



PLAN GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019

**UNIDAD DE TALENTO HUMANO
HOSPITAL MILITAR CENTRAL**



MINDEFENSA



PLAN GESTIÓN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2019

UNIDAD DE TALENTO HUMANO
Hospital Militar Central



MINDEFENSA



PRESENTACIÓN

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

Este plan permite se configura en la estrategia organizacional a través de la cual se define la forma de provisión de los empleos vacantes de la entidad de acuerdo a las necesidades del servicio del Hospital Militar Central.



MINDEFENSA



TABLA DE CONTENIDO

I.	ALCANCE	¡Error! Marcador no definido.
II.	DEFINICIONES Y ABREVIATURAS	¡Error! Marcador no definido.
III.	RESPONSABLES	¡Error! Marcador no definido.
IV.	METODOLOGÍA DE PROVISIÓN	¡Error! Marcador no definido.
a)	Metodología de Provisión a Largo Plazo:	¡Error! Marcador no definido.
b)	Metodología de Provisión a Corto Plazo:	¡Error! Marcador no definido.
V.	PERMANENCIA	¡Error! Marcador no definido.
VI.	RETIRO	¡Error! Marcador no definido.
VII.	ESTADO ACTUAL DE LAS VACANTES DE LA PLANTA DE EMPLEOS DE LA ENTIDAD	¡Error! Marcador no definido.



MINDEFENSA



I. INTRODUCCIÓN

El Hospital Militar Central comprometido con el bienestar integral de sus servidores y en concordancia con las disposiciones normativas, consolidó PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - PETH que cuenta con las estrategias y líneas de acción que orientarán la definición programas, proyectos y actividades que favorezcan la calidad de vida laboral de sus trabajadores, basados en la Matriz de Gestión estratégica de recursos humanos diseñada por el Departamento Administrativo de la Función pública.

El presente documento cuenta con una descripción de los análisis externos e internos que dieron origen al PETH, así como su objetivo principal y los elementos que la integran.

II. ANTECEDENTES

El Departamento Administrativo de la Función Pública a partir de la expedición de la Carta Iberoamericana de la Función Pública en el año 2003, ha venido desarrollando avances significativos en materia de gestión del Talento Humano, sobre todo en los últimos 3 años, a través de nuevas herramientas como el SIGEP, la expedición del Decreto 1083 de 2015 y la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano y el Nuevo Modelo Integrado de Gestión, este último adoptado mediante Decreto Nacional 1499 de 2017.

En esta normativa se exhorta a las entidades a concebir al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Así mismo, en el marco de los acuerdos laborales suscritos durante los últimos 5 años con las organizaciones sindicales¹ del Hospital Militar Central, la redefinición de lineamientos, estrategias, acciones orientadas al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores de la entidad, ha sido una preocupación constante de los representantes de los trabajadores, razón por la cual el PETH aquí plasmada responde a los aportes efectuados por ellos a través de las diferentes instancias de participación y diálogo social.

III. MARCO CONCEPTUAL

En el año 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP) y el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación - Colciencias, convocaron a diferentes universidades para elaborar propuestas para desarrollar un proyecto de investigación que permitiera establecer unas guías y unos lineamientos para una eventual política integral de la Gestión Estratégica del Talento Humano para el sector público colombiano. Producto de ello se consolidó un proyecto de investigación para formular las bases del diseño, implementación y evaluación de una política integral, que promueva la innovación y la efectividad en la administración y gestión del talento humano en el sector público”.

¹ Acuerdo Colectivo de Empleados Públicos. Resolución 1369 de 2017
Convención Colectiva de Trabajadores Oficiales años 2017 - 2018



MINDEFENSA



Como fuente conceptual para el desarrollo del PETH del Hospital Militar Central, se revisaron los documentos formulados por dicho proyecto sobre los cuales el Departamento Administrativo de la Función Pública ha impartido lineamientos en materia de formulación de política y planeación estratégica del Talento Humano.

En tal sentido, se presentan a continuación algunos elementos conceptuales que fueron parte de la base para la construcción del presente Plan.

• **GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

La gestión de los recursos humanos (GRH) actúa como nexo entre la estrategia y las personas para la producción de resultados (efectos o productos evaluables contrastables con estándares o metas) acordes con las finalidades perseguidas. La GRH se presenta como un sistema integrado de gestión.



Fuente: Longo, Francisco. La gestión de las personas en las organizaciones del sector público.

La Gestión Estratégica de Recursos Humanos se valora, más que por el instrumental de gestión utilizado, por sus consecuencias. Solo crea valor para la organización si representa una contribución al logro de resultados efectivos.

En el marco de la gestión estratégica del recurso humano entre otros factores se deben contemplar dos muy importantes, el primero se traduce evaluar el **dimensionamiento**, tanto cuantitativo como cualitativo del talento humano de la entidad para que se alinee con los objetivos estratégicos y las necesidades de personal que se deriven de los mismos. En segundo lugar, es preciso analizar el **comportamiento humano**, que corresponde a una variable esencial de los resultados de la organización, por ello desde la gestión estratégica de recursos humanos se pretende influir sobre estas conductas para adecuarlas a la estrategia de la organización.

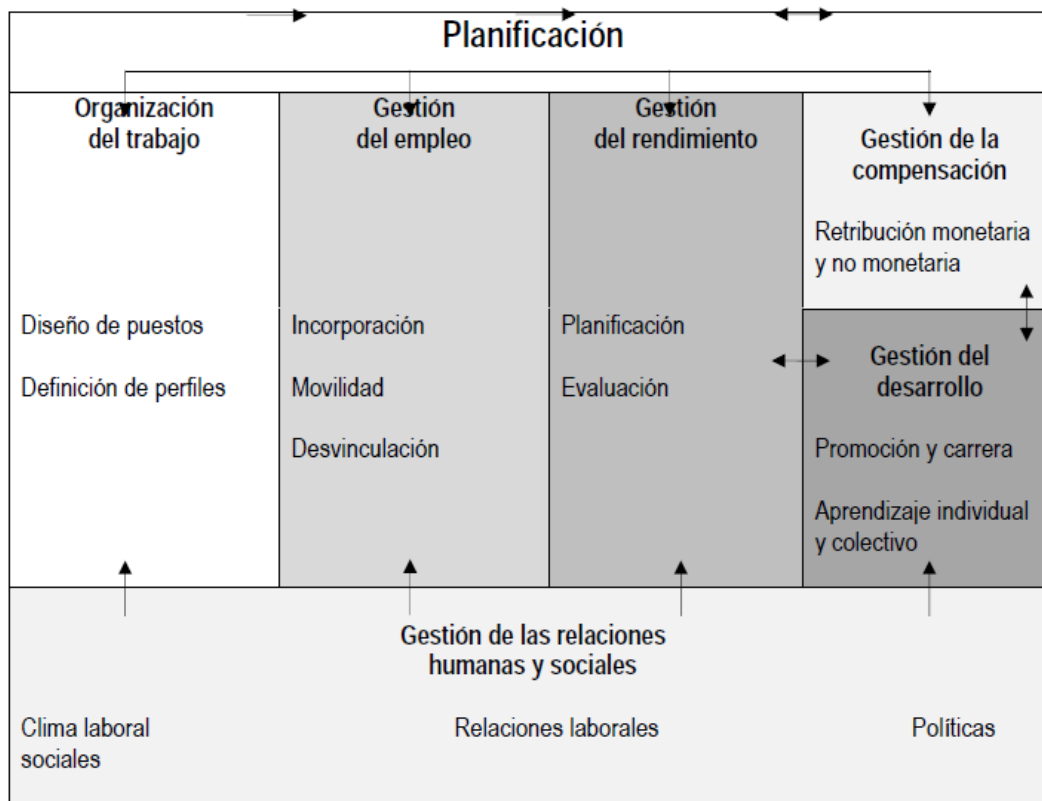
En el modelo de gestión estratégica del talento humano, elaborado por el doctor Francisco Longo², se encuentran definidos los ejes que se señalan a continuación:

² Director General adjunto ESADE – España. Licenciado en Derecho. Áreas de interés:

- Gestión pública: análisis institucional, diseño organizativo, gestión de las personas, función directiva, estrategias de modernización administrativa
- Gestión estratégica de recursos humanos
- Gobierno local



MINDEFENSA



Fuente: Francisco Longo. Mérito y flexibilidad (Adaptación de esquema de Servakós)

IV. DIAGNÓSTICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, así como diseñar un PETH eficiente y efectivo, corresponde al levantamiento del diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en el Hospital Militar Central. Para ello, se utilizó una de las herramientas fundamentales de la planeación estratégica del Talento Humano: la Matriz de GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que contiene un inventario de los requisitos que la Subdirección de Gestión y Desarrollo del Talento Humano debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política, diseñados por el DAFP.

Con base en las variables allí contenidas, se identificaron las fortalezas y aspectos a intervenir en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

A continuación, se presentan los resultados del diagnóstico para el año 2018:



MINDEFENSA



modelo integrado
de planeación
y gestión

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	83	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	91
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	85
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	87
		- Ruta para generar innovación con pasión	69
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	86	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	87
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	83
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	82
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	94
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	82	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	83
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	81
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	82	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	84
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	80
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	96	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	96

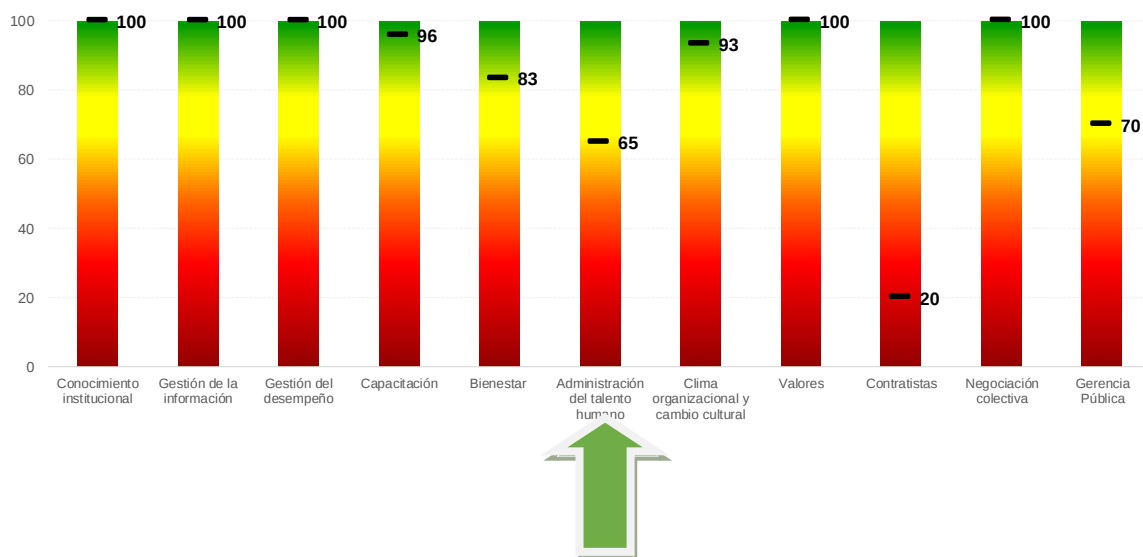
Al desagregar estos resultados podemos encontrar los resultados por componente que indican que el componente N° 3 . DESARROLLO, requiere actividades o plan de acción en la categoría ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO



MINDEFENSA

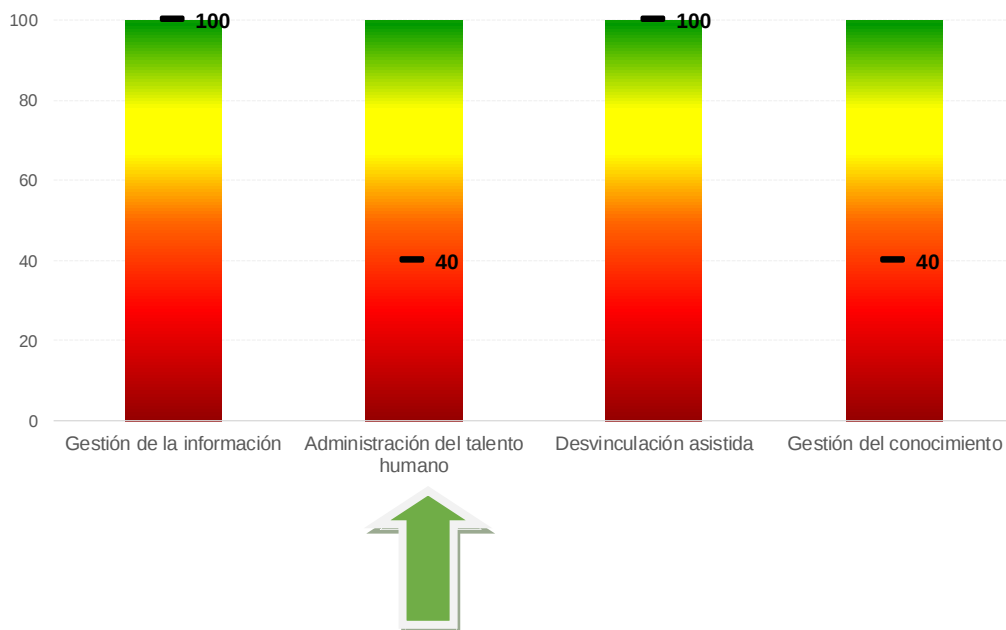


Categorías del componente 3:
DESARROLLO



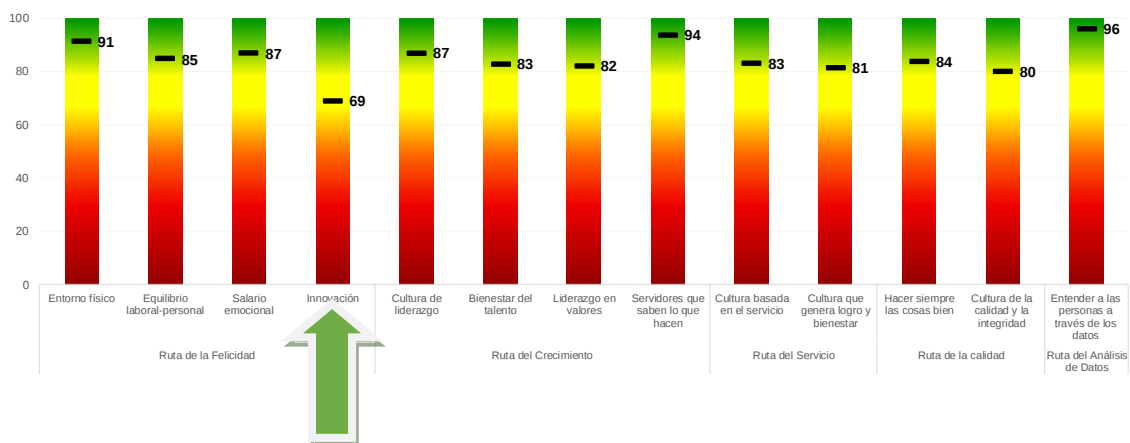
Por su parte la categoría N° 4 RETIRO

Categorías del componente 4:
RETIRO





MINDEFENSA



Ing. José Miguel Cortés García
Subdirector Sector Defensa (E)
Subdirección Administrativa

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