



La seguridad
es de todos

Mindefensa



PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO



PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2020

HOSPITAL MILITAR CENTRAL – HOMIL
PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2020

Transversal 3 No. 49 – 02 Bogotá D.C., Colombia - Conmutador (57 1) 3 486868

www.hospitalmilitar.gov.co

  Hospital Militar Central  @HOSMILC

CÓDIGO: PL-OAPL-PR-04-FT-04 _V1

PLAN	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2020	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-01	VERSIÓN	01
		Página:		2 de 17	

Contenido

1.	MARCO LEGAL	4
1.1	ANTECEDENTES DE NORMAS ORGÁNICAS	4
1.2.	MARCO LEGAL SUBSISTEMA DE SALUD DE LAS FUERZAS MILITARES Y POLICÍA NACIONAL.....	5
1.3.	MARCO LEGAL QUE APLICA AL HOSPITAL MILITAR CENTRAL.....	5
2	ALCANCE	7
3	OBJETIVOS	8
3.1	OBJETIVO GENERAL	8
3.2.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	8
4	AUTODIAGNÓSTICO	9
5	COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	10
5.1	PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO	11
5.2	CICLO DE VIDA LABORAL	13
	• INGRESO.	13
	• DESARROLLO.....	14
	• RETIRO.....	16
6.	CONTROL DE CAMBIOS	17

PLAN	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2020	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-01	VERSIÓN	01
		Página:		3 de 17	

PRESENTACIÓN

“La gestión estratégica del talento humano tiene una importancia capital para el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.”¹

La Unidad de Talento Humano del Hospital Militar Central, tiene la responsabilidad de liderar los procesos que permitirán la creación de **valor público** de la entidad, a través de las acciones que produzcan el adecuado dimensionamiento del talento humano que labora en esta y la mejora en sus comportamientos.

Por lo tanto, el presente documento contempla el conjunto de actividades a considerar en cada una de las etapas del ciclo laboral del servidor público, estas son: INGRESO, DESARROLLO Y RETIRO, de conformidad con las orientaciones técnicas emanadas del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

¹ Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH. Abril 2018. PP. 48.

1. MARCO LEGAL

1.1 ANTECEDENTES DE NORMAS ORGÁNICAS

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Decreto 2775 de 1959 (octubre 14)	Crea el Hospital Militar como establecimiento público.
Decreto 2348 de 1971 (diciembre 3)	Reestructura el Hospital Militar Central
Decreto 71 de 1976 (enero 19)	Modifica algunas disposiciones del decreto orgánico del Hospital.
Decreto 84 de 1980 (enero 23)	Agrupar la Escuela Militar de Medicina dependiente del Hospital con la Escuela Militar de Cadetes “José María Córdoba” en una unidad administrativa especial.
Decreto 766 de 1982 (marzo 12)	Aprueba la estructura orgánica del Hospital.
Decreto 2181 de 1984 (sept 4)	Modifica algunas disposiciones del decreto 2348 de 1971, re orgánico del Hospital Militar Central y dicta otras disposiciones.
Decreto 1620 de 1986 (mayo 21)	Aprueba el estatuto interno del Hospital Militar Central.
Decreto 469 de 1989 (marzo 3)	Aprueba una modificación parcial a los estatutos internos del Hospital en cuanto a cuantías para contratar.
Decreto 2162 de 1992 (dic 30)	Reestructura el Ministerio de Defensa Nacional y otras entidades adscritas o vinculadas al mismo.
Decreto 1301 de 1994 (junio 22)	Organiza el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y del personal regido por el decreto ley 1214 de 1990, con excepción de aquel que se vincule a partir de la vigencia de la ley 100 de 1993.
Decreto 02 de 1998 (enero 2)	Aprueba el acuerdo 006 de diciembre 18 de 1997 que adopta los estatutos del Hospital Militar Central.
Decreto 03 de 1998 (enero 2)	Aprueba el acuerdo 005 del 27 de octubre de 1997 que establece la estructura interna del Hospital Militar Central y las funciones de sus dependencias.
Decreto 1795 de 2000 (septiembre 14)	Por el cual se estructura el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.
Acuerdo 02 de 2002 (mayo 31)	Adopta el estatuto interno del Hospital Militar Central
Decreto 1016 de 2004 (abril 1)	Modifica la estructura del Hospital Militar Central y se dictan otras disposiciones.
Decreto 4780 de 2008 (diciembre 19)	Por el cual se modifica la estructura del Hospital Militar Central y se dictan otras disposiciones

Tabla 1. Antecedentes Normas Orgánicas

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública – Manual de Estructura del Estado



La seguridad
es de todos

Mindefensa

Transversal 3 No. 49 – 02 Bogotá D.C., Colombia

Conmutador (57 1) 3 486868

www.hospitalmilitar.gov.co

Hospital Militar Central @HOSMILC



CÓDIGO: PL-OAPL-PR-04-FI-04_V1

1.2. MARCO LEGAL SUBSISTEMA DE SALUD DE LAS FUERZAS MILITARES Y POLICÍA NACIONAL

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Ley 352 de 1997	Por la cual se reestructura el Sistema de Salud y Seguridad Social para las Fuerzas y la Policía Nacional se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1795 del 2000.	Por el cual se estructura el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.
Acuerdo 12 de 1997 del Consejo Superior de Salud Militar y de Policía	Por el cual se fijan los planes, políticas, parámetros y lineamientos para el desarrollo de las funciones del Hospital Militar Central.

Tabla 2. Normas aplicables al Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares y al Hospital Militar Central
Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

1.3. MARCO LEGAL QUE APLICA AL HOSPITAL MILITAR CENTRAL

Las normas que permiten identificar la regulación vigente con respecto a la estrategia, estatutos, modelo de operación por procesos, estructura, nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos, planta de personal, manual específico de funciones y competencias laborales.

NORMAS ESPECIFICAS	NO. ACTO ADMINISTRATIVO	RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD	PROPUESTA DE REFORMA
Plan Nacional de Desarrollo PND	Ley 1955 de 2019	Alineación del cumplimiento Plataforma Estratégica Vs Artículos del Plan Nacional de Desarrollo “ Política de atención integral en salud”	El Hospital Militar Central aporta con la prestación de servicios especializados asistenciales en niveles de complejidad alto, haciendo parte del Modelo de Atención Integral de Salud MAIS, diseñado para las Fuerzas Militares, con el fin de engranar su gestión al modelo de operación por procesos que se determine para el Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares en pro de fortalecer la operación del mismo.
Sistema de Nomenclatura y Clasificación	Decreto 92 de 2007	Acoger la nomenclatura en los empleos que tienen aprobados	Nivelación de grados; los sueldos de los profesionales asistenciales del Hospital Militar están por debajo de los salarios ofrecidos en el mercado por otras entidades del mismo nivel de complejidad.

PLAN	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2020	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-01	VERSIÓN	01
		Página:		6 de 17	

NORMAS ESPECIFICAS	NO. ACTO ADMINISTRATIVO	RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD	PROPUESTA DE REFORMA
Estructura Hospital Militar	Decreto 4780 de 2008	Coordinar y cumplir el desarrollo de las funciones establecidas en el Decreto 4780 de 2008, y las cuales están alineadas con el objeto y funciones establecidas para la Entidad en la Ley 352 de 1997.	Acorde a la normatividad vigente que ha expedido el Gobierno en aras de fortalecer la Gestión de Planeación, Control, Administrativa y Financiera se requiere actualizar las funciones de algunas de las Unidades de la Entidad. Así mismo, se identifica que algunas de las funciones en las Unidades deben ser trasladadas a otras Unidades para asegurar la continuidad en el desarrollo de los procesos.
Planta de Personal	Decreto 4781 de 2008	Asegurar la atención de prestación de servicios de alto nivel de complejidad a los Usuarios y sus Familias del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares. Contar con una planta interdisciplinaria que permita dar cumplimiento al objeto de la Entidad	Identificación de cargos que se deben suprimir, teniendo en cuenta que la planta aprobada cuenta con 1.512 cargos, la planta efectiva actual es 1.294
Grupos Internos de Trabajo	Resolución 084 de 2018	Crear áreas internas armonizadas con la estructura interna y con el modelo de operación por procesos de la Entidad, con el fin de desplegar y operativizar la estrategia y los lineamientos emitidos por la Dirección.	Armonizar la estructura organizacional interna con el modelo de operación por procesos. La estructura de grupos internos se ha ajustado permitiendo asegurar mayor empoderamiento y mejor flujo de información.
Modelo de Operación de Procesos	Resolución 510 de 2016	Diseñar y aplicar un modelo de operación por procesos congruente con la plataforma estratégica que asegure el resultado de productos que impacten el cumplimiento con el objeto y funciones de la Entidad definidos en la Ley 352 de 1997.	Reflejar en el modelo de operación por procesos la orientación a procesos con personal competente multidisciplinario ubicado en diferentes áreas de la entidad que confluyen en procesos de la cadena de valor o misionales.

PLAN	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2020	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-01	VERSIÓN	01
		Página:		7 de 17	

NORMAS ESPECÍFICAS	NO. ACTO ADMINISTRATIVO	RESPONSABILIDAD DE LA ENTIDAD	PROPUESTA DE REFORMA
Manual Específico de Funciones y Competencias	Resolución 664 de 2015 Resolución 483 de 2016	Establecer las funciones, perfiles y competencias específicas para cada uno de los cargos establecidos y aprobados para la planta de personal.	Verificar con el estudio de cargas de trabajo y adecuación de volumen la cantidad de cargos que debe tener el Hospital Militar Central para prestar servicios asistenciales de tercer nivel y desarrollar actividades de docencia e investigación científica.
Agendas Médicas	Circular 055 de 2010	Establecer los tiempos de atención asistencial (consulta externa y quirúrgico) y el tiempo de gestión del conocimiento (Educación e investigación científica), determinar tiempo de dedicación administrativa para los profesionales asistenciales	Se requiere ajuste a la circular 055 de 2010, de acuerdo a las necesidades y condiciones actuales de la prestación del servicio de salud en el Hospital Militar

Tabla 3. Normas Aplicables al Hospital Militar Central

Fuente: *Elaboración propia Oficina Asesora de Planeación*

2 ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Militar Central, parte del autodiagnóstico efectuado mediante la matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, mediante la cual se identifican las actividades a fortalecer en cada una de las etapas del ciclo laboral del Talento Humano para lo cual se definen las rutas a tomar para ello y termina con el seguimiento y control de las acciones de mejora propuestas.

Este plan aplica a la población de servidores públicos en lo relacionado con los componentes (plan de vacantes, plan de revisión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de bienestar social); y extensivo a la población de colaboradores y terceros (Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo).

PLAN	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2020	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-01	VERSIÓN	01
		Página:		8 de 17	

3 OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Alinear todos los componentes que integran la Gestión del Talento Humano, con los objetivos institucionales, las necesidades estructurales y coyunturales de la entidad y establecer mecanismos para verificar en qué medida se lograron los objetivos mediante seguimiento periódico y permanente.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Proveer de manera oportuna las vacantes mediante proceso meritocrático, para atender las funciones misionales y de apoyo del Hospital Militar Central.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y atendiendo las necesidades de los servidores y el modelo de cultura organizacional.
- Propiciar estrategias para garantizar la seguridad y salud de los servidores y colaboradores del Hospital Militar Central, previniendo enfermedades y accidentes laborales y promoviendo hábitos de vida saludables.
- Verificar, valorar y cuantificar el desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público.
- Promover la toma de decisiones para la gestión estratégica del talento humano a través de información oportuna y consolidada en sistemas de información seguros e integrados.
- Propiciar espacios de diálogo y concertación orientados al desarrollo de nuevas políticas y toma de decisiones acertadas en la gestión del talento humano.

4 AUTODIAGNÓSTICO

Durante el segundo semestre de la vigencia 2019, se aplicó un ejercicio de autodiagnóstico con la matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano del DAFP. La política de gestión estratégica del Talento Humano obtuvo la siguiente puntuación:

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	97	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	95
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	98
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	98
		- Ruta para generar innovación con pasión	96
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	97	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	96
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	97
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	95
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	99
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	99	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	100
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	99
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	98	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	97
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	98
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	97	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	97

Tabla 4. Resultados Matriz Autodiagnóstico GETH 2019.

Fuente: Unidad de Talento Humano

El resultado consolidado de la dimensión con sus dos políticas, con calificación en autodiagnóstico para el año 2019 de 97 puntos evidencia la necesidad de intensificar las acciones detalladas en las rutas de valor: FELICIDAD, CRECIMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.

Por lo tanto, las acciones propuestas de acuerdo con las estrategias de cada una de las referidas rutas de valor se presentan a continuación para ser desarrolladas en la vigencia 2020:

5	6	7
Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Realizar mediciones del Clima Laboral cada dos años y la correspondiente intervención	Diseñar una metodología de encuesta virtual que comprenda los componentes establecidos en la matriz de gestión estratégica y cotenga variables medibles y cuantificables para determinar el estado del clima laboral de la entidad.	31/12/2020
Desarrollar programa "Estado Joven" en la entidad.	Gestionar con la caja de Compensación Familiar Colsubsidio, la asignación de cupos de pasantes del programa Estado Joven de acuerdo a las necesidades institucionales	31/12/2020
Implementar el Sistema Tipo de EDL de la CNSC	En el marco del desarrollo de la Convocatoria 638 de 2018, iniciar la sensibilización en la aplicación del sistema tipo de EDL de la CNSC	31/12/2020
Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, personas con discapacidad, cabezas de familia, prepensionados, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical	Efectuar una encuesta de caracterización periódica que permita identificar estas características en el talento humano de la entidad	31/12/2020
Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados	Iniciar la extracción de información de historias laborales para ser incorporada a la matriz de administración de información de la planta de empleos.	31/12/2020

Tabla 5. Acciones de mejora - Matriz Autodiagnóstico GETH 2019.

Fuente: Unidad de Talento Humano

5 COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Si bien de acuerdo a los resultados de autodiagnóstico existe un conjunto de acciones inmediatas a ejecutar para fortalecer algunos indicadores de la matriz de Gestión Estratégica, el plan contempla los siguientes componentes: PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO, INGRESO DESARROLLO Y RETIRO (CICLO DE VIDA LABORAL), varios de los cuales se detallan en documentos independientes que

PLAN	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2020	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-01	VERSIÓN	01
		Página:		11 de 17	

desarrollan el alcance objetivos y elementos de acuerdo a la normatividad vigente en cada materia.

5.1 PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Contempla el conjunto de planes detallados de los principales componentes de la gestión estratégica del talento humano y documentos técnicos para la administración del talento humano

- **Plan anual de vacantes.** El Plan de Vacantes permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para la provisión objetiva de los empleos vacantes, de manera que permita cubrir las necesidades de la entidad en lo que respecta al recurso humano. Adicionalmente se logra identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. De la planeación se logrará identificar con certeza el movimiento anual en la planta de personal y la identificación de los empleos en vacancia definitiva o temporal, junto con la forma de provisión.
- **Plan institucional de capacitación** que comprende inducción y reintroducción, teniendo en cuenta los siguientes elementos: o Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos o Solicitudes de los gerentes públicos u Orientaciones de la alta dirección u Oferta del sector Función Pública.

Desglosándolo en las fases de sensibilización, formulación de los proyectos de aprendizaje, consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad, programación, ejecución, evaluación de la eficacia

Incluyendo los siguientes temas: gestión del talento humano, integración cultural, planificación, desarrollo territorial y nacional, relevancia internacional, buen gobierno, contratación pública, cultura organizacional, derechos humanos, gestión administrativa, gestión de las tecnologías de la información, gestión documental, gestión financiera, gobierno en línea, innovación, participación ciudadana, servicio al ciudadano, sostenibilidad ambiental, derecho de acceso a la información.

Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad.

PLAN	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2020	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-01	VERSIÓN	01
		Página:		12 de 17	

- **Plan de Bienestar e incentivos**, teniendo en cuenta los siguientes elementos: o Incentivos para los gerentes públicos o Equipos de trabajo (pecuniarios y no pecuniarios) o Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (no pecuniarios) o Criterios del área de Talento Humano o Decisiones de la Alta Dirección o Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad.

Incluyendo los siguientes temas: deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, promoción y prevención de la salud, educación en artes y artesanías, promoción de programas de vivienda, clima laboral, cambio organizacional, adaptación laboral, preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio, cultura organizacional, programas de incentivos, trabajo en equipo, educación formal (primaria, secundaria, media y superior)

- **Plan anual de Seguridad y salud en el trabajo.** El plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación el cual especifica la información de modo que pueda tenerse una perspectiva de las actividades a realizar, define los responsables, recursos y períodos de ejecución a través de un cronograma de actividades, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades, tiene establecidas unas fechas determinadas de cumplimiento y permite realizar seguimiento a la ejecución facilitando el proceso de evaluación y ajustes.
- **Monitoreo y seguimiento del SIGEP.** El Plan de Monitoreo promueve en los funcionarios el diligenciamiento y actualización permanente de las hojas de vidas y bienes y rentas en el SIGEP. Se busca que los servidores públicos que trabajan en el Hospital Militar Central registren, verifiquen, actualicen y consulten la información de su hoja de vida, declaración de bienes y rentas, datos económicos, sobre su puesto de trabajo, tiempo de trabajo, entre otros. Lo que permitirá contar con información oportuna, veraz y confiable para la toma de decisiones institucionales en lo referente al talento humano
- **Evaluación de desempeño.** La evaluación del desempeño es una herramienta de gestión institucional objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, cuyo resultado incide en el logro de las metas institucionales.
- **Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.** Medir el Clima Organizacional permite identificar las fortalezas e insatisfacciones del ambiente

PLAN	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2020	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-01	VERSIÓN	01
		Página:		13 de 17	

de trabajo; las primeras con el propósito de mantenerlas y potenciarlas, y las segundas con el fin de intervenirlas para corregirlas y mejorar la satisfacción del personal. El Clima Organizacional es un factor determinante en el éxito de una organización y la satisfacción de los empleados. Cuando los empleados están contentos y motivados por las condiciones generales del ambiente de trabajo son personas productivas que aportan al éxito de la organización; en cambio cuando hay un clima de insatisfacción los resultados del negocio son difíciles de alcanzar.

- **Manual de funciones y competencias acorde con la normatividad y las directrices vigentes.** El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas para el desempeño de estos.

Es, igualmente, insumo importante para la ejecución de los procesos de planeación, ingreso, permanencia y desarrollo del talento humano al servicio de las organizaciones públicas

5.2 CICLO DE VIDA LABORAL

En cada una de las etapas se pueden identificar actividades puntuales a considerar, de acuerdo a la Guía para la Gestión Estratégica implementada por el DAFP.

- **INGRESO.** Comprende el conjunto de procedimientos y actividades encaminadas al ingreso del servidor público a la entidad.
 - Proveer las vacantes en forma definitiva oportunamente, de acuerdo con el plan anual de vacantes.
 - Contar con las listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento.
 - Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor.
 - Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos.
 - Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de

PLAN	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2020	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-01	VERSIÓN	01
		Página:		14 de 17	

abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.

- Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.
 - Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.
 - Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente.
 - Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad.
- **DESARROLLO.** Comprende el conjunto de procedimientos y actividades que comprenden la permanencia del servidor público durante su vida laboral.
 - Realizar reinducción a todos los servidores cada dos años.
 - Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa.
 - Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad.
 - Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI.
 - Contar con información confiable sobre los servidores que, dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.
 - Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, así también, contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.
 - Adoptar mediante acto administrativo el sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión
 - Facilitar el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y llevando a cabo las capacitaciones correspondientes.
 - Efectuar las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes en sus respectivas fases.

PLAN	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2020	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-01	VERSIÓN	01
		Página:		15 de 17	

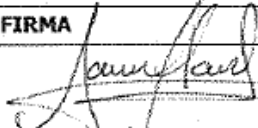
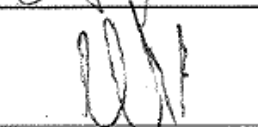
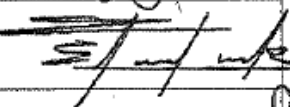
- Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual.
- Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño, diferentes a las obligatorias, en torno al servicio al ciudadano.
- Ejecución completa del plan estratégico de talento humano
- Desarrollar el programa de teletrabajo en la entidad
- Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad
- Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad
- Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad *
- Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad.
- Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad
- Celebrar el Día Nacional del Servidor Público: programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público
- Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor
- Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de Bienestar e Incentivos. * Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión
- Realizar mediciones de clima laboral (al menos cada dos años), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir: o El conocimiento de la orientación organizacional o El estilo de dirección o La comunicación e integración o El trabajo en equipo o La capacidad profesional o El ambiente físico
- Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente
- Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, que lleve a un cambio cultural
- Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras
- Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, darlos a conocer con el objetivo de que sean interiorizados por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones
- Controlar la proporción de contratistas con relación a los servidores de planta

PLAN	PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2020	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-01	VERSIÓN	01
		Página:		16 de 17	

- Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal, conocimiento del entorno, entre otros.
 - Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos
 - Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión
 - Desarrollar procesos de reclutamiento que garanticen una amplia concurrencia de candidatos idóneos para el acceso a los empleos de naturaleza gerencial (o directivos)
 - Mediante un plan de mejoramiento, implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75 %)
 - Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos)
- **RETIRO.** Comprende el conjunto de actividades y procedimientos que desarrolla la entidad al momento del retiro del servidor público por alguna de las causales comprendidas en la normatividad vigente.
 - Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro
 - Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad
 - Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento
 - Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan
 - Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida
 - Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados

6. CONTROL DE CAMBIOS

6.CONTROL DE CAMBIOS				
ACTIVIDADES QUE SUFRIERON CAMBIOS		OBSERVACIONES DEL CAMBIO	MOTIVOS DEL CAMBIO	FECHA DEL CAMBIO
ID	ACTIVIDAD			
--	Primera versión del Documento	N.A.	N.A.	Enero de 2020

7. APROBACIÓN				
	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	OPS. Ana María Cortés Herrán	Contratista Administradora Pública – Talento Humano	Enero de 2020	
REVISÓ	Dra. Maria Andrea Grillo Roa	Jefe de Unidad del Sector Defensa – Unidad del Talento Humano	Enero de 2020	
APROBÓ	Coronel Cesar Augusto Barrios Reina	Subdirector del Sector Defensa - Subdirector Administrativo	Enero de 2020	
PLANEACIÓN – CALIDAD ASESORÍA METODOLÓGICA	SMSM. Pilar Adriana Duarte Torres	Servidor Misional en Sanidad Militar – área Gestión de Calidad	Enero de 2020	