensa Nacional- Dirección General de Sanidad Militar estará orientado por las siguientes políticas generales:

- a. El proceso de detección de necesidades, la formulación, la ejecución y la evaluación de los planes y programas, se realizará mediante encuestas y valorando las competencias comporta-mentales identificadas, para verificar la aceptación e implementación de los programas, enmarcados en la normatividad vigente.
- b. Los planes y programas deberán responder tanto a los requerimientos e intereses de la Dirección General y DISANES como de los servidores públicos.
- c. El área de Talento Humano será el encargado de analizar y consolidar el diagnóstico y elaborar la propuesta general del programa, la cual será presentada al Comité de Bienestar Estímulos y Capacitación para su aprobación.
- d. Aprobada la propuesta por el Comité de Bienestar Estímulos y Capacitación, se iniciará la ejecución del plan para la vigencia respectiva.

PARÁGRAFO: DIRECCIONES SANIDAD MILITAR (EJÉRCITO, ARMADA, FUERZA AÉREA)

- e. Deben Formular el Plan Anual de Bienestar Estímulos y Capacitación.
- f. Establecen las variables que contienen las necesidades de Bienestar Estímulos y Capacitación de los funcionarios de la Planta de Personal de las DIANES.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el plan anual de Bienestar Estímulos y Capacitación de los servidores públicos que presten sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar."

- g. Conforman el Comité de Bienestar Estímulos y Capacitación.
- h. Efectúan seguimiento y evaluación a la ejecución del Plan de Bienestar Estímulos y Capacitación mensualmente.
- i. 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.
- j. 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

ARTÍCULO 3º.- SUJECCIÓN A LAS APROPIACIONES PRESUPUESTALES. En todo caso, los planes institucionales de Bienestar Estímulos y Capacitación, estarán sujetos al presupuesto que se asigne para la actual vigencia.

ARTÍCULO 4º.- OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS Y CAPACITACIÓN:

- a. Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los servidores públicos que presten sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.
- b. Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal y al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar, y generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización, para el ejercicio de su función social.
- c. Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público, que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- d. Contribuir, a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional de los servidores públicos que presten sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar.
- e. Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- f. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales, a través de estímulos e incentivos.

ARTÍCULO 5º.- CONFORMACIÓN DEL COMITÉ: El comité de Bienestar Estímulos y Capacitación de los servidores públicos que prestan sus servicios en 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
- El Coordinador de Talento Humano.
- El profesional encargado del área de capacitación y Bienestar.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el plan anual de Bienestar Estímulos y Capacitación de los servidores públicos que presten sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar."

- El Coordinador de Asuntos Legales.
- El representante del Personal de planta

EN LAS DIRECCIONES DE SANIDAD DE LAS FUERZAS EL COMITÉ ESTARÁ CONFORMADO POR:

- El Director de Sanidad (Cada Fuerza)
- El Jefe de Talento Humano
- El Profesional encargado de las actividades de Bienestar Social y Capacitación
- El Jefe de Legal o quien haga sus veces.
- Un representante del Personal de planta

ARTÍCULO 6º.- SESIONES Y VOTACIÓN DEL COMITÉ: El Comité se reunirá en forma ordinaria cada tres (3) meses si hay asuntos por tratar, y en forma extraordinaria a solicitud de cualquiera de sus miembros. Sesionará con un mínimo de cuatro (4) de sus miembros y adoptará las decisiones por mayoría simple.

El Comité podrá invitar a las sesiones a las personas que considere necesarias con el fin de que presten asesoría en el área de su competencia, las cuales tendrán voz pero no voto.

ARTÍCULO 7º.- FUNCIONES DEL COMITÉ: Son funciones de El Comité de Bienestar Estímulos y Capacitación:

- a. Aprobar la propuesta para desarrollar el Plan Anual de Bienestar Estímulos y Capacitación para los servidores públicos que presten sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar - DISANES de acuerdo con las necesidades de cada dependencia.
- b. Apoyar el desarrollo del Plan Anual de El Comité de Bienestar Estímulos y Capacitación para los servidores públicos de la Dirección General de Sanidad Militar-DISANES que presten sus servicios de acuerdo con las necesidades de cada dependencia y con el presupuesto correspondiente.
- c. Evaluar y aprobar las solicitudes para apoyo educativo en educación formal las cuales deben enmarcarse dentro del acápite correspondiente del Plan Institucional de Capacitación y contribuyan al desarrollo de las competencias laborales y al desarrollo del potencial de los servidores públicos que presten sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar -DISANES, generando un adecuado ambiente organizacional.
- d. Analizar e iniciar las acciones que haya lugar por incumplimiento de los deberes y obligaciones a cargo de los servidores públicos que hayan accedido a los diferentes programas del plan de Bienestar Estímulos y Capacitación.

ARTÍCULO 8º.- SECRETARIO DEL COMITÉ: Actuará como Secretario del Comité de El Comité de Bienestar Estímulos y Capacitación de la Dirección General de Sanidad Militar-DISANES el jefe del área de Talento Humano, el cual desarrollará las siguientes Funciones:

- a. Levantar las Actas de cada reunión del Comité.
- b. Recibir y revisar previamente a la realización de las reuniones del Comité, la documentación aportada por los funcionarios para cada programa. En caso de no ajustarse a los requisitos contemplados en la presente resolución la Secretaría deberá efectuar la devolución para que se subsanen las deficiencias.
- c. Comunicar y preparar los documentos pertinentes, una vez sean aprobadas por el Comité las solicitudes de apoyo.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el plan anual de Bienestar Estímulos y Capacitación de los servidores públicos que presten sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar."

- d. Deberá informar a los servidores públicos sobre la aprobación o rechazo de sus solicitudes.
- e. Deberá informar al Comité los incumplimientos de los servidores públicos en los programas.
- f. Hacer el seguimiento de las situaciones administrativas de los servidores públicos beneficiarios de los programas.

ARTÍCULO 9º.- PARTICIPACIÓN DE LA COMISIÓN DE PERSONAL EN LA FORMULACIÓN Y DESARROLLO DEL PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS Y CAPACITACIÓN. El jefe del área de Grupo Talento Humano convocará a una reunión a la Comisión de Personal con el fin de formular conjuntamente la propuesta del Plan de Bienestar Social antes de ser presentada al Comité de Bienestar Estímulos y Capacitación de la Dirección General de Sanidad Militar, sin perjuicio de que los miembros de la Comisión de Personal, puedan plantear sus inquietudes, sugerencias, recomendaciones y propuestas a través de su representante en el Comité de Bienestar Estímulos y Capacitación de la Dirección General de Sanidad Militar- DISANES.

PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS Y CAPACITACION

ARTÍCULO 10º.- DEFINICIÓN: El Plan de Bienestar Estímulos y Capacitación debe orientarse a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo se fundamenta en las competencias laborales identificadas y por tanto, elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del servidor público con el servicio que presta en la Dirección General de Sanidad Militar.

ARTÍCULO 11º.- PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS Y CAPACITACIÓN: El Plan está integrado entre otros, por los planes que se enuncian a continuación, y los mismos deberán enmarcarse dentro de las áreas de protección, servicios sociales, y calidad de vida laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el programa de salud ocupacional, así:

- I. PLAN DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS
- II. PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y BIENESTAR

I. PLAN DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS

ARTÍCULO 12º.- DEFINICIÓN: Tiene como propósito elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

ARTÍCULO 13º.- FINALIDADES DEL PLAN DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS: Son finalidades del Plan de Incentivos y Estímulos las siguientes:

- 1. Garantizar que los procesos de la Dirección General de Sanidad Militar-DISANES, así como la administración del talento humano se manejen integralmente en función del bienestar social y del desempeño eficiente y eficaz de los servidores públicos.
- 2. Proporcionar orientaciones y herramientas de gestión al Director, Subdirectores, Coordinadores y/o Jefes de área de la Dirección General de Sanidad Militar-DISANES que construyan en su equipo de trabajo a una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano de los servidores públicos.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el plan anual de Bienestar Estímulos y Capacitación de los servidores públicos que presten sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar."

ARTÍCULO 14º.- FUNDAMENTOS DEL PLAN DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS: Son los principios que fundamentan el desarrollo del Plan de Incentivos y Estímulos de la de la Dirección General de Sanidad Militar-DISANES, los siguientes:

- a. Humanización del trabajo. Toda actividad laboral deberá brindar la oportunidad de que los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar, crezcan en sus múltiples dimensiones cognitiva, afectiva, valorativa, ética, estética, social y técnica, desarrollen sus potencialidades creativas mejorando al mismo tiempo la gestión institucional y el desempeño personal.
- b. Equidad y justicia. Sin desconocer la singularidad de cada servidor público, el sistema de incentivos y estímulos deberá provocar actitudes de reconocimiento para todos en igualdad de oportunidades, de tal manera que la valoración de los mejores desempeños motive a los demás para que sigan mejorando.
- c. Objetividad y transparencia. Los procesos que conduzcan a la toma de decisiones para el manejo del Plan de Incentivos y Estímulos, deberán basarse en criterios y procedimientos objetivos, los cuales serán conocidos por todos los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar.
- d. Los incentivos pecuniarios y no pecuniarios que se concedan a los servidores públicos de la Dirección General de Sanidad Militar, no tienen por objeto modificar su régimen salarial y prestacional.

ARTÍCULO 15º.- CLASIFICACIÓN DEL PLAN DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS: Dentro del plan de incentivos que pueden otorgarse a los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar, se incluyen entre otros los siguientes:

- a. Felicitación.
- b. Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo. "Como uno de los incentivos que deben concederse a los empleados de carrera, los nominadores deberán otorgarles la respectiva comisión para ejercer cargos de libre nombramiento y remoción o de periodo cuando hubieren sido nombrados para ejercerlos".
- c. Apoyo para educación formal.
- d. Participación en proyectos especiales.
- e. Reconocimientos públicos a la labor meritoria.

ARTÍCULO 16º.- OBJETO DEL PLAN DE INCENTIVOS Y ESTÍMULOS. El plan de incentivos y estímulos que se establece en la presente resolución, tiene como propósito elevar los niveles de eficiencia, satisfacción de los servidores públicos, que prestan sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar-DISANES, el cual tiene por objeto hacer un reconocimiento a:

- a. Mejor empleado público civil del año.
- b. Mejor servidor público uniformado del año, Oficiales y Suboficiales

PARÁGRAFO: El Comité de Estímulos, Bienestar Social y Capacitación con sujeción a lo dispuesto en la presente resolución, presentará para consideración del Director General, o Director de la DISAN - los nombres de los servidores públicos que sean objeto de esta distinción.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el plan anual de Bienestar Estímulos y Capacitación de los servidores públicos que presten sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar."

ARTÍCULO 17º.- REQUISITOS. Los servidores públicos que sean propuestos o que voluntariamente se postulen para la distinción como mejor empleado público del año en los diferentes niveles, mejor servidor público uniformado del año, deberán cumplir los siguientes requisitos, según corresponda:

1. Mejor empleado público del año :

- a. No haber sido sancionado disciplinariamente en los cinco (5) años inmediatamente anteriores a la postulación.
- b. Tener un tiempo de servicio al de la Dirección General de Sanidad Militar no inferior a un (1) año a la fecha de la postulación.

2. Mejor servidor público uniformado del año:

- a. No haber sido sancionado disciplinariamente en los cinco (5) años inmediatamente anteriores a la postulación.
- b. Haber sido trasladado o destinado en comisión a la Dirección General de Sanidad Militar - DISAN y estar prestando sus servicios en esta Dirección como mínimo durante los seis (6) meses anteriores a la fecha de la postulación.

ARTÍCULO 18º.- PROCEDIMIENTO. Mensualmente se elegirá el mejor Oficial, Suboficial y Civil, cuya elección deberá quedar registrada en la orden semanal, así mismo dichas designaciones se tendrán en cuenta para la elección del mejor funcionario del trimestre en las tres clasificaciones, e igualmente para la selección del mejor empleado del año, y se adelantará el siguiente procedimiento:

1. MEJOR EMPLEADO PÚBLICO DEL AÑO:

- A. Postulación: Trimestralmente, el nivel directivo podrá postular dentro de los funcionarios elegidos mensualmente al del trimestre ó avalar la postulación voluntaria de los servidores públicos que se consideren merecedores de la distinción de mejor empleado público del trimestre de conformidad con los requisitos señalados en el artículo anterior.
- B. La solicitud debe ser enviada al área de Talento Humano de la Dirección General de Sanidad Militar-DISANES en donde se indique:
 - a. Nombre e identificación del empleado público postulado.
 - b. Nivel, denominación, código y grado del empleo ocupado por el empleado público postulado.
 - c. Fundamento de la postulación: Es la indicación de las razones por las cuales se considera que el servidor público ha tenido un desempeño sobresaliente asociado a las competencias funcionales desarrolladas por el mismo y al valor agregado que lo hacen merecedor de la distinción, entre otros trabajos especiales desarrollados, y que adicionalmente se evidencie la observancia de las normas de convivencia.
 - Primer Trimestre en Marzo.
 - Segundo Trimestre en Junio.
 - Tercer Trimestre en Septiembre.
 - Cuarto Trimestre en Noviembre.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el plan anual de Bienestar Estímulos y Capacitación de los servidores públicos que presten sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar."

- La primera semana de Diciembre se elegirá el mejor servidor público del año.
- C. El área de Talento Humano, someterá a consideración del Comité de Bienestar Estímulos y Capacitación las postulaciones realizadas y los resultados de la votación, el cual procederá a seleccionar el mejor empleado público del trimestre.
- D. El área de Talento Humano hará la divulgación de los empleados públicos del trimestre de acuerdo a la decisión del Comité de Bienestar Estímulos y Capacitación.
- E. En el mes de diciembre de cada año se hará la selección del mejor empleado público del año, así:
 - a. El Comité de Bienestar Estímulos y Capacitación Estímulos, previo análisis de las razones de la postulación de los mejores empleados públicos en cada trimestre, recomendará a la Dirección General de Sanidad Militar-DISANES los empleados públicos que deben ser distinguidos por nivel como los mejores del año.
 - b. Mediante acto administrativo de la Dirección General de Sanidad Militar-DISANES se seleccionará a los mejores empleados públicos del año.

2. MEJOR SERVIDOR PÚBLICO UNIFORMADO DEL AÑO:

- A. Postulación: Trimestralmente, el nivel directivo podrá postular dentro de los funcionarios elegidos mensualmente al del trimestre ó avalar la postulación voluntaria de los servidores públicos que se consideren merecedores de la distinción de mejor servidor público del trimestre en las categorías Oficial y Suboficial de conformidad con los requisitos señalados en el artículo anterior.

La solicitud debe ser enviada al área de Talento Humano de la Dirección General de Sanidad Militar, ó DISAN en donde se indique:

- a. Nombre e identificación del servidor público uniformado postulado.
- b. Grado y funciones del servidor público uniformado postulado.
- c. Fundamento de la postulación: Es la indicación de las razones por las cuales se considera que el servidor público ha tenido un desempeño sobresaliente asociado a las competencias funcionales desarrolladas por el mismo y al valor agregado que lo hacen merecedor de la distinción, entre otros trabajos especiales desarrollados, y que adicionalmente se evidencie la observancia de las normas de convivencia.
- d. La solicitud debe ser enviada al área de Talento Humano de la Dirección General de Sanidad Militar o de las DISANES.
 - Primer Trimestre en Marzo.
 - Segundo Trimestre en Junio.
 - Tercer Trimestre en Septiembre.
 - Cuarto Trimestre en Noviembre.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el plan anual de Bienestar Estímulos y Capacitación de los servidores públicos que presten sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar."

- La primera semana de Diciembre se elegirá el mejor servidor público uniformado del año.
- B. El Comité de Bienestar Estímulos y Capacitación, previo análisis de las razones de la postulación de los mejores servidores públicos uniformados cada trimestre, recomendará a la Dirección General de Sanidad Militar- DISANES, los empleados públicos que deben ser distinguidos como los mejores del año.
- C. El área de Talento Humano hará la divulgación de los servidores públicos uniformados del trimestre.
- D. En el mes de diciembre, se hará la selección del mejor servidor público uniformado del año, así:
 - a. El Comité de Bienestar Estímulos y Capacitación, previo análisis de las razones de la postulación de los mejores empleados públicos en cada trimestre, recomendará a la Dirección General de Sanidad Militar-DISAN, los empleados públicos que deben ser distinguidos como los mejores del año.
 - b. Mediante acto administrativo de la Dirección General de Sanidad Militar-DISAN, se seleccionará a los mejores empleados públicos del año.

ARTÍCULO 19º.- INCENTIVOS: Los servidores públicos, que sean seleccionados como los mejores del trimestre o del año, recibirán los siguientes incentivos no pecuniarios como en cada caso se indica:

1. **FELICITACIÓN:** Se harán acreedores a una felicitación por parte del Director General, Directores Direcciones de Sanidad o los Jefes de los respectivos ESM, que deberá reposar en la hoja de vida:
 - a. El mejor servidor público del trimestre.
 - b. El mejor servidor público uniformado del trimestre, (Oficial y Suboficial).
2. **RECONOCIMIENTO PÚBLICO:** Se harán acreedores a un reconocimiento público, el cual consiste en la exhibición en el cuadro de honor del Despacho de la Dirección ó DISAN, de la imágenes fotográficas con el distintivo del reconocimiento obtenido:
 - a. El mejor servidor público del trimestre.
 - b. El mejor servidor público uniformado del trimestre, (Oficial y Suboficial).

PARÁGRAFO:

TURNOS DE DESCANSO DE SEMANA SANTA, 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

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el plan anual de Bienestar Estímulos y Capacitación de los servidores públicos que presten sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar."

Distribuirán los turnos de Semana Santa, 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 día hábil siguiente después de dicha fecha. Este permiso no se podrá acumular con otros solicitados.

CAJAS DE COMPENSACIÓN.

Las áreas 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.

II. PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y BIENESTAR

ARTÍCULO 20º.- OBJETO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y BIENESTAR: El Plan Institucional de Formación y Bienestar de la Dirección General de Sanidad Militar- DISANES, tiene por objeto el desarrollo de las habilidades, destrezas y conocimientos requeridos en las distintas áreas de la Dirección General de Sanidad Militar - DISANES a fin de satisfacer las necesidades de compromiso, identidad, organizacional y descanso recreativo de los servidores públicos, que prestan sus servicios de la Dirección General de Sanidad Militar-DISANES y sus familias, para mejorar los niveles de calidad de vida laboral y clima organizacional y por tanto el desempeño para el logro de los objetivos institucionales.

ARTÍCULO 21º.- CONTENIDO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y BIENESTAR: El Plan Institucional de Formación y Capacitación se desarrolla según la siguiente división:

- a. Plan de Bienestar e incentivos- Lúdico- Cultural
- b. Plan de Capacitación y Desarrollo

ARTÍCULO 22º.- POLÍTICAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE EDUCACIÓN Y DE CAPACITACIÓN: La Ejecución del Plan Institucional de Educación y de Capacitación, se fundamenta en las siguientes políticas:

- A. Los procesos educativos que se programen o apoyen a través del Plan Institucional de educación o de capacitación, deben estar orientados bajo el esquema del desarrollo de las competencias funcionales de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar-DISANES.
- B. Los programas de educación y capacitación que sean estructurados o apoyados, deben estar articulados con problemas que debe resolver el servidor público en su

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el plan anual de Bienestar Estímulos y Capacitación de los servidores públicos que presten sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar."

desempeño laboral, de lo cual dará constancia el superior inmediato del servidor público que accede al programa, al apoyar la solicitud.

- C. El servidor público que participe en un programa de educación o capacitación, se compromete a participar en los procesos de aprendizaje del área, actuando como orientador y formador en los programas de inducción y capacitación internos desarrollados.
- D. Los superiores inmediatos de los participantes en los programas de educación o capacitación, serán los responsables de evaluar su ejecución, en la forma de desarrollo de las responsabilidades del servidor público y en la resolución de problemas en que se ponga de manifiesto la prueba del aprendizaje recibido.
- E. El Programa de Formación por Competencias Laborales, tiene por objeto desarrollar y/o fortalecer los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que los funcionarios requieren para desempeñar las funciones inherentes al empleo que desempeñan y que permiten evidenciar los resultados de la actividad laboral:
 - a. La solicitud de capacitación o educación de los servidores públicos debe estar contextualizada en la competencia laboral identificada, para que los servidores públicos tengan claridad sobre la forma en que la educación o capacitación guarda relación con su quehacer.
 - b. El superior inmediato del participante en un programa de educación o capacitación al término de la misma, deberá informar al área de Talento Humano los resultados obtenidos por el servidor público que han contribuido a la consecución de sus objetivos laborales.
 - c. Este proyecto se enmarca dentro los objetivos institucionales y busca la actualización tecnológica, normativa y de procedimientos administrativos e identifica las dificultades de aprendizaje más significativas de los empleados públicos, en la consecución de sus objetivos laborales, según sea el caso; así mismo, permite considerar en forma integral, las dimensiones del ser, el hacer y el saber en el proceso de aprendizaje.

ARTÍCULO 23º.- PROGRAMAS DEL PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS, LÚDICO CULTURAL: El Plan de Bienestar Lúdico Cultural, está integrado por los programas que se enuncian a continuación, y los mismos deberán enmarcarse dentro de las áreas de protección, servicios sociales, y calidad de vida laboral, así:

- a. Incentivos representados en apoyos educativos.
- b. Programas recreativos y deportivos
- c. Programas artísticos y culturales

ARTÍCULO 24º.- ESTÍMULOS DE BIENESTAR, Están representados en apoyos educativos en educación superior destinados exclusivamente a ayudar con los gastos requeridos para atender la educación técnica, tecnológica y universitaria, de los servidores públicos que prestan sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar-DISANES, estos estímulos deberán enmarcarse dentro de las áreas de protección, servicios sociales, y calidad de vida laboral.

A. CRITERIOS PARA ASIGNACIÓN DE ESTÍMULOS DE BIENESTAR. El apoyo económico dentro del Programa Institucional de Educación, será otorgado con fundamento en los siguientes criterios:

- a. Ser funcionario de la planta de personal del Ministerio de Defensa Nacional, Dirección General de Sanidad Militar.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el plan anual de Bienestar Estímulos y Capacitación de los servidores públicos que presten sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar."

- b. Diligenciar y enviar a la Dirección General de Sanidad Militar una solicitud de apoyo en Educación Formal, certificación del jefe inmediato sobre la evaluación del desempeño del funcionario el cual debe ser superior al 70% y Concepto favorable sobre la conveniencia de la realización de los estudios y su relación con las funciones propias del cargo que desempeña acordes con los propósitos institucionales. Indicando el nombre del centro docente debidamente acreditado, la descripción detallada del programa que se pretende realizar.
- c. Estar cursando un programa de educación formal así: pregrado, (técnico-profesional o profesional) posgrado (especialización, maestría, doctorado).
- d. La orden de matrícula o certificado de valor de matrícula debidamente cancelada, los valores se giraran directamente al centro educativo y se cancelara sobre el valor que este en la orden de matrícula.
- e. No haber suspendido estudios durante la realización del semestre para el cual haya recibido apoyo educativo de la entidad.
- f. Haber obtenido un promedio de notas de 3.5 del semestre inmediatamente anterior, sin pérdida de materias.
- g. El estudio de las solicitudes se realizará a través del Comité de Bienestar y Estímulos se aprobará o desaprobará, decisiones que serán comunicadas oportunamente.
- h. Presentar los soportes respectivos dentro de los plazos estipulados en las convocatorias para apoyos educativos durante la vigencia.
- i. Los funcionarios a quienes se les otorgue el apoyo educativo deberán participar en el desarrollo de las diferentes actividades de Bienestar.
- j. Los apoyos educativos se asignaran de manera equitativa de acuerdo al monto de las solicitudes y el presupuesto asignado para la respectiva vigencia.

PARAGRAFO 1º La entidad ejercerá la facultad discrecional para otorgar este beneficio de acuerdo a su criterio, evaluación y presupuesto, entre los funcionarios postulados.

PARAGRAFO 2º En ningún caso se aprobarán solicitudes retroactivas para periodos académicos anteriores, así mismo el apoyo se liquidara con base en la matrícula ordinaria, no se pagara valores extraordinario y/ o extemporáneos, se tendrán en cuenta los descuentos aplicados en el valor de la matrícula.

PARAGRAFO 3º Los funcionarios que presenten la solicitud de apoyo educativo deberán tener un 70 % en la evaluación del desempeño.

PARAGRAFO 4º El apoyo educativo no generara compromiso institucional para nuevos nombramientos ó reubicaciones laborales.

B. MONTOS PARA ASIGNACIÓN DE APOYOS EDUCATIVOS.

- a. Solicitudes cuyas matriculas presentan valores menores de \$ 700.000 se apoyaran con el 100%.
- b. Solicitudes cuyas matriculas presentan valores entre \$ 701.000 y 1.500.000 se apoyaran con el 50%.
- c. Las solicitudes cuyas matriculas presentan valores por encima de 1.501.000 serán apoyadas con el 30%.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el plan anual de Bienestar Estímulos y Capacitación de los servidores públicos que presten sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar."

d. Cuando la solicitud exceda el monto de \$ 5.000.000 el comité determinará el porcentaje que se asignará.

C. RECIBO DE LA SOLICITUD: El área de Talento Humano recibirá las solicitudes de apoyos educativos en los meses Febrero, Junio.

D. RECHAZO DE LAS SOLICITUDES: El área de Talento Humano se abstendrá de recibir las solicitudes que se enuncian a continuación:

- a. Solicitudes que no tengan los documentos completos.
- b. Solicitudes que sean presentadas por fuera de las fechas previstas en la presente resolución.
- c. En este evento la solicitud deberá radicarse en la fecha siguiente prevista y solo podrá autorizarse el periodo restante desde la fecha de radicación.
- d. Solicitudes que correspondan a renovación del apoyo cuyo servidor público no haya cumplido con las obligaciones de presentación de certificaciones de promedio y notas, reintegro de valores o cualquier otro requisito del apoyo anterior.

E. APROBACIÓN DE LA SOLICITUD: El área de Talento Humano consolidará las solicitudes que sean recibidas, y las presentará al Comité Bienestar Estímulos y Capacitación para la aprobación correspondiente.

En todo caso las solicitudes de apoyo educativo serán aprobadas respecto a la fecha de su presentación y no cubrirán periodos educativos anteriores a la solicitud, para el caso de los apoyos de educación superior se aprueba el semestre o ciclo educativo que se encuentren cursando.

PARÁGRAFO . - El área de Talento Humano llevará un registro de los servidores públicos en la participación de las diferentes actividades que se realicen en el desarrollo del Plan Anual de Bienestar, lo cual se tendrá en cuenta en el momento de aprobar los apoyos educativos.

F. COMUNICACIÓN DE LA APROBACIÓN Y PAGO DEL APOYO. La decisión del Comité de Estímulos, Bienestar y Capacitación, será comunicada por el área de Talento Humano a los solicitantes.

El monto de los apoyos correspondientes a los programas de educación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes, será girado directamente a los centros educativos debidamente autorizados.

ARTÍCULO 25º.- PROGRAMAS RECREATIVOS Y DEPORTIVOS: Son todas y cada una de las actividades de carácter lúdico-recreativas que contribuyan al desarrollo personal y laboral tanto del servidor público como de su grupo familiar, además con estos programas se pretende fomentar la práctica deportiva, estimulando el mejoramiento de la condición física, mediante un ambiente propicio para el desarrollo de la autonomía, la creatividad y solidaridad entre los funcionarios.

Dentro de los programas recreativos y deportivos, se podrán desarrollar entre otras, las siguientes actividades:

- a. Torneos internos e interinstitucionales
- b. Jornadas Deportivas

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el plan anual de Bienestar Estímulos y Capacitación de los servidores públicos que presten sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar."

c. Jornada de Acondicionamiento Físico

ARTÍCULO 26º.- PROGRAMAS ARTÍSTICOS Y CULTURALES: El objetivo de estos programas, es generar espacios culturales, donde los servidores públicos y su grupo familiar tengan la oportunidad de desarrollar o participar en actividades artísticas, literarias, entre otras.

PARÁGRAFO.- El área de Talento Humano, informará oportunamente la programación de los diferentes eventos, las fechas de inscripción y realización.

II. PLAN DE CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 27º.- DEFINICIÓN: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos a la inducción del servidor público, a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial, mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional y fortalecer las competencias laborales identificadas en la Dirección General de Sanidad Militar- DISANES.

ARTÍCULO 28º.- PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

a. **PROGRAMA DE INDUCCIÓN:** Este programa se debe realizar durante los cuatro (4) meses siguientes a la vinculación de un empleado público y su objetivo es fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, para desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad.

b. **PROGRAMA DE CAPACITACIÓN:** El Programa de Capacitación, tiene por objeto desarrollar y/o fortalecer los conocimientos, habilidades y destrezas que los funcionarios requieren para desempeñar las funciones inherentes al empleo que desempeñan y que permiten evidenciar los resultados de la actividad laboral, dentro de este programa se deben contemplar las siguientes competencias:

COMPETENCIAS FUNCIONALES que hacen relación a la capacidad que tiene el servidor público para ejercer un cargo.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES que hacen referencia las habilidades, aptitudes y actitudes individuales, que permiten el desempeño adecuado de las responsabilidades asignadas a los Servidores Públicos.

ARTÍCULO 29º.- PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER AL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES.

A. **DIAGNÓSTICO:** El Grupo Talento Humano con fundamento en el decreto 1666 de 2007 y la Resolución 3135 de 2012 del Ministerio de defensa Nacional, presenta el diagnóstico e identificación de las competencias funcionales y Comportamentales las cuales deben quedar evidenciadas en el Manual de Funciones Específicas y Competencias, y dichas solicitudes deberán ser centralizadas por áreas con el respectivo apoyo del Jefe inmediato.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el plan anual de Bienestar Estímulos y Capacitación de los servidores públicos que presten sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar."

B. RECHAZO DE LAS SOLICITUDES: El Grupo Talento Humano se abstendrá de recibir las solicitudes que se enuncian a continuación:

- a. Solicitudes que no tengan los soportes completos para su aprobación y trámite precontractual.
- b. Solicitudes que no se encuentren incluidas en el Plan de Capacitación.
- c. En el evento de que la capacitación no esté incluida, el Jefe, deberá elevar la solicitud de inclusión, indicando las razones de la omisión.
- d. Solicitudes de un área donde alguno o algunos de los servidores públicos hayan recibido capacitación y no hayan cumplido con los deberes de información y aprendizaje en equipo de qué trata esta resolución.

2. APROBACIÓN DE LA SOLICITUD: El área de Talento Humano consolidará las solicitudes que sean recibidas, y las presentará al Comité de Estímulos, Bienestar Social y Capacitación para la aprobación correspondiente.

3. SUSCRIPCIÓN DEL COMPROMISO: Los Jefes que hayan solicitado una capacitación para los funcionarios de la dependencia, deberán adjuntar a la solicitud de capacitación, un documento de compromiso diligenciado por cada funcionario, para el cumplimiento de los deberes inherentes al programa apoyado y que haya sido autorizada.

Para el programa de capacitación el servidor público beneficiario, en caso de incumplimiento de esta obligación o de pérdida del programa de capacitación, inasistencia o cualquier otra causal que no permita lograr el objetivo propuesto con la capacitación, el servidor público beneficiario deberá reintegrar la Dirección General de Sanidad Militar, el monto cancelado por concepto de la capacitación recibida. Se exceptúa de esta última obligación al servidor público que sea retirado de la Dirección General de Sanidad Militar, por una causal distinta a la solicitud propia.

4. COMUNICACIÓN DE LA APROBACIÓN. La decisión del Comité de Estímulos, Bienestar y Capacitación, será comunicada por el área de Talento Humano a los solicitantes.

ARTÍCULO 30º.- DEBERES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.

- a. Cumplir con la asistencia a los programas seleccionados una vez sean autorizados y legalizados de conformidad con las disposiciones legales vigentes.
- b. Adjuntar y presentar dentro de los quince (15) días siguientes al término de la capacitación, al área de Talento Humano, el certificado suscrito por el Jefe inmediato donde se especifique el mejoramiento institucional obtenido como resultado de la capacitación realizada, así como la competencia funcional fortalecida.
- c. Ser multiplicador de la información obtenida en el programa, en las dependencias en las cuales sea útil la aplicación de la misma.

ARTÍCULO 31º.- DEBERES DE LOS JEFES INMEDIATOS DE LAS DEPENDENCIAS EN LOS QUE LOS SERVIDORES PÚBLICOS HAYAN SIDO BENEFICIARIOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.

- a. Evaluar los resultados obtenidos con la capacitación solicitada e impartida a los servidores públicos de la dependencia.

Continuación de la Resolución "Por la cual se establece el plan anual de Bienestar Estímulos y Capacitación de los servidores públicos que presten sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar."

- b. Emitir dentro de los quince (15) días siguientes al término de la capacitación, al área de Talento Humano, un certificado donde se especifique el mejoramiento institucional obtenido como resultado de la capacitación realizada, así como la competencia funcional fortalecida y la réplica de la información como aprendizaje en equipo.

ARTÍCULO 32º.- OBLIGACIONES DE LOS INSCRITOS EN EL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL.

Los servidores públicos que presten sus servicios en la Dirección General de Sanidad Militar-DISANES, que se inscriban en cualquiera de los programas que incluye el programa de bienestar social y no asistan o no cumplan con la intensidad programada, deberán reintegrar la Dirección General de Sanidad Militar, los recursos que hayan sido destinados para tal fin.

ARTÍCULO 33º.- VIGENCIA: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás normas que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

29 MAY 2012

Dada en Bogotá, D. C., a los

DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR


Brigadier General **ORLANDO DELGADILLO GIRALDO**
Director General de Sanidad Militar