



PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
UNIDAD DE TALENTO HUMANO
HOSPITAL MILITAR CENTRAL – HOMIL
CÓDIGO: GH-UNTH-PL-01, VERSIÓN: 01,
FECHA DE EMISIÓN: 29-01-2024**

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS	4
2.1	OBJETIVO GENERAL	4
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3.	MARCO NORMATIVO	5
4.	ALINEACIÓN ESTRATÉGICA.....	6
4.1	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG	7
4.2	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	11
4.3	MAPA DE PROCESOS.....	13
5.	CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....	13
6.	DESARROLLO.....	14
6.1	ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL.....	14
6.2	CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA	19
6.3	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	23
7.	ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	26
8.	CRONOGRAMA	27
9.	SEGUIMIENTO.....	27
9.1	INDICADORES.....	27
10.	COMUNICACIÓN Y CONSULTA.....	28
11.	BIBLIOGRAFÍA	28
12.	ANEXOS	28
13.	CONTROL DE CAMBIOS.....	29

1. INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los funcionarios y contratistas del Hospital Militar Central.

El Plan Estratégico del Talento Humano del Hospital Militar Central, se inscribe en el marco de la dimensión del Talento Humano, que concibe este como el activo más importante y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Esta dimensión tiene el propósito de ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos. (Manual Operativo MIPG).

Bajo este lineamiento y con el fin de fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de la Entidad, el Plan Estratégico del Talento integra los siguientes planes:

- ✓ Plan Institucional de Capacitación - PIC
- ✓ Plan Anual de Vacantes
- ✓ Plan de Previsión de Recursos Humanos
- ✓ Plan de Bienestar, estímulos e Incentivos
- ✓ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano, mediante la ejecución de implementación de planes y programas, derivados de los diagnósticos de necesidades, planes de mejoramiento y aportes de la alta Dirección, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en cada una de las etapas del ciclo de vida laboral.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las competencias y habilidades de los funcionarios de la entidad, a través de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
- Promover condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Implementar y evaluar acciones de intervención del clima laboral a partir de la encuesta aplicada.
- Verificar la actualización periódica de información reportada en el SIGEP tanto para personal de planta como de contrato.

3. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación del plan de estratégico del talento humano:

PROCESO DE APOYO						
GESTIÓN HUMANA- (UNIDAD DE TALENTO HUMANO)						
TIPO DE DOCUMENTO	NÚMERO DE LA NORMA	AÑO	NORMATIVIDAD		DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE DEL DOCUMENTO	ÁREA A CARGO DE SU APLICACIÓN
			INTERNA	EXTERNA		
LEY	909	2004		X	POR LA CUAL SE EXPIDEN NORMAS QUE REGULAN EL EMPLEO PÚBLICO, LA CARRERA ADMINISTRATIVA, GERENCIA PÚBLICA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
LEY	1164	2007		X	POR LA CUAL SE DICTAN DISPOSICIONES EN MATERIA DEL TALENTO HUMANO EN SALUD	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
DECRETO LEY	1083	2015		X	POR MEDIO DEL CUAL SE EXPIDE EL DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR DE FUNCIÓN PÚBLICA	UNIDAD DE TALENTO HUMANO
DECRETO	1567	1998		X	POR EL CUAL SE CREAN EL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTADO	BIENESTAR Y CAPACITACIÓN
DECRETO	1072	2015		X	POR LA CUAL SE EXPIDE EL DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR TRABAJO	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
DECRETO	4781	2008	X		"POR EL CUAL SE APRUEBA EL AJUSTE Y LA MODIFICACIÓN A LA PLANTA DE PERSONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
DECRETO	1499	2017		X	POR MEDIO DEL CUAL SE MODIFICA EL DECRETO 1083 DE 2015, DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR FUNCIÓN PÚBLICA, EN LO RELACIONADO CON EL SISTEMA DE GESTIÓN ESTABLECIDO EN EL ARTÍCULO 133 DE LA LEY 1753 DE 2015	PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO

DECRETO	2011	2017		X	POR EL CUAL SE ADICIONA EL CAPÍTULO 2 AL TÍTULO 12 DE LA PARTE 2 DEL LIBRO 2 DEL DECRETO 1083 DE 2015, REGLAMENTARIO ÚNICO DEL SECTOR DE FUNCIÓN PÚBLICA, EN LO RELACIONADO CON EL PORCENTAJE DE VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
CRITERIO UNIFICADO	N/A	2022		X	CRITERIO UNIFICADO "DERECHO PREFERENCIAL A ENCARGO EN ENTIDADES PERTENECIENTES AL SISTEMA ESPECIAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA DEL SECTOR DEFENSA"	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
CIRCULAR	11	2020		X	REQUISITOS Y DOCUMENTOS PARA SOLICITAR LAS ANOTACIONES DE INSCRIPCIÓN, ACTUALIZACIÓN, COMISIÓN, CANCELACIÓN, CORRECCIONES E INCLUSIONES EN EL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
CIRCULAR	057	2016	X		CUMPLIMIENTO DE NORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES EN MATERIA DE CARRERA ADMINISTRATIVA - CONCURSO DE MERITOS	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

4. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS aprobados por la ONU en 2015, son la oportunidad de mejorar la vida de todas las personas, es por esto que mediante el siguiente Plan se fortalece y contribuye a los siguientes ODS:

ODS 3. Salud y bienestar. Este objetivo subraya la importancia de la buena salud como un elemento fundamental para el desarrollo sostenible, destacando la importancia de atender a la salud mental. Se resalta que es crucial considerar esta área, dado que uno de cada diez individuos ha experimentado un trastorno mental.

ODS 5. Igualdad de género. Aproximadamente el 60% de las mujeres se encuentra en la economía informal, las hace más vulnerables a la pobreza (Moran,

2023). Al implementar un plan de bienestar que reconoce y aborda estas desigualdades, se puede mejorar el apoyo a las mujeres, equilibrando su carga laboral y personal y ofreciendo protección económica y social más robusta.

ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico. Se centra en promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Al garantizar condiciones laborales óptimas y oportunidades de desarrollo profesional, lo cual mejora la productividad y contribuye a un entorno de trabajo saludable y equitativo. Estas medidas fomentan un crecimiento económico sostenido al aumentar la eficiencia institucional y la calidad del servicio de salud, alineándose así con el compromiso de proporcionar trabajo decente para todos.

El presente plan se encuentra alineado con los ODS, pues a través del desarrollo de todos los programas que en materia de previsión, provisión, capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo se da cumplimiento a las medidas que promueven la calidad de vida y el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los servidores de la entidad.

4.1 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

DIMENSIÓN MIPG	DESCRIPCION DE RELACIÓN
Dimensión del Talento Humano	El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, actualizado mediante el Decreto 1499 de 2017, posiciona al talento humano como el núcleo o centro de todos los procesos administrativos debido a la trascendencia del aporte de las personas mediante el trabajo y "concibe 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

A través de la matriz de Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se identificaron los siguientes resultados:

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 7 de 29

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V6

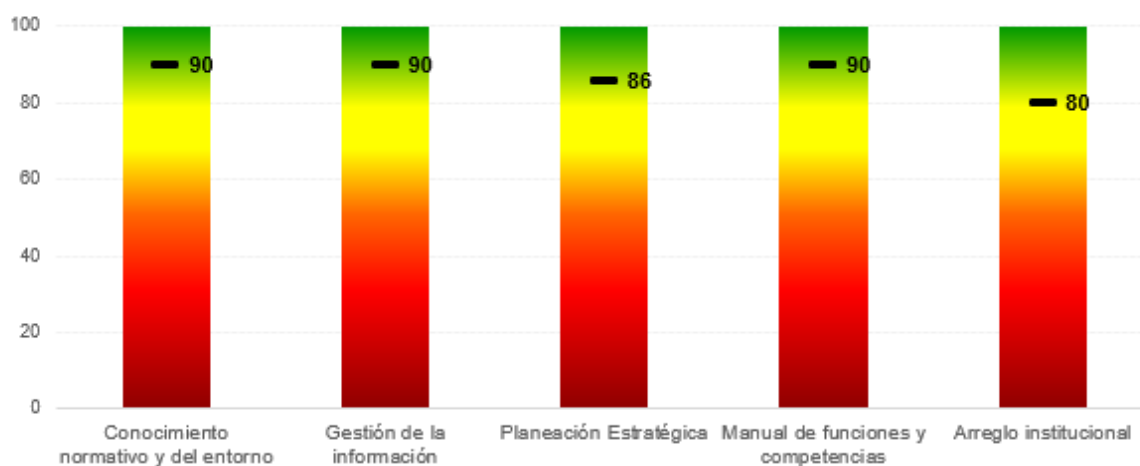
AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD	PUNTAJE FINAL
	78,8

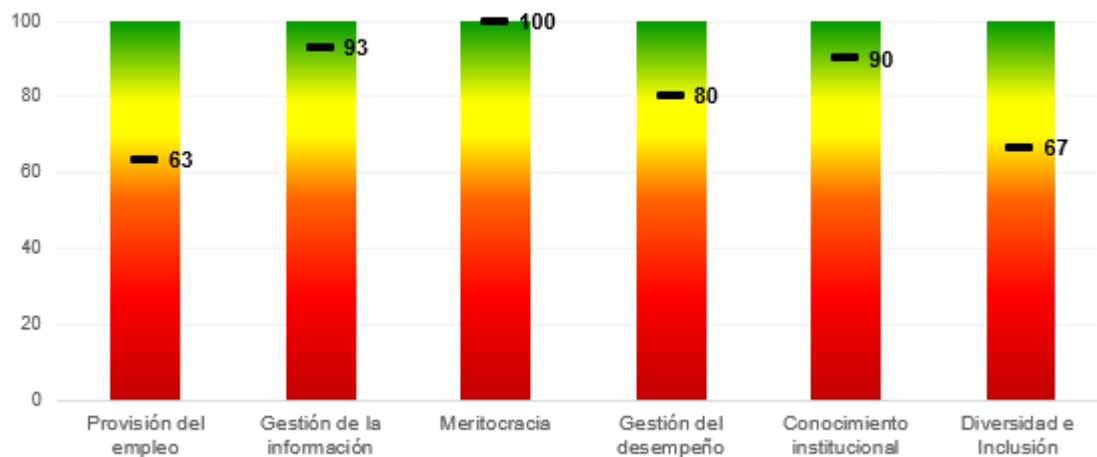
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

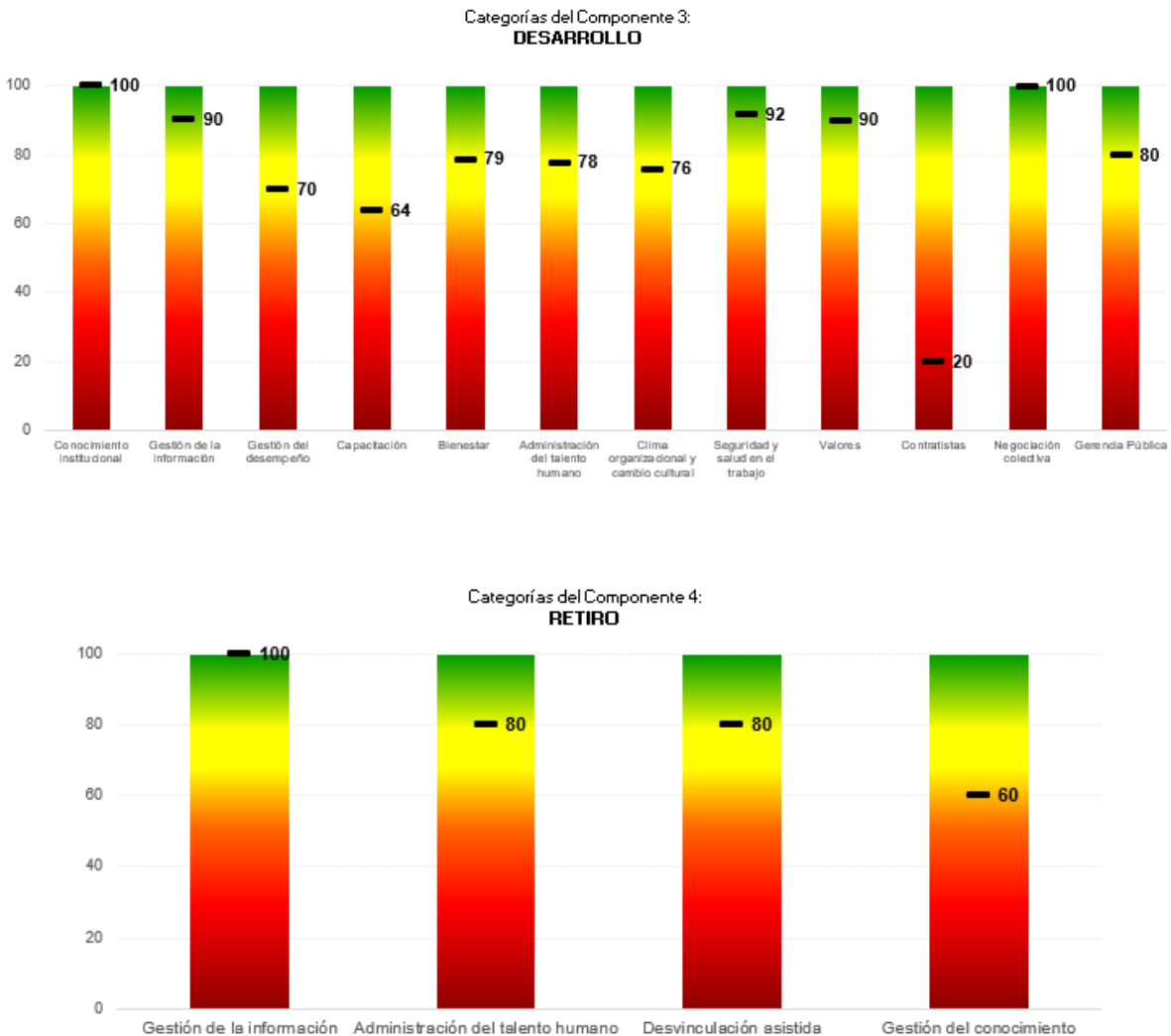
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	83	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	90
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	81
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	81
		- Ruta para generar innovación con pasión	78
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	78	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	79
		- 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	79
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	72
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	79	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	78
		- 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	79	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	78
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	79
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	83	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	83

Categorías del Componente 1:
PLANEACIÓN



Categorías del Componente 2:
INGRESO





De lo anterior, se puede observar la necesidad de emprender acciones encaminadas al fortalecimiento de las categorías de los componentes de desarrollo y retiro principalmente en las categorías de:

- Contratistas
- Capacitación
- Bienestar
- Clima y Cultura Organizacional
- Gestión del Conocimiento
- Gestión del Desempeño

4.2 PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

La plataforma estratégica 2023 – 2026, establece las siguientes megas institucionales y los siguientes objetivos estratégicos:

MEGAS INSTITUCIONALES

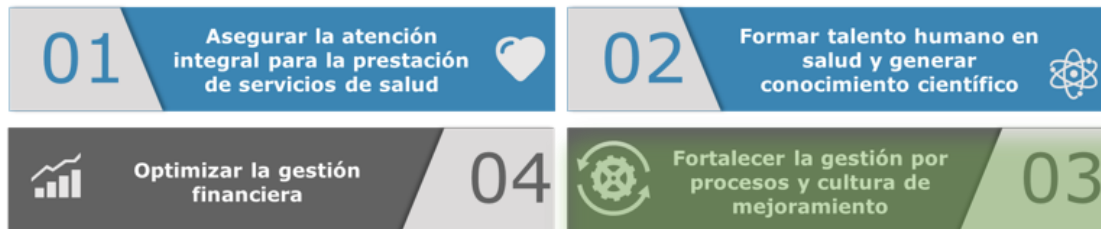


ALINEACIÓN ESTRATÉGICA	DESCRIPCIÓN
MEGA 1. ATENCIÓN EN SALUD	Prestar servicios de salud con atributos de calidad, oportunidad y humanización entrada en mejorar la experiencia del paciente y su familia
MEGA 2. GESTIÓN INSTITUCIONAL	Mantener y mejorar el resultado de la Medición del Desempeño Institucional MDI en el marco de los criterios y estructura temática del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y del Modelo Estándar de Control Interno - MECI. para avanzar en el mejoramiento de la gestión pública

**MEGA 3. INNOVACIÓN
EMPRESARIAL**

Lograr la acreditación como
Hospital Universitario

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



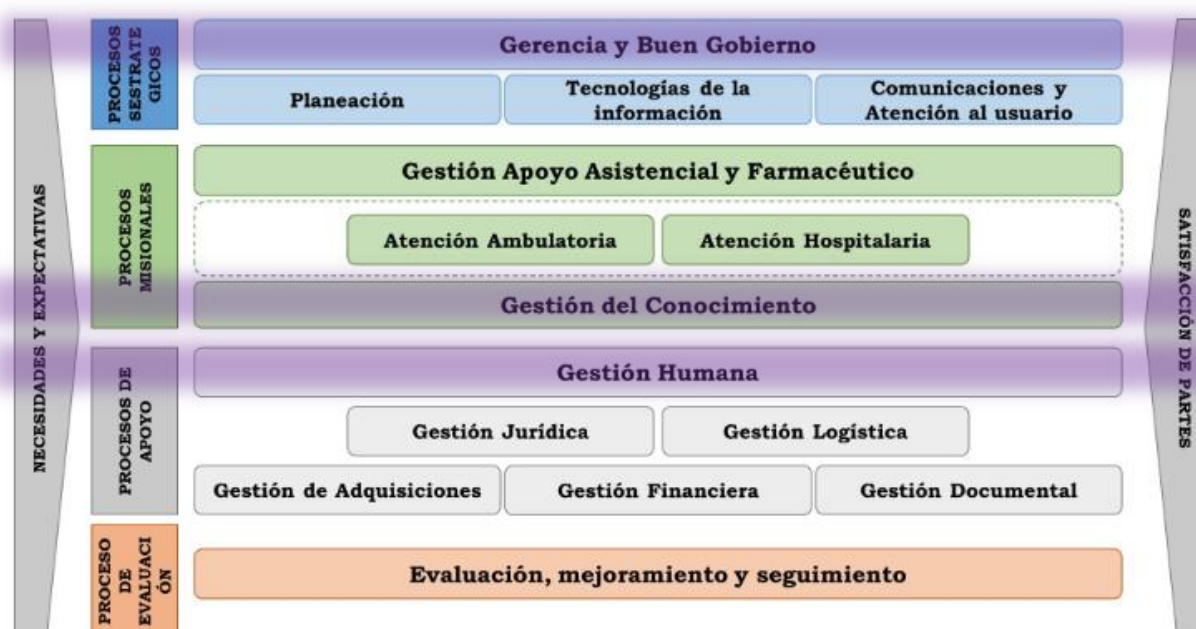
Teniendo en cuenta lo anterior, el presente Plan atiende a la Mega N° 3 el objetivo estratégico N° 3 *"Fortalecer la gestión por procesos de mejoramiento"*, a través del cual *"El Hospital Militar Central en concordancia con el proceso de fortalecimiento organizacional y el mejoramiento continuo de los procesos desarrolla acciones que facilitan el control y evaluación del cumplimiento a la normatividad, estándares de calidad y alianzas estratégicas con los proveedores en aras de asegurar y optimizar la atención al paciente por medio de los procesos de apoyo como: Tecnologías de la información, gestión logística y gestión de adquisiciones"*.

Por su parte, una de las principales competencias de la Subdirección Administrativa del Hospital Militar Central es *"3. Desarrollar las políticas, planes, programas y proyectos de la Subdirección Administrativa con el fin de coordinar estudios, diagnósticos y evaluaciones, buscando mejorar las condiciones laborales y ocupacionales de los servidores públicos, así como proyectar las normas y reglamentos tendientes a la adecuada administración del recurso humano y físico en la entidad"*, para aportar al cumplimiento de los objetivos definidos por la Alta Dirección, los cuales se encuentran enmarcados en el Plan Estratégico Institucional 2023-2026.

4.3 MAPA DE PROCESOS

El proceso de Gestión Humana, se encuentra definido como un proceso de apoyo dentro del mapa de procesos y dentro de dicho proceso, el plan de gestión estratégica del talento humano se encuentra inmerso en los procesos:

- Gerencia y Buen Gobierno
- Gestión Humana
- Gestión del Conocimiento



5. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO: Consiste en la planeación, la organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal.

CLIMA ORGANIZACIONAL: Calidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de una organización y que influye en su comportamiento.

COMPETENCIA: Conjunto de habilidades y tecnologías aplicadas de forma integrada y convergente.

CULTURA ORGANIZACIONAL: Relación directa entre los aspectos que rodean a los empleados y las diferentes ventajas que brinda la organización hacia los mismos

LNR: Libre Nombramiento y Remoción

POLÍTICAS: Son reglas que establecen el código de valores éticos de la organización, dirigen funciones y sus relaciones con los empleados, accionistas, consumidores, proveedores, entre otros, para que estas se desempeñen según los objetivos deseados que persigue la organización.

6. DESARROLLO

Con el presente Plan, la Unidad de Talento Humano del Hospital Militar central se concentrará en desarrollar estrategias para optimizar la calidad de vida laboral de los servidores públicos y colaboradores, a través del fortalecimiento de la cultura organizacional, así como de las habilidades y competencias de los servidores públicos, la prevención de los riesgos en el trabajo, el fomento de estilos de vida saludables, la promoción de una cultura organizacional que incremente el sentido de pertenencia, la motivación y los valores institucionales, así como otras actuaciones que sean necesarias para el logro de los objetivos antes mencionados, en el marco de los lineamientos de la entidad.

6.1 ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

De acuerdo con lo establecido en el artículo 125 de la Constitución Política, el empleado público puede ser de varios tipos:

De carrera administrativa. Esta es la regla general y la provisión definitiva de estos empleos se realiza a través de un nombramiento en período de prueba, una vez el servidor ha superado un concurso de méritos adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil; de manera transitoria, el empleo puede proveerse mediante nombramiento provisional, mientras se adelanta el respectivo concurso o el empleo se encuentra temporalmente vacante.

De libre nombramiento y remoción, cuya provisión y retiro se efectúan en virtud de la facultad discrecional del nominador para proveer los empleos señalados en el artículo [5](#) de la Ley 909 de 2004.

De periodo fijo, los clasificados en la Constitución o en la ley con esta naturaleza, como son el Personero, el Contralor, el Director de Empresa Social del Estado. Para el caso del Hospital Militar corresponde a este tipo empleo el de JEFE DE OFICINA DEL SECTOR DEFENSA 1-4-16 Grado 1 (Oficina de Control Interno)

Temporales. Estos empleos se crean para cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración. El Hospital Militar Central no cuenta con planta temporal a la fecha.

Trabajadores Oficiales. Al respecto el artículo Artículo 5 del D.L. 3135 de 1968, señala:

"ARTICULO 5. EMPLEADOS PÚBLICOS Y TRABAJADORES OFICIALES. <Aparte entre paréntesis declarado INEXEQUIBLE> Las personas que prestan sus servicios en los Ministerios Departamentos Administrativos, Superintendencias y Establecimientos Públicos son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales. (En los estatutos de los establecimientos Públicos se precisará que actividades pueden ser desempeñadas por personas vinculadas mediante contrato de trabajo)"

De acuerdo con el ordenamiento legal los trabajadores oficiales son aquellos que tienen una relación contractual, es decir, existe un contrato laboral de trabajo que contiene las condiciones de la relación. El régimen laboral para los trabajadores oficiales está contenido en el mismo contrato de trabajo, así como en la convención colectiva, pacto colectivo, reglamento interno de trabajo, si los hubiere y por lo no previsto en estos instrumentos, por la Ley 6ª de 1945 el Decreto 1083 de 2015.

Teniendo en cuenta la anterior clasificación a continuación se presenta la discriminación de la planta de empleos del Hospital Militar, aprobada mediante Decreto 4781 de 2008.



Gráfico 1. Empleos de la planta del Hospital Militar Central
Fuente: Fichas de caracterización del DAFP

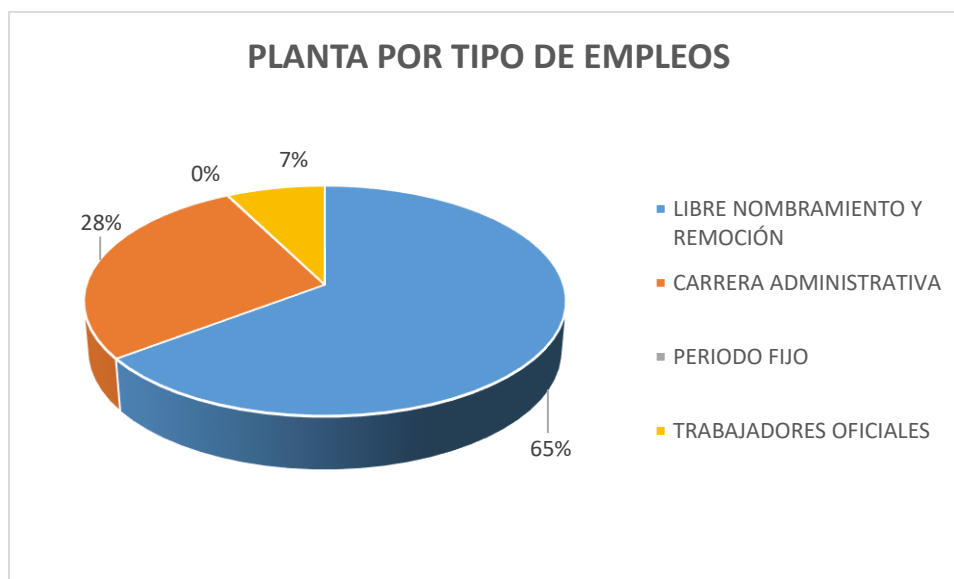


Gráfico 2. Planta por tipo de empleos
Fuente: Unidad de Talento Humano – Hospital Militar Central

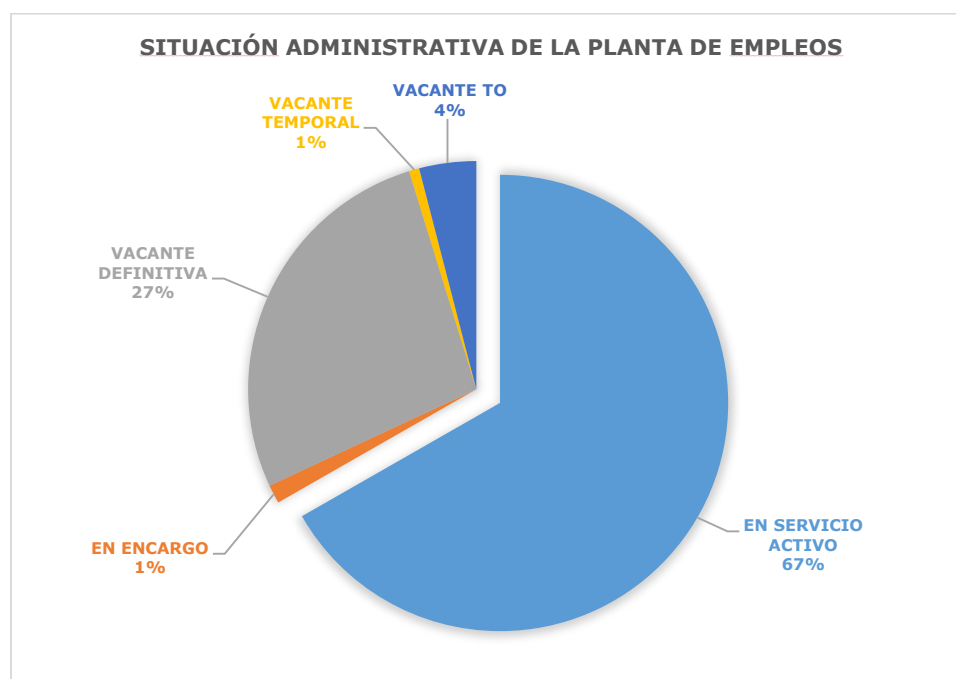
De conformidad con el Decreto 4781 de 2008, por medio del Cual se estableció la planta de empleos del Hospital Militar Central, el 1% de los cargos de la planta pertenece al Nivel Directivo (114), el 25% al Nivel Asesor (374)¹, 3% al Nivel

¹ Los empleos del Nivel Asesor en el Sector Defensa, comprenden los que tengan funciones de asistencia en el área misional en salud de conformidad con el artículo 6 del Decreto 092 de 2007.

Profesional, (48), 5% al Nivel Técnico (71), 58% al Nivel Asistencial (884) y un 8% a Trabajadores Oficiales (114), para un total de 1512 cargos aprobados.

De lo anterior se precisa que dada la naturaleza de los empleos de los Niveles Asesor, Nivel Técnico y Asistencial denominados Servidor Misional en Sanidad Militar, Técnico de Servicios y Auxiliar de Servicios, de conformidad con el Numeral 6 del Artículo 6 del Decreto 092 de 2007 que dispone: " 6. *Los empleos misionales del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, que guarden relación directa con la atención de los integrantes de la Fuerza Pública, cuyo ejercicio implica confianza, seguridad y permanente disponibilidad los cuales son de Libre Nombramiento y Remoción*" dichos empleos no fueron objeto de reporte en la Convocatoria 638 de 2018, por consiguiente las vacantes reportadas en dicha Convocatoria, corresponden únicamente a las vacantes de empleos de carrera administrativa efectivamente provistas al momento del reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, es decir las correspondientes a los empleos Profesional de Defensa, Técnico para apoyo de Seguridad y Defensa y Auxiliar para apoyo de Seguridad y Defensa.

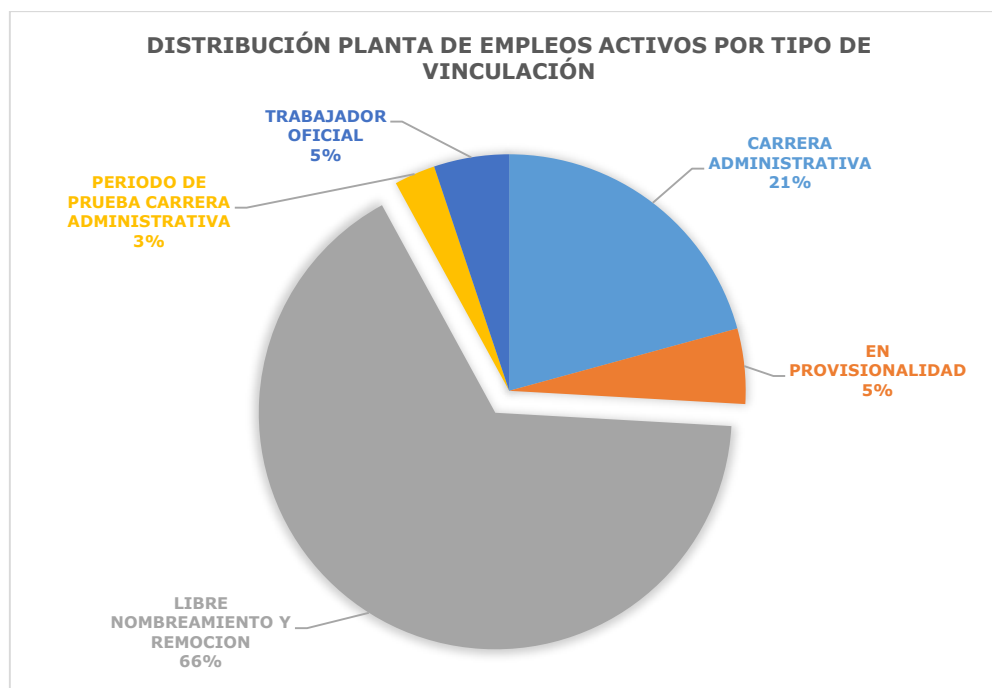
A continuación, se muestra el detalle de la situación administrativa con corte a Diciembre de 2023 de los citados empleos:



SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	CANTIDAD
EN SERVICIO ACTIVO	987
EN ENCARGO	19
VACANTE DEFINITIVA	439
VACANTE TEMPORAL	4
VACANTE TO	63
TOTAL GENERAL	1512

Se observa que el 67% de los empleos se encuentran en servicio activo, el 27% se encuentran en vacancia definitiva el 4% corresponde a vacantes de trabajadores oficiales, el 1 % corresponde a vacantes temporales y el 1 % restante corresponde a encargos.

En la siguiente gráfica se presenta la distribución de los empleos activos por tipo de vinculación, encontrando que el 66% corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción, el 21% a empleos de carrera administrativa, el 5% a empleos de carrera administrativa, el 3% en periodo de prueba y el 5% a trabajadores oficiales.



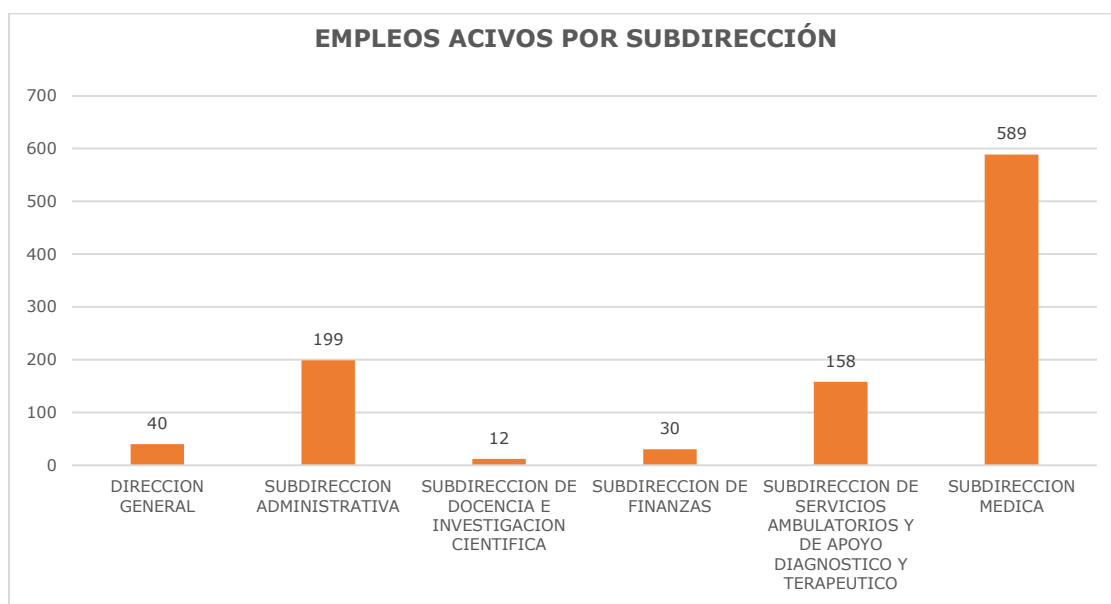
TIPO DE VINCULACIÓN	CANTIDAD
---------------------	----------

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

CARRERA ADMINISTRATIVA	220
EN PROVISIONALIDAD	52
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	663
PERIODO DE PRUEBA CARRERA ADMINISTRATIVA	29
TRABAJADOR OFICIAL	52
TOTAL	1006

En cuanto a la distribución de los empleos en cada una de las Subdirecciones, se encuentra que la mayor proporción se encuentra asignada a la Subdirección Médica que consolida la mayor parte del personal médico y de enfermería de la entidad.



6.2 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA

A. JÓVENES ENTRE 18 Y 28 AÑOS VINCULADOS A LA PLANTA DE EMPLEOS DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL

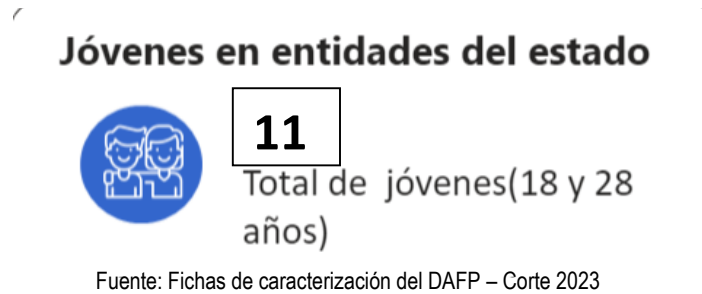
Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 19 de 29

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V6

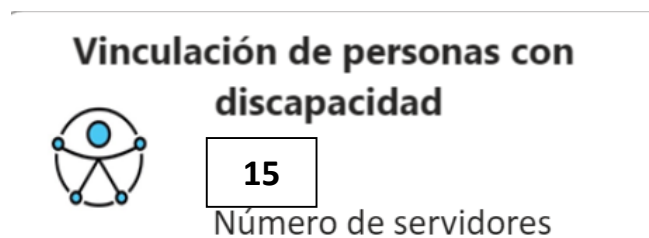
Ilustración 1. Jóvenes entre 18 y 28 años. Vinculados a la planta de empleos



Con corte a 31 de diciembre de 2023, el Hospital Militar Central cuenta con un total de 11 jóvenes entre 18 y 28 años, vinculados a su planta de empleos.

B. VINCULACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Ilustración 2.Vinculación de personas con discapacidad



Fuente: Fichas de caracterización del DAFP – Corte 2023

La ilustración 2 corresponde al personal que se encuentra reportado en el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, con reporte algún tipo de limitación física, cognitiva o sensorial evidenciada en su examen médico ocupacional, así mismo se encuentran las personas que presentan una limitación que es compensada por una prótesis o aditamento externo.

C. DISTRIBUCIÓN PLANTA POR GÉNERO

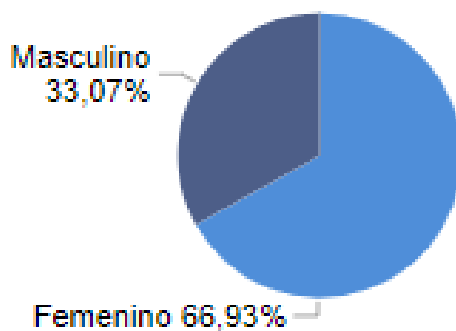
De conformidad con los datos reportados en el SIGEP, con corte a 31 de diciembre de 2023, la distribución de la planta provista por género se presenta a continuación, en donde el 68% corresponde al género femenino y el 32% al género masculino:

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
Conmutador: (+57) 601 348 6868

Ilustración 3. Servidores por Género

Servidores por genero



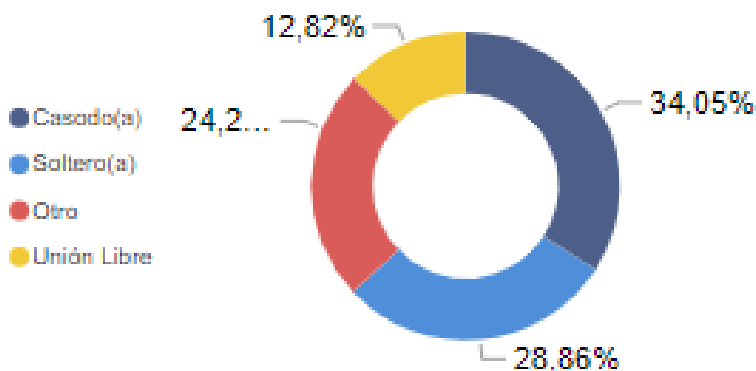
Fuente: Fichas de caracterización del DAFP – Corte 2023

D. DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL

En relación con el estado civil, el 34.05 % de los servidores que actualizaron su información en el SIGEP en la vigencia 2023 reportan que su estado civil es casado, 28.86% soltero, 12.82% unión libre, 24.2% otro.

Ilustración 4. Distribución por estado civil

Estado civil

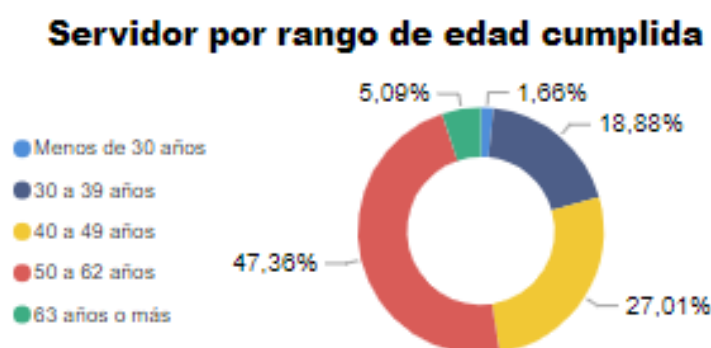


Fuente: Fichas de caracterización del DAFP – Corte 2023

E. DISTRIBUCIÓN POR RANGO DE EDAD CUMPLIDA

En relación con el rango de edad cumplida, el 47.36 % de los servidores que actualizaron su información en el SIGEP en la vigencia 2023, se encuentran en un rango de edad entre los 50 a 62 años, el 27.01% entre 40 a 49 años, el 18.88% 30 a 39 años, 5.09 % 63 años o más, 1.66% menos.

Ilustración 5. Distribución por estado civil



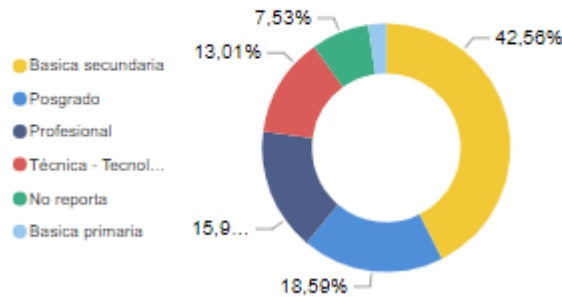
Fuente: Fichas de caracterización del DAFP – Corte 2023

F. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL EDUCATIVO

En relación con el nivel educativo alcanzado, el 42.56 % de los servidores que actualizaron su información en el SIGEP en la vigencia 2023, alcanzaron un nivel de educación básica secundaria, el 18.59 % cuentan con posgrado el 15.9 % son profesionales, el 13.01% cuentan con nivel de formación técnica o tecnológica, el 7.53 % no reporta.

Ilustración 6. Distribución por estado civil

Máximo nivel educativo



6.3 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico del Talento Humano del Hospital Militar Central, se formula desde la integración de los planes de talento humano que hacen parte de la planeación estratégica de la entidad y el aporte de diferentes procedimientos del proceso de gestión humana.

Así mismo, se ha tenido en cuenta el diagnóstico efectuado a través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, suministrada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

El Plan Estratégico institucional de Talento Humano, se ejecutará a través de los objetivos, actividades e indicadores establecidos para cada uno de los siguientes planes:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Adicionalmente el Plan Estratégico de Talento Humano contempla actividades en las siguientes temáticas:

- Evaluación de desempeño

- Promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores
- Clima organizacional
- Actualización de la información en el SIGEP
- Programa de desvinculación asistida para los pre-pensionados
- Programa de desvinculación asistida por otras causales

A. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

Consolidar y actualizar la información de la planta de personal autorizada, a fin de, conocer cuántos cargos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y trabajadores oficiales se encuentran en vacancia definitiva o temporal, permitiendo a la alta dirección suplir las necesidades de personal, mediante las formas de provisión del empleo público.

B. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Desarrollar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) e integrar el Plan estratégico de Seguridad Vial, en cumplimiento de la normatividad legal vigente en materia de riesgos laborales y seguridad vial con el fin de promover y mantener el bienestar físico, mental y social de todos los trabajadores (planta, contratistas, terceros, militares en comisión y estudiantes).

C. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Establecer el presupuesto requerido para la provisión de las vacantes de la planta de la entidad, de acuerdo con las necesidades del servicio.

D. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Proveer a los servidores del Hospital Militar Central con servicios de bienestar integral que no solo satisfagan sus necesidades básicas, sino que también enriquezcan su entorno laboral y familiar y su calidad de vida en el trabajo.

E. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Contribuir al mejoramiento institucional mediante el fortalecimiento de las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación, identificando y atendiendo de manera proactiva las necesidades emergentes en estos ámbitos del personal del Hospital Militar Central.

F. OTRAS ACCIONES DEL PLAN

Frente a las demás acciones asociadas al Plan de Gestión estratégica de Talento Humano se detallan las siguientes acciones:

COMPONENTE	CATEGORÍA	Nº ACTIVIDAD	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ruta a la que pertenece la actividad	ACCIONES A IMPLEMENTAR
PLANEACIÓN	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	14 E	El plan estratégico de talento humano incluye el monitoreo y seguimiento del SIGEP que se ejecuta de acuerdo con lo planificado y al que se le evalúa la eficacia de su implementación	Ruta del Análisis de datos	Verificar el % de vinculación de contratistas en el SIGEP
PLANEACIÓN	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	14 F	El plan estratégico de talento humano incluye el criterios unificados para el proceso de Evaluación del Desempeño, articulados con el plan de acción de la entidad y se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas y se evalúa la eficacia de su implementación	Bienestar del talento Cultura del liderazgo	Evaluar la eficacia de la implementación del sistema de evaluación del desempeño y los resultados de las competencias evaluadas sean insumo para los planes de capacitación.
PLANEACIÓN	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	14 F	El plan estratégico de talento humano incluye el criterios unificados para el proceso de Evaluación del Desempeño, articulados con el plan de acción de la entidad y se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas y se evalúa la eficacia de su implementación	Bienestar del talento Cultura del liderazgo	Adelantar actividad de capacitación con los responsables de evaluación de desempeño con el fin de afianzar que el ejercicio se debe realizar de manera objetiva y buscando el mejoramiento de los procesos
PLANEACIÓN	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	14 h	El plan estratégico de talento humano incluye valoraciones del clima organizacional, se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se evalúa la eficacia de su implementación	Bienestar del talento Cultura del liderazgo	Ejecutar acciones de intervención del clima organizacional de acuerdo a los resultados de la encuesta.
RETIRO	DESVINCULACIÓN ASISTIDA	74	El informe de las razones de retiro genera insumos aplicados al plan de previsión	Salario emocional Bienestar del Talento Humano	Generar alertas en las que se le notifique al empleado que en determinado tiempo cumple requisitos para pensión. Elaborar piezas de comunicación que acompañen el proceso de desvinculación
RETIRO	DESVINCULACIÓN ASISTIDA	74	El informe de las razones de retiro genera insumos aplicados al plan de previsión	Salario emocional Bienestar del Talento Humano	Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan estratégico del talento humano.

RETIRO	DESVINCULACIÓN ASISTIDA	75	La entidad realiza actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan y evalúa el impacto de estas actividades	Salario emocional Bienestar del Talento Humano	Evaluar el impacto de las actividades de reconocimiento a la trayectoria laboral
RETIRO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	77	La entidad ha implementado mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan con la totalidad de las personas que se retiran, y evalúa el impacto de la implementación de esos mecanismos	Servidores que saben lo que hacen Cultura de la calidad y la integridad	Implementar y aplicar Formato de retención de conocimiento
RETIRO	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	77	La entidad ha implementado mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan con la totalidad de las personas que se retiran, y evalúa el impacto de la implementación de esos mecanismos	Servidores que saben lo que hacen Cultura de la calidad y la integridad	Documentar el mapa de gestión del Conocimiento junto con la Subdirección de Docencia e Investigación científica para asegurar la adecuada transferencia del mismo.

7. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Responsabilidades de la Dirección del Hospital:

1. Definir lineamientos para el desarrollo de las acciones planteadas en el cronograma de trabajo.

Responsabilidades Comité Institucional de Gestión y Desempeño

1. Aprobación del Plan y Cronograma. Emitir aprobación formal del plan estratégico y de los planes asociados a este.

Responsabilidades Subdirección Administrativa.

1. Seguimiento del Plan. Monitoreo del progreso del plan, asegurándose que se cumplan los objetivos y los tiempos establecidos.

Responsabilidades Unidad de Talento Humano.

1. Seguimiento y ejecución del plan de acuerdo a lo programado.

8. CRONOGRAMA

- Cronograma Plan de Seguridad y salud en el Trabajo
- Cronograma Plan de Bienestar
- Cronograma Plan de Capacitación
- Cronograma otras actividades del Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano

9. SEGUIMIENTO

El seguimiento se efectuará de conformidad con los plazos establecidos en los planes de mejoramiento, así como los cronogramas de cada uno de los planes que componen el plan de gestión estratégica del Talento Humano.

9.1 INDICADORES

PLAN	NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA INDICADOR	FRECUENCIA INDICADOR	RESPONSABLE
PLAN ANUAL DE VACANTES	Periodicidad cubrimiento vacantes	Provisión de Vacantes mediante nombramiento ordinario, encargo o provisional al menos cada tres (3) meses	Semestral	Área de Administración de personal
PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Apropiación de recursos	Costo total de las vacantes a ofertar/ Presupuesto Apropriado	Anual	Unidad de Talento Humano
PLAN DE CAPACITACIÓN	Cumplimiento Plan de Capacitación	$\% \text{ Cumplimiento} = \frac{N^{\circ} \text{ Sesiones ejecutadas periodo}}{\text{Total de sesiones planificadas}}$	Trimestral	Área de Bienestar y Capacitación
PLAN DE BIENESTAR ESTÍMULOS E INCENTIVOS	Cumplimiento Plan de Bienestar	$\% \text{ Cumplimiento} = \frac{N^{\circ} \text{ Actividades ejecutadas periodo}}{\text{Total de actividades planificadas}}$	Trimestral	Área de Bienestar y Capacitación
PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA	SIGEP	% de contratistas con hojas de vida y gestión de los contratos en el SIGEP	Mensual	Unidad de Compras Licitaciones y bienes Activos

PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA	INFORME EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	Informe evaluación del desempeño 2023-2024	Anual	Área de Administración de Personal
PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA	DESVINCULACIÓN ASISTIDA	Informe razones de retiro	Semestral	Área de Administración de Personal
PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA	CLIMA ORGANIZACIONAL	Acciones de intervención programadas / acciones intervención ejecutadas	Anual	Área de Bienestar y Capacitación

10. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

1. Intranet Institucional a través de la ruta:

- Sistema documental institucional
 - Sistema de gestión de calidad (control documental)
 - Planes Institucionales

2. Publicación en el sitio web del hospital (www.hospitalmilitar.gov.co), en la siguiente ruta:

Transparencia Institucional >> Normatividad >> Normativa de la entidad o autoridad >> Políticas, lineamientos y manuales >> Planes estratégicos sectoriales e institucionales >> Planes institucionales >> 2024

11. BIBLIOGRAFÍA

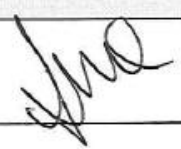
- 1 HOSPITAL MILITAR CENTRAL. Oficina Asesora de Planeación, Plan Estratégico Institucional 2023-2026, 2023.

12. ANEXOS

- Matriz de Autodiagnóstico de Gestión estratégica del Talento Humano. Diciembre 2023
- Cronograma Plan de Gestión estratégica del Talento Humano

13. CONTROL DE CAMBIOS

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.	Fecha de emisión del documento

APROBACIÓN				
	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	Ana María Cortés Herrán	SMSM 2 -2-25	Enero de 2024	
REVISÓ	María Andrea Grillo Roa	Jefe Unidad de Seguridad y Defensa - Unidad de Talento Humano	Enero de 2024	
	CR. Fernando Antonio Díaz Muñeton	Subdirector del Sector Defensa - Subdirección Administrativa	Enero de 2024	
APROBÓ	El presente Plan se encuentra Aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (Acta de aprobación del 20 de Enero 2024)			
PLANEACIÓN - CALIDAD Revisión Metodológica	Dra. Laudith Torcoroma Guzmán Canónigo	Servidor Misional de Sanidad Militar - Área Gestión de Calidad (E)	Enero de 2024	