



HOSPITAL
MILITAR
CENTRAL

Salud - Calidad - Humanización



PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2015

"SALUD - CALIDAD - HUMANIZACIÓN"

Mayor General (RA)

LUÍS EDUARDO PEREZ ARANGO

Director Hospital Militar Central



HOSPITAL
MILITAR
CENTRAL

"Salud - Calidad - Humanización"



PLAN ESTRATÉGICO DE RECURSOS HUMANOS 2015-2018

MAYOR GENERAL (RA)
LUÍS EDUARDO PEREZ ARANGO
Director Hospital Militar Central

2015



PRESENTACIÓN

El presente documento se constituye en una herramienta para la planeación estratégica del talento humano en el Hospital Militar Central. Se contempla la articulación de esta con la plataforma estratégica de la Institución durante el cuatrienio 2015 – 2018.

También se muestran los objetivos, metas e indicadores que tiene actualmente la Unidad de Talento Humano para dar cumplimiento a los lineamientos institucionales.

De igual manera se muestran las Políticas Institucionales que tiene a cargo la Unidad y la normatividad a la cual se da cumplimiento.

Finalmente se muestran las necesidades que se proyectan para la siguiente vigencia.

Con este Plan se logra un avance en la consolidación de procesos meso de planeación que permitan el logro de los objetivos y metas macro del Hospital Militar Central.



TABLA DE CONTENIDO

Presentación	3
1. Plataforma estratégica Hospital Militar Central	5
2. Objetivos De La Unidad De Talento Humano	6
3. Plan De Acción de la Unidad de Talento Humano	7
4. Políticas	8
5. Planes y programas	10
6. Necesidades y proyecciones	11



1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA HOSPITAL MILITAR CENTRAL

El Hospital Militar Central definió su plataforma estratégica proyectada para el cuatrienio 2015 -2018, en el marco del cual se proyecta la siguiente meta global o MEGA¹:

- ✓ Prestar servicios de salud con seguridad, oportunidad y humanización, logrando incrementar la satisfacción de los usuarios a un 90% al 2018.

En articulación con esta meta el Hospital se plantea la siguiente visión:

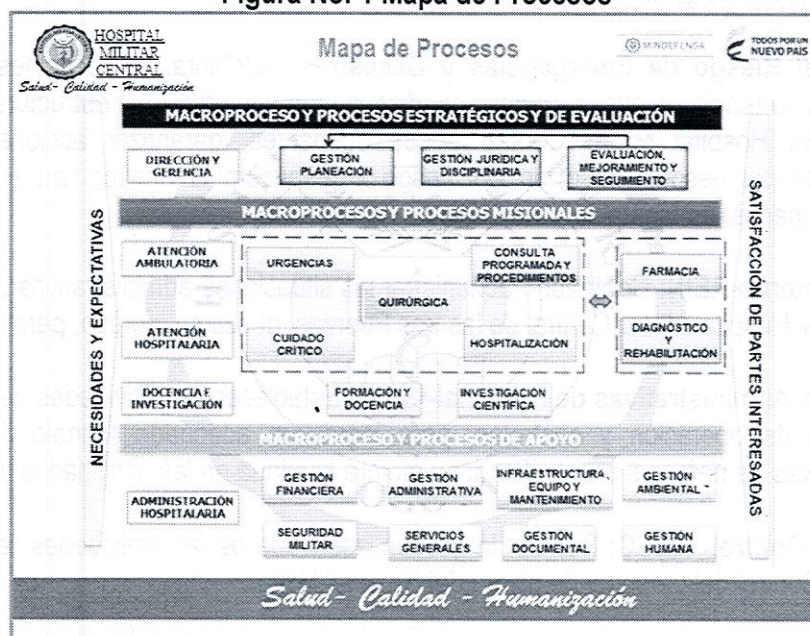
- ✓ Para el año 2018 el Hospital Militar Central será reconocido como líder en el manejo integral de trauma y patologías de alta complejidad, estará acreditado en salud y como Hospital Universitario.

Estas aspiraciones institucionales se articulan con la Misión del Hospital, la cual se proyecta como la "razón de ser" de la entidad:

- ✓ Prestar servicios de salud de alta y mediana complejidad, docencia e investigación de alto nivel, para generar avances en el conocimiento y contribuir al mejoramiento de calidad de vida de la población del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares.

En términos organizacionales la entidad ejecuta estos lineamientos a través de la puesta en marcha de procesos misionales y de apoyo, como se muestra a continuación²:

Figura No. 1 Mapa de Procesos



¹ Tomado de <http://www.hospitalmilitar.gov.co/content/visi%C3%B3n>

² Tomado de <http://www.hospitalmilitar.gov.co/mapa-de-procesos>



Dentro de los procesos de apoyo se encuentra el de Gestión Humana y Gestión Ambiental, los cuales son liderados por la Unidad de Talento Humano.

2. OBJETIVOS DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO

En concordancia con la plataforma estratégica institucional y con la Resolución 1080 de 2014 que estableció los grupos internos de trabajo adscritos a la Unidad, Talento Humano ha definido los siguientes objetivos de proceso:

❖ **Objetivo General del Proceso:** Gestionar de manera integral la administración del Recurso Humano desde su ingreso, permanencia y retiro en el Hospital Militar Central ³

❖ **Objetivos de los Subprocesos:**

Seguridad Social: Garantizar el cubrimiento en Seguridad Social de los funcionarios del Hospital Militar Central, mediante la afiliación y el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social de acuerdo a los términos y plazos establecidos en la normatividad vigente.

Higiene y Seguridad Industrial: Realizar previsión, identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, que surgen en el lugar de trabajo, que pueden generar accidentes, incidentes de trabajo y/o causar enfermedad laboral y a su vez producir daños en el ambiente, en los procesos y en propiedad con el fin de realizar control los mismos y establecer planes de acción de acuerdo al riesgo identificado.

Gestión del Riesgo de Emergencias y Desastres: Adelantar las acciones necesarias para prevenir la ocurrencia de eventos adversos, disminuir la vulnerabilidad estructural, no estructural y funcional del Hospital Militar Central y sus ocupantes, garantizar acciones adecuadas de conocimiento del riesgo, reducción del riesgo y respuesta al riesgo; con el fin de minimizar pérdidas humanas, ambientales y materiales.

Régimen Interno-REIN: Controlar y administrar las situaciones administrativas del personal Militar designado al Hospital Militar Central de las tres Fuerzas, desde su ingreso, permanencia y retiro.

Situaciones Administrativas de Personal- SIAD: Establecer las actividades, responsabilidades o condiciones de operación y controles, para lograr un adecuado manejo de las situaciones administrativas de personal propendiendo la mejora continua en las actividades del área.

Registro y Control- REGC: Permitir la gestión adecuada de las actividades relacionadas con el Registro y Control del personal de planta del Hospital Militar.

Formación y Capacitación –CABI: Fortalecer las competencias laborales y actitudinales de los funcionarios del Hospital Militar Central mediante la implementación y puesta en marcha del Plan de Capacitación Institucional.

³ Unidad de Talento Humano. Caracterización Proceso Gestión Humana. Documento sin publicar. Bogotá. 2015



Bienestar Social y Cultural –CABI: Lograr altos niveles de sentido de pertenencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios del Hospital Militar Central, tendientes a la contribución del desempeño de su labor, el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales y permitir dar un mejoramiento a la calidad de vida, a través del Plan de Bienestar anual, la proyección de estímulos e incentivos que dentro de este se plantea.

Selección y Contratación- SECO: Garantizar el cumplimiento de los requisitos y exigencias para el proceso de contratación de prestación de servicios profesionales y técnicos de personas naturales.

Prestaciones Sociales-PRSO: Reconocer como empleador los derechos y beneficios económicos de los empleados públicos y trabajadores oficiales vinculados con la Entidad, en función de lo cual se desarrollarán las actuaciones administrativas necesarias que permita su realización efectiva.

Nominas- NOMI: Elaborar nómina de personal de planta, pensionados, supernumerarios y jornales; planilla de transporte a mensajeros y resolución para el pago de honorarios por asistencia a Junta Directiva; teniendo en cuenta las novedades propias del procedimiento de Nóminas.

Medicina Preventiva y del Trabajo- MPET: Prevenir todo daño a la salud de los trabajadores, derivados de su condición de vida y de trabajo, garantizando óptimas condiciones de bienestar físico y mental en los trabajadores. Con el desarrollo de actividades de prevención en enfermedad laboral, accidentes de trabajo y educación en salud a los funcionarios, en conjunto con los subprogramas y sistemas de vigilancia epidemiológicos laborales.

3. PLAN DE ACCIÓN DE LA UNIDAD DE TALENTO HUMANO

La plataforma estratégica se implementa mediante un Plan de Acción⁴, el cual contiene los objetivos estratégicos que la institución traza anualmente. Estos objetivos tienen a su vez objetivos específicos los cuales tienen el fin de darles operatividad dentro de las dependencias responsables.

Dentro de este esquema estratégico la Unidad de Talento Humano tiene a su cargo los siguientes objetivos⁵:

No.	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO ESPECÍFICO
1	Generar confianza institucional en nuestros colaboradores y aliados estratégicos	• Implementar un modelo de gestión por competencias • Fomentar la Salud Ocupacional en el Trabajo
2	Optimizar la capacidad instalada	Fortalecer la Gestión Ambiental

⁴ Hospital Militar Central. Direccionamiento Estratégico 2015-2015. Bogotá. 2015

⁵ Ibídem p 8, 9



El Plan de Acción 2015 de la Unidad de Talento contiene las metas e indicadores que se planean alcanzar para esta vigencia, las cuales se derivan de los dos objetivos específicos descritos anteriormente. Es así que con respecto al objetivo de Implementar un modelo de gestión por competencias se tienen las siguientes metas y sus respectivos indicadores:

META	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
Diseñar e implementar al 100% el plan de bienestar de la entidad	Porcentaje de implementación plan de bienestar	N° eventos de bienestar realizados / N° eventos de bienestar programados
Diseñar e implementar al 100% el plan de capacitaciones	Porcentaje de implementación plan de capacitación	N° de capacitaciones realizadas / N° capacitaciones programadas en el Plan de Capacitación
Lograr que el promedio de calificación en evaluación de desempeño este por lo menos en 85%	Porcentaje promedio de evaluación del desempeño	Sumatoria de las calificaciones de evaluación de desempeño del personal / Total de funcionarios evaluados del Hospital Militar
Implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Porcentaje de implementación del sistema de gestión ambiental	estándares realizados del sistema de gestión de seguridad y salud implementadas / total estándares requeridos por la norma

De otra parte el objetivo específico de "Fortalecer la Gestión Ambiental" tiene la siguiente meta:

META	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
lograr el 100% de cumplimiento del plan institucional de gestión ambiental	Porcentaje de implementación plan de gestión ambiental	actividades del plan de gestión ambiental realizadas / N° actividades del plan de gestión programadas

4. POLÍTICAS

Dando cumplimiento a los lineamientos normativos concernientes a la Gestión del Talento Humano a continuación se presentan las políticas a cargo de la Unidad:

- ❖ **Gestión Ética:** El Hospital Militar Central manifiesta su clara disposición de establecer orientaciones éticas en el marco de los principios enunciados en la Constitución, y en el Código de Ética y Buen Gobierno para orientar su actuación hacia el fortalecimiento de una cultura organizacional al servicio de los usuarios y de todos sus grupos de interés.

Normas: Constitución Política de Colombia, Resolución 554 de 2011 Hospital Militar Central

- ❖ **Gestión del Talento humano:** El Hospital Militar Central se compromete a gestionar de manera integral la administración del Talento Humano desde su ingreso, permanencia y retiro para contar



con colaboradores altamente competentes, comprometidos con la Institución y motivados con el desempeño de sus funciones.

Normas generales: Ley 909 DE 2004, Ley 352 de 1997, Ley 100 de 1993, Ley 1437 de 2011, Ley 80 de 1993, Ley 489 de 1998, Ley 1033 de 2006, Decreto Ley 091 de 2007, Decreto 92 de 2007, Decreto 4781 de 2008.

- ❖ **Confidencialidad:** El Hospital Militar Central reglamentará acuerdos de confidencialidad para asegurar que la información privilegiada manejada por los empleados de la Institución, no sea publicada o conocida por terceros. Quienes incumplan estos acuerdos o compromisos de confidencialidad serán sancionados de acuerdo a lo establecido por el Código Disciplinario Único. Ninguno de los grupos de interés puede utilizar directa o indirectamente, información privilegiada y/o confidencial del Hospital Militar Central para sus propios intereses.

Normas: Ley 734 de 2002

- ❖ **Gestión del Riesgo:** El Hospital Militar Central se compromete a establecer y cumplir los lineamientos definidos para la reducción, respuesta y recuperación ante incidentes, emergencias y/o desastres con el fin de minimizar las pérdidas económicas y por lo tanto mitigar el impacto del desastre en el desarrollo de la comunidad afectada, cumpliendo con los siguiente lineamientos:: protección de las personas, ambiente, bienes y recursos, cumplimiento de la normativa vigente, compromiso de toda la organización, continuidad del negocio, planificación, liderazgo y trabajo en equipo, participación, comunicación, transparencia y mejora continua.

Normas: Ley 9 de 1979, Ley 1523 de 2012, Resolución 2400 de 1979 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Resolución 976 de 2009 Ministerio de Salud.

- ❖ **Seguridad y Salud en el Trabajo:** El Hospital Militar Central como prestador de servicios de salud de alta y mediana complejidad del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares de Colombia, se compromete con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, por medio de la identificación y valoración de los riesgos laborales para proteger la seguridad y la salud de los funcionarios tanto de planta como contratistas, subcontratistas y personal en comisión; procurando un ambiente laboral seguro, orientando nuestras actividades hacia la mejora continua.

Normas: Ley 9 de 1979, Ley 1562 de 2012, Decreto 1295 de 1994, Decreto 614 de 1984, Decreto 1072 de 2015, Resolución 2400 de 1979 Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

- ❖ **Hospital Libre de Humo de Tabaco y de otras Sustancias Psicoactivas (Spa):** El Hospital Militar Central se compromete a propiciar un ambiente de trabajo seguro, saludable y productivo para los pacientes, visitantes y para todas las personas que realizan actividades laborales en sus instalaciones, a través, de las estrategias definidas en el Programa para la prevención y control del consumo de sustancias psicoactivas (SPA)

Normas: Resolución 2646 de 2008 Ministerio de la Protección Social, Resolución 1956 DE 2008 Ministerio de la Protección Social.



- ❖ Ambiental: El Hospital Militar Central como prestador de servicios de salud de alta y mediana complejidad del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares de Colombia, se compromete con la implementación del Plan Institucional de Gestión Ambiental - PIGA-2015-2018, a través del control de los impactos ambientales generados, el cumplimiento de la legislación ambiental aplicable, el mejoramiento continuo y la armonización de los espacios y áreas comunes de la Institución.

Normas: Decreto 1299 de 2008

5. Planes y Programas

Para la vigencia 2015 la Unidad de Talento Humano ha diseñado los Planes y programas que se constituyen en herramientas que contribuyen a organizar la gestión de las diferentes Áreas para lograr la consecución de los objetivos y metas descritos anteriormente. Por esta razón se constituyen en parte integral del presente Plan Estratégico de Recursos Humanos.

- **Plan Institucional de Capacitación 2015 "Mi Hospital... mi Hogar"**
Objetivo general: Fortalecer las competencias laborales y actitudinales de los funcionarios del Hospital Militar Central de tal manera que cada uno sea parte de un equipo humano integro, altamente competente y comprometido socialmente.
- **Plan de Bienestar Social año 2015**
Objetivo general: Desarrollar el Plan Institucional de Bienestar Social y cultural para los funcionarios del Hospital Militar Central, buscando mantener, mejorar la calidad de vida laboral y la motivación que permita elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y sentido de pertenencia e identidad.
- **Plan de Estímulos e Incentivos año 2015**
Objetivo general: Desarrollar el Plan de Incentivos para los funcionarios o grupos de trabajo del Hospital Militar Central, orientación al reconocimiento del desempeño, logros y habilidades individuales; dando cumplimiento a la normatividad sobre estímulos e incentivos, para así mantener, mejorar la calidad de vida laboral y la motivación que permita elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y sentido de pertenencia e identidad.
- **Plan Anual de vacantes de personal de planta 2015**
Objetivo general: Administrar y actualizar la información sobre cargos vacantes teniendo en cuenta requisitos y perfiles contenidos en el Manual Específico de Funciones y Competencias de los empleos públicos de los funcionarios civiles no uniformados de la entidad.
- **Plan Institucional de Gestión Ambiental**
Objetivo general: Fortalecer la Gestión Ambiental del Hospital Militar Central
- **Resolución 664 de 2015 Hospital Militar Central - Manual Específico de Funciones y Competencias de los empleos públicos de los funcionarios civiles no uniformados**



6. Necesidades y proyecciones

La Unidad de Talento Humano evidencia la necesidad de realizar una caracterización del personal de planta de Hospital Militar Central para identificar las características básicas de los empleados de la Institución como núcleo familiar, edad, condiciones especiales de discapacidad entre otros.

Este instrumento servirá de insumo para la elaboración de los diferentes Planes y Programas de gestión al constituirse en un diagnóstico de necesidades de los funcionarios, permitiendo focalizar la acción de la administración y los recursos.

También permitirá elevar los niveles de satisfacción de los funcionarios y por lo tanto el sentido de pertenencia y desempeño laboral en sus puestos de trabajo.

Doctor Juan Carlos Guerreo G.
Jefe de Unidad de Seguridad y Defensa
Unidad de Talento Humano
Hospital Militar Central

Elaboró: **Carolina Lagos Rojas**
Líder Área Registro y Control
Unidad de Talento humano

