



**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
UNIDAD DE TALENTO HUMANO
PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO
HOSPITAL MILITAR CENTRAL – HOMIL
CÓDIGO: GH-UNTH-PL-01, VERSIÓN:01
FECHA DE EMISIÓN: 27-01-2025**

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025



Plan Estratégico De Talento Humano 2025

José Miguel Cortes García

Subdirector del Sector Defensa
Subdirección Administrativa (E)
Hospital Militar Central

Nadya Michelle Martínez Sierra

Profesional del Sector Defensa
Subdirección Administrativa
Unidad de Talento Humano (E)
Hospital Militar Central

Diana Marcela Rodríguez González

Servidor Misional en Sanidad Militar
Subdirección Administrativa
Planificación del Talento Humano (E)
Hospital Militar Central

Hospital Militar Central

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

Página 2 de 66

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	7
2.	OBJETIVOS	9
2.1.	OBJETIVO GENERAL	9
2.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
3.	ALCANCE	9
4.	MARCO LEGAL	10
5.	ALINEACIÓN ESTRATÉGICA	13
5.1.	POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS INTERNACIONALES, NACIONALES Y SECTORIALES	13
5.2.	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG	19
5.3.	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	19
5.4.	MAPA DE PROCESOS	22
6.	CONCEPTOS Y DEFINICIONES	23
7.	DESARROLLO	23
7.1.	Estado actual de la entidad	23
7.2.	Recurso humano actual en la entidad	24
7.2.1.	Planta de personal actual en el hospital Militar Central	24
7.3.	Sistema de Información	29
7.4.	Mapa de Riesgo	33
7.5.	Caracterización	34
7.5.1.	Caracterización Sociodemográfica 2024 de la planta de personal	34
7.5.2.	Caracterización Contratistas:	42
7.5.3.	Caracterización empresa Jurídica:	42
7.6.	Acuerdo Sindical	42
7.7.	Manual de funciones	42

Hospital Militar Central

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

Página 3 de 66

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



7.8.	Diagnostico	44
7.8.1.	Matriz GETH	44
7.8.2.	Ruta de la Creación de Valor	46
7.8.3.	Necesidades de Capacitación	50
7.8.4.	Necesidades de Bienestar	50
7.8.5.	Diagnóstico de Caracterización	51
7.8.6.	Diagnostico Psicosocial	53
7.8.7.	Plan de acción estratégica de talento humano	53
7.8.8.	Socialización del Plan Estratégico de Talento Humano	55
7.8.9.	Temáticas adicionales	56
7.8.10.	Herramientas de seguimiento	59
7.8.11.	Mejoramiento Continuo	60
8.	ROLES Y RESPONSABILIDADES	62
9.	CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)	63
10.	SEGUIMIENTO	63
10.1.	INDICADORES	63
11.	COMUNICACIÓN Y CONSULTA	64
12.	BIBLIOGRAFÍA	65
13.	ANEXOS	65
14.	CONTROL DE CAMBIOS	65



Índice de Tablas

Tabla 1 Marco Legas	12
Tabla 2 MIPG Dimensión del Talento Humano	19
Tabla 3 Megas, Alineación estratégica	20
Tabla 4 Recurso Humano del HOMIL (31 de diciembre 2024)	24
Tabla 5 Resumen de la Planta de personal (31 de diciembre 2024)	24
Tabla 6 Planta de personal por tipo de vinculación (31 diciembre 2024)	25
Tabla 7 Planta actual vinculada, base a 31 de diciembre de 2024	26
Tabla 8 Planta Pendientes por Nombramiento, base al 31 de diciembre de 2024	27
Tabla 9 Trabajador Oficial con presupuesto sin proveer, base del 31 de diciembre de 2024	27
Tabla 10 Vacantes con asignación presupuestal sin proveer, base del 31 de diciembre de 2024	28
Tabla 11 Vacantes sin asignación presupuestal, base del 31 de diciembre de 2024	29
Tabla 12 Formación media y superior	39
Tabla 14 Grafico calificación por componentes	45
Tabla 15 Calificación por ruta de creación de valor	49
Tabla 16 Desagregación de rutas de creación de valor	49
Tabla 17 Indicadores del Plan Estratégico de Talento Humano	64
Tabla 18 Control de Cambios	66
Tabla 19 Aprobación	67



Índice de Imágenes

Ilustración 1 Objetivos de Desarrollo Sostenible – Educación de Calidad	14
Ilustración 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible – Igualdad de Género	14
Ilustración 3 Objetivos de Desarrollo Sostenible – Trabajo Decente	15
Ilustración 4 Objetivos de Desarrollo Sostenible – Paz, Justicia e Instituciones Solidas	15
Ilustración 5 Organigrama HOMIL	18
Ilustración 6 Objetivos Estratégicos	21
Ilustración 7 Mapa de Procesos	22
Ilustración 8 Empleo por área de servicios	34
Ilustración 9 Nivel Jerárquico	35
Ilustración 10 Nivel jerárquico vs genero de nacimiento	35
Ilustración 11 Nivel Salarial	36
Ilustración 12 Rango salarial vs genero de nacimiento	36
Ilustración 13 Porcentaje genero de nacimiento	37
Ilustración 14 Genero nacimiento vs área de desempeño	37
Ilustración 15 Grafico de la población	38
Ilustración 16 Grafico Porcentaje años de servicio	38
Ilustración 17 Formación hasta educación media	39
Ilustración 18 Ubicación geográfica	40
Ilustración 19 edad de pensión	41
Ilustración 20 Condiciones de discapacidad	41
Ilustración 21 Cabeza de familia	41
Ilustración 22 Manuales de funciones vigentes 2024	43
Ilustración 23 Rutas de crecimiento de valor	47



1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Militar Central es una herramienta fundamental que guía la gestión del talento humano en la institución, alineándose con los objetivos estratégicos y misionales del hospital. Este plan está diseñado para optimizar los procesos de planeación, ingreso, desarrollo y retiro de los empleados, asegurando que el hospital cuente con personal altamente capacitado, motivado y comprometido con la excelencia en el servicio de salud.

Este plan se basa en diagnósticos detallados y herramientas de autoevaluación como la Matriz GETH, que permiten identificar fortalezas y áreas de mejora en diferentes etapas del ciclo de vida del talento humano. La matriz abarca aspectos críticos como la planificación, el ingreso, el desarrollo y el retiro, con el objetivo de asegurar que cada etapa contribuya efectivamente al logro de los objetivos institucionales.

Además, el plan incluye la Ruta de Creación de Valor, un análisis que identifica áreas clave en las que el Hospital Militar Central puede crear y mejorar el valor para sus empleados y la institución en general. A través de este diagnóstico, se identifican rutas prioritarias como la felicidad laboral, el crecimiento profesional, el servicio, la calidad y el análisis de datos, cada una con recomendaciones específicas para reforzar la gestión del talento.

El Plan Estratégico de Talento Humano también aborda áreas complementarias como las necesidades de capacitación y bienestar, las estrategias de inducción y reinducción, la evaluación de desempeño, la actualización del sistema SIGEP y la implementación de acuerdos de gestión. Estos elementos garantizan una gestión integral que no solo responde a las necesidades actuales, sino que también prepara a la institución para los desafíos futuros en la gestión del talento humano en el sector salud.

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.

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 7 de 66

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



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, fomentando la innovación, tecnología y transferencia de conocimiento, 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

1. Mejorar los procesos de evaluación de desempeño y gestión de planes de mejoramiento para apoyar el desarrollo continuo del personal.
2. Fortalecer el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para desarrollar competencias estratégicas alineadas con los objetivos institucionales.
3. Implementar un sistema de monitoreo y evaluación que permita analizar el impacto de los programas de capacitación en el desempeño organizacional.
4. Desarrollar estrategias de atracción y vinculación de talento joven para promover una planta laboral diversa y actualizada.
5. Consolidar la cultura de gestión y transferencia de conocimiento para fomentar el aprendizaje organizacional.
6. Identificar y analizar los factores asociados al retiro del personal para mejorar las condiciones de retención y satisfacción laboral.

3. ALCANCE

El alcance del Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Militar Central abarca desde la identificación de necesidades de talento humano, incluyendo, definición de objetivos, publicación e implementación de estrategias, hasta el seguimiento de su implementación

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 9 de 66

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



4. MARCO LEGAL

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

PROCESOS DE APOYO						
GESTIÓN HUMANA - (UNIDAD DE TALENTO HUMANO)						
TIPO DE DOCUMENTO	NUMERO DE LA NORMA	AÑO	NORMATIVIDAD		DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE DEL DOCUMENTO	ÁREA A CARGO DE SU APLICACIÓN
			INTERNA	EXTERNA		
Ley	909	2024		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	1072	2015		x	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.	Seguridad y Salud en el Trabajo
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 Ley	91	2007		x	Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal	Administración de Personal
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
Decreto	2157	2017		x	Por Medio Del Cual Se Adoptan Directrices Generales Para La Elaboración Del Plan De Gestión Del Riesgo De Desastres De Las Entidades Públicas Y Privadas En El Marco Del Artículo 42 De La Ley 1523 De 2012	Seguridad y Salud en el Trabajo



Decreto	40595	2022		x	Por La Cual Se Adopta La Metodología Para El Diseño, Implementación Y Verificación De Los Planes Estratégicos De Seguridad Vial Y Se Dictan Otras Disposiciones.	Seguridad y Salud en el Trabajo
Resolución	312	2019		x	Por Medio Del Cual Se Establecen Los Estándares Mínimos Del Sistema De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo.	Seguridad y Salud en el Trabajo
Criterios Unificados	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	57	2016	x		Cumplimiento De Normas Constitucionales Y Legales En Materia De Carrera Administrativa - Concurso De Méritos	Administración de Personal

Tabla 1 Marco Legas

Y las demás normas que se modifiquen o surjan durante la vigencia del Plan Estratégico de Talento Humano.



5. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

La alineación estratégica garantiza la coherencia entre las políticas, planes y programas del Hospital Militar Central (HOMIL) y aquellos formulados por organismos internacionales, nacionales, sectoriales y de la propia entidad. Este enfoque permite al hospital cumplir de manera efectiva con sus objetivos, optimizar sus operaciones y asegurar una ventaja competitiva sostenible a largo plazo. Para lograrlo, es esencial realizar un análisis exhaustivo que identifique cómo cada componente del Plan Estratégico de Talento Humano contribuye al cumplimiento de las políticas y proyectos formulados por organismos internos y externos, facilitando así una integración armoniosa y una gestión eficiente del talento humano.

5.1. POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS INTERNACIONALES, NACIONALES Y SECTORIALES

- **Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS**

El Plan Estratégico de Talento Humano del hospital se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), promoviendo una educación de calidad (ODS 4) mediante competencias para el empleo y la equidad para grupos vulnerables. Además, se compromete con la igualdad de género (ODS 5), trabajando para eliminar la discriminación y violencia de género, asegurar la participación igualitaria, y mejorar el acceso a tecnologías y derechos de salud. En términos de empleo y derechos laborales (ODS 8), se busca garantizar el trabajo decente, fomentar el empleo juvenil, y proteger los derechos laborales. Por último, el plan impulsa la construcción de instituciones eficaces y transparentes (ODS 16) promoviendo la participación

ciudadana, el acceso a la información y la reducción de prácticas corruptas.



Ilustración 1 Objetivos de Desarrollo Sostenible – Educación de Calidad

*Fuente: Plan Estratégico Institucional 2023 – 2026 del Hospital Militar Central página 27,
<https://www.hospitalmilitar.gov.co/index.php?idcategoria=90297>*



Ilustración 2 Objetivos de Desarrollo Sostenible – Igualdad de Género

*Fuente: Plan Estratégico Institucional 2023 – 2026 del Hospital Militar Central página 28,
<https://www.hospitalmilitar.gov.co/index.php?idcategoria=90297>*

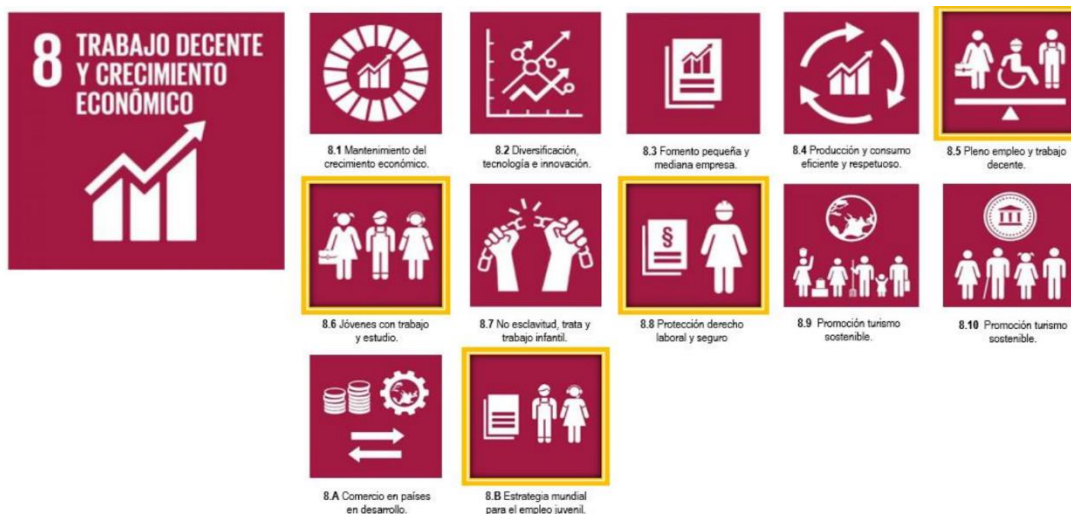


Ilustración 3 Objetivos de Desarrollo Sostenible – Trabajo Decente
Fuente: Plan Estratégico Institucional 2023 – 2026 del Hospital Militar Central página 28,
<https://www.hospitalmilitar.gov.co/index.php?idcategoria=90297>



Ilustración 4 Objetivos de Desarrollo Sostenible – Paz, Justicia e Instituciones Solidas
Fuente: Plan Estratégico Institucional 2023 – 2026 del Hospital Militar Central página 28,
<https://www.hospitalmilitar.gov.co/index.php?idcategoria=90297>



• **ALINEACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022-2026**

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026, “Colombia, potencia mundial de la vida”, busca posicionar al país como líder en la protección de la vida y la justicia social, promoviendo un desarrollo sostenible en armonía con la naturaleza. Propone cinco transformaciones fundamentales: ordenamiento territorial con enfoque en el agua, seguridad humana y justicia social, derecho a la alimentación, transformación productiva y acción climática, y convergencia regional. En cuanto a la Fuerza Pública, el PND prioriza el bienestar integral de sus miembros, sus familias y los veteranos, mediante una política de bienestar que amplía servicios de salud, vivienda y educación, y refuerza la justicia penal militar y la defensa institucional con respeto a los derechos humanos.

Para alinear el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022-2026 con el Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Militar, se consideran las metas y transformaciones clave propuestas en el PND dentro del contexto institucional de la gestión del talento humano así:

Ordenamiento del Territorio y Protección del Medio Ambiente

Implementar políticas de sostenibilidad en el ambiente laboral del Hospital Militar, promoviendo el uso racional de recursos y la gestión ambiental en los procesos de trabajo. Además, incluir en la inducción y reinducción una sensibilización sobre el impacto del medio ambiente en la salud y el bienestar integral de los empleados.

Seguridad Humana y Justicia Social

Fomentar el bienestar integral de los empleados mediante programas de salud ocupacional, atención psicológica, y acceso a programas de bienestar integral que aseguren una experiencia laboral digna. Desarrollar estrategias de equidad en las políticas de talento humano, asegurando igualdad de oportunidades y respeto por la diversidad, y fortaleciendo el sistema de evaluación de desempeño para mejorar la justicia social interna.

Derecho Humano a la Alimentación

Incluir dentro del portafolio de bienestar programas que ofrezcan beneficios alimentarios, como subsidios y acceso a servicios de alimentación saludables,

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 16 de 66

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



especialmente para personal de bajos ingresos. Asimismo, reforzar campañas de salud nutricional, promoviendo buenos hábitos alimenticios entre los empleados para contribuir a su bienestar general.

Transformación Productiva e Innovación

Potenciar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) integrando competencias en tecnología, digitalización y análisis de datos, esenciales para enfrentar los desafíos actuales y fomentar una cultura de innovación. Establecer un sistema de indicadores para evaluar el impacto de estas competencias en el desempeño, y fortalecer las capacidades de los empleados en áreas críticas como la gestión digital de información en salud.

Convergencia Regional y Equidad Territorial

Garantizar que los programas de bienestar, capacitación y oportunidades de desarrollo lleguen a todas las áreas y niveles del Hospital Militar, con especial énfasis en personal que labora en entornos remotos o vulnerables. Este enfoque contribuirá a cerrar brechas de acceso y calidad entre distintas unidades.

● **POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR PARA LAS FUERZA PÚBLICA Y SUS FAMILIAS 2023-2027**

La Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública y sus Familias 2023-2027, derivada del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, promueve la seguridad humana desde un enfoque de derechos y paz total, asignando a la Fuerza Pública un papel central en la construcción de esta paz bajo principios de género, cultura, y territorio. Su objetivo es mejorar la calidad de vida de los integrantes de la Fuerza Pública y sus familias, dignificando su rol y fortaleciendo su desarrollo humano, lo que se traduce en mayor fidelidad y efectividad en sus funciones.

La política se articula en tres pilares:

1. Administración y desarrollo humano
2. Calidad de vida para el personal y sus familias
3. Derechos y estímulos para el personal militar y reservistas

En el área de salud, se brinda atención integral mediante el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y Policía Nacional (SSMP), que incluye a uniformados activos,

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868



retirados, pensionados, estudiantes de formación, y sus familias. Las prioridades incluyen humanización de la atención, expansión de la red asistencial, y acceso a programas de salud, con énfasis en equidad y transparencia.

Para modernizar el SSMP, el Ministerio de Defensa plantea ocho iniciativas estratégicas, de las cuales dos impactan directamente al Hospital Militar Central: el fortalecimiento de la capacidad tecnológica y científica y la reestructuración de la planta de personal.

Organigrama del Hospital Militar Central

A continuación, se presenta la estructura organizacional del Hospital Militar Central la cual se encuentra sustentada en el Decreto 4780 de 2008. (Diciembre 19). "Por el cual se modifica la estructura del Hospital Militar Central y se dictan otras disposiciones." Proferido por el Presidente de la República de Colombia.

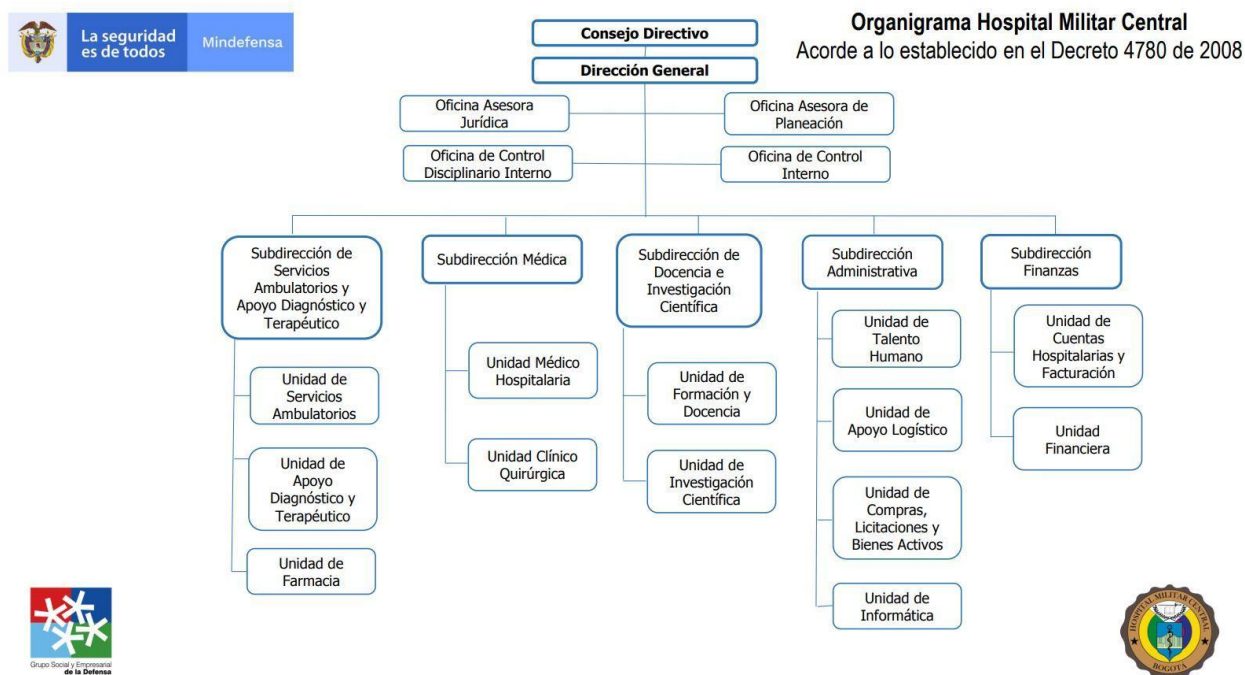


Ilustración 5 Organigrama HOMIL

Fuente: <https://www.hospitalmilitar.gov.co/index.php?idcategoria=71993> (08 de octubre de 2020)

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868



5.2. 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

Tabla 2 MIPG Dimensión del Talento Humano

Fuente: Plan Estratégico de Talento Humano 2024 del Hospital Militar Central página 7, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.hospitalmilitar.gov.co/recursos_user/documentos/2024/Planeacion/5-Plan-Estrategico-de-Talento-Humano-2024.pdf

5.3. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

El Plan Estratégico Institucional 2023-2026 define metas clave para fortalecer la misión del Hospital Militar Central (HOMIL) y optimizar su impacto en el ámbito de la salud y la gestión pública. Los objetivos estratégicos incluyen tres metas o “megas”: la **Atención en Salud**, centrada en brindar servicios con alta calidad, oportunidad y humanización, orientados a mejorar la experiencia de pacientes y sus familias; la **Gestión Institucional**, enfocada en mantener y mejorar el resultado en la Medición del Desempeño Institucional (MDI) siguiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), con el fin de perfeccionar la gestión pública; y la **Innovación Empresarial**, que persigue la acreditación como Hospital Universitario, consolidando su liderazgo en formación e investigación en salud. Estos objetivos buscan una alineación estratégica que permita al HOMIL responder efectivamente a las necesidades del sector salud y afianzar su posición institucional en el largo plazo.

MAPA ESTRATÉGICO

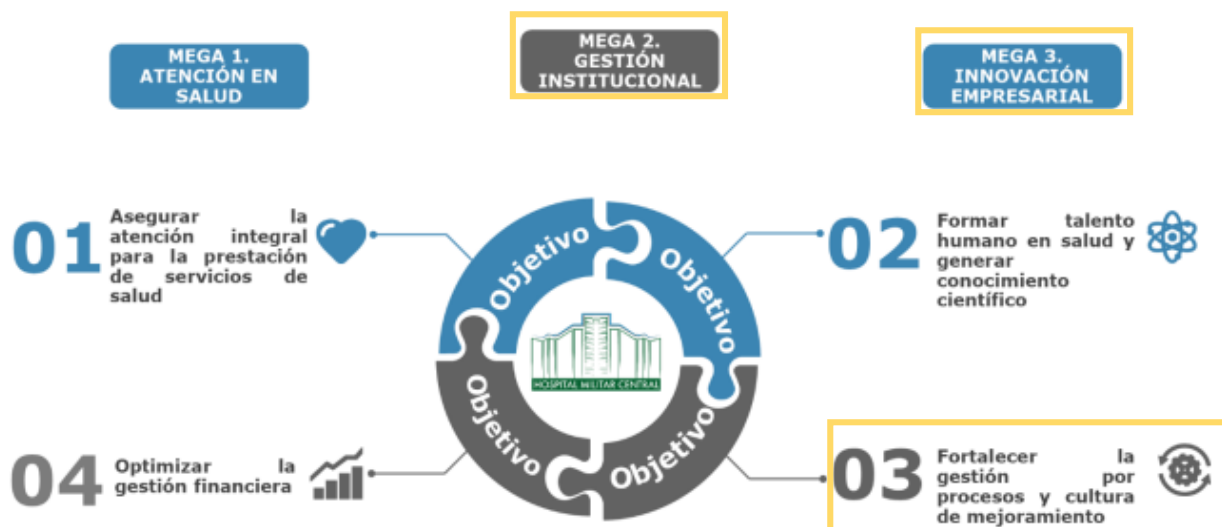


Ilustración 6 Megas Institucionales

Fuente: Plan Estratégico Institucional 2023-2026 del Hospital Militar Central página 49,
<https://www.hospitalmilitar.gov.co/index.php?idcategoria=90297>

ALINEACIÓN ESTRATÉGICA	DESCRIPCIÓN
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 - MECl. para avanzar en el mejoramiento de la gestión pública
MEGA 3. INNOVACIÓN EMPRESARIAL	Lograr la acreditación como Hospital Universitario

Tabla 3 Megas, Alineación estratégica

Fuente: Plan Estratégico de Talento Humano 2024 del Hospital Militar Central página 11, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.hospitalmilitar.gov.co/recursos_user/documentos/2024/Planeacion/5-Plan-Estrategico-de-Talento-Humano-2024.pdf

Hospital Militar Central

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

Página 20 de 66

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7

ESTRATEGIAS

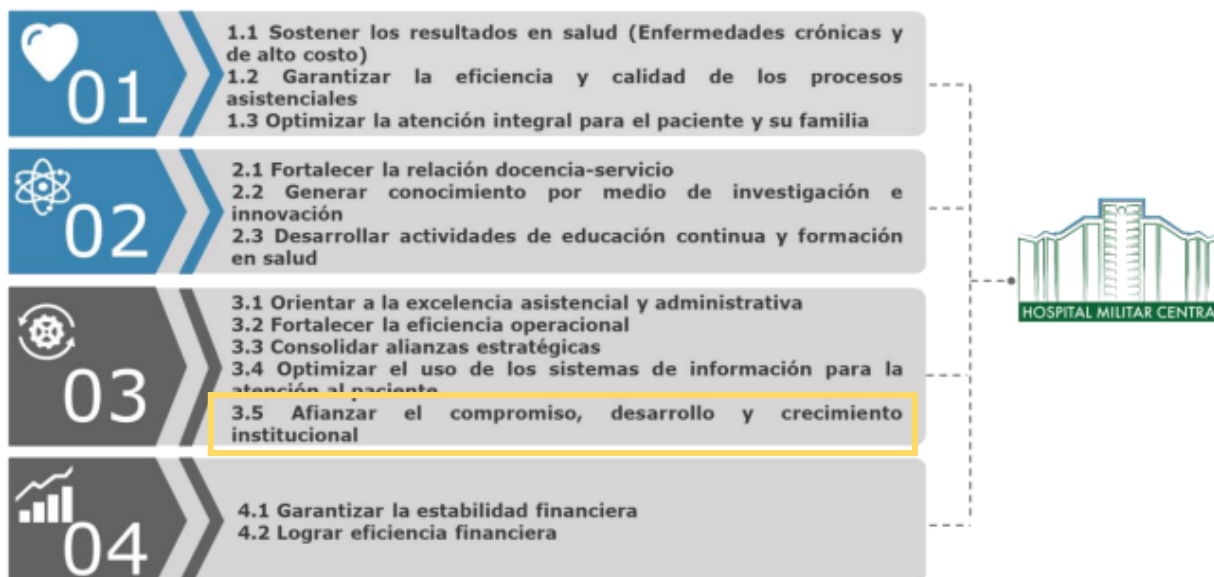


Ilustración 6 Objetivos Estratégicos

Fuente: Plan Estratégico Institucional 2023-2026 del Hospital Militar Central página 50,
<https://www.hospitalmilitar.gov.co/index.php?idcategoria=90297>

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente Plan, está alineado con la **Mega N° 2: Gestión Institucional** y el **Objetivo Estratégico N° 3**: "Fortalecer la gestión por procesos de mejoramiento", en el marco del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** y del **Modelo Estándar de Control Interno (MECI)**. Este plan busca optimizar los procesos de apoyo institucional para garantizar el cumplimiento de normatividad, estándares de calidad y el fortalecimiento de alianzas estratégicas, promoviendo así la mejora continua en la atención al paciente. Adicionalmente, se enfoca en desarrollar políticas, planes y proyectos que mejoren las condiciones laborales y ocupacionales de los servidores públicos, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos definidos en el **Plan Estratégico Institucional 2023-2026** y reafirmando el compromiso del Hospital Militar Central con la calidad, integridad y transparencia.

5.4. 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

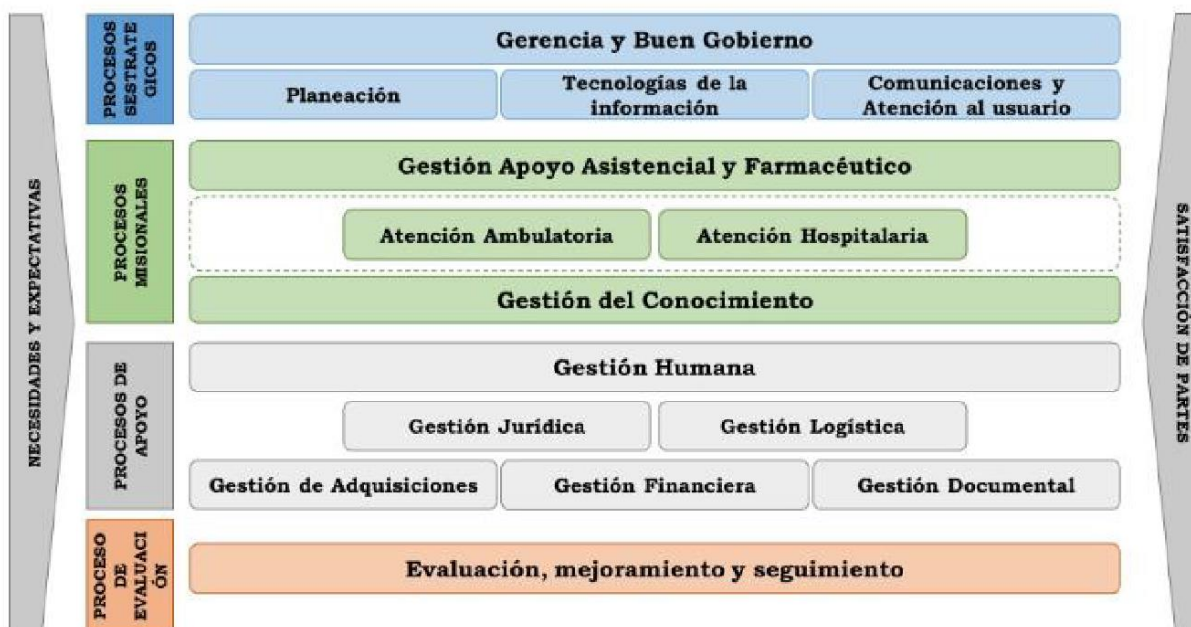


Ilustración 7 Mapa de Procesos

Fuente: página web del Hospital Militar Central, <https://www.hospitalmilitar.gov.co/index.php?idcategoria=71953> (08 de agosto 2019)



6. 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: Cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan los miembros de una organización y que influye en su comportamiento. Hospital Militar Central Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia Conmutador: (+57) 601 348 6868 Página 13 de 29 PL-OAPL-PR-10-FT-01 V6

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.

7. DESARROLLO

7.1. Estado actual de la entidad

Este punto debe explicar de forma ordenada y sistemática las ideas y acciones para mejorar la gestión del HOMIL, en torno al tema a trabajar con este plan. Describa aquí, de forma consensuada las directrices, lineamientos y las estrategias a utilizar para el desarrollo del documento.



7.2. Recurso humano actual en la entidad

El recurso humano a 31 de diciembre de 2024 del hospital está constituido por 1156 servidores de planta, 1178 contratistas y 35 empresas jurídicas las cuales cuentan con 570 empleados a su cargo, en diferentes especialidades que prestan sus servicios en el hospital.

TIPO DE VINCULACIÓN	CANTIDAD
Funcionarios de planta	1156
Contratistas	1178
Personal por empresa jurídica	570
Total	2904

Tabla 4 Recurso Humano del HOMIL (31 de diciembre 2024)

7.2.1. Planta de personal actual en el hospital Militar Central

La planta de personal del Hospital Militar Central, al 31 de diciembre de 2024, consta de 1,156 cargos ocupados de un total de 1,512 autorizado por decreto. Actualmente hay 18 cargos pendientes de nombramiento, 2 vacantes con presupuesto temporal (T.O.) y 54 vacantes definitivas con presupuesto, sumando un total de 1,237 cargos con presupuesto. Además, existen 275 cargos autorizados sin presupuesto

Resumen de la planta con las respectivas observaciones:

OBSERVACIONES	NÚMERO DE CARGOS
PLANTA ACTUAL	1156
PENDIENTES POR NOMBRAMIENTO	18
VACANTE TEMPORAL	7
VACANTES DEFINITIVAS CON PRESUPUESTO SIN PROVEER T.O	2
VACANTES DEFINITIVAS CON PRESUPUESTO SIN PROVEER	54
TOTAL PLANTA CON PRESUPUESTO	1237
MÁS PLANTA SIN PRESUPUESTO	275
TOTAL PLANTA AUTORIZADA POR DECRETO	1512

Tabla 5 Resumen de la Planta de personal (31 de diciembre 2024)

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868



En cuanto a la vinculación, los cargos ocupados se distribuyen así: 225 en carrera administrativa, 44 en provisionalidad, 826 en libre nombramiento y remoción, 12 en periodo de prueba de carrera administrativa, y 49 como trabajadores oficiales.

TIPO DE VINCULACIÓN PLANTA ACTUAL	CANTIDAD
CARRERA ADMINISTRATIVA	225
EN PROVISIONALIDAD	44
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	826
PERIODO DE PRUEBA CARRERA ADMINISTRATIVA	12
TRABAJADOR OFICIAL	49
TOTAL	1156

Tabla 6 Planta de personal por tipo de vinculación (31 diciembre 2024)

Planta actual vinculada, base a 31 de diciembre de 2024:

COMPOSICIÓN ACTUAL DE LA PLANTA DE PERSONAL HOMIL	
DENOMINACIÓN, CÓDIGO Y GRADO DEL CARGO	NÚMERO DE CARGOS
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2
2-2-26	2
AUXILIAR DE SERVICIOS	482
6-1-26	1
6-1-29	37
6-1-33	444
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	224
6-1-21	30
6-1-25	75
6-1-26	80
6-1-27	12
6-1-29	9
6-1-33	2
6-1-36	16
DIRECTOR GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA ADSCRITA DEL SECTOR DEFENSA	1
1-2-23	1
JEFE DE OFICINA ASESORA DEL SECTOR DEFENSA	2
2-1-27	2

Hospital Militar Central

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



JEFE DE OFICINA DEL SECTOR DEFENSA	2
1-4-16	2
JEFE DE UNIDAD DE SEGURIDAD Y DEFENSA	10
1-6-16	10
PROFESIONAL DE DEFENSA	39
3-1-12	9
3-1-13	2
3-1-14	2
3-1-15	6
3-1-16	9
3-1-17	4
3-1-19	1
3-1-22	1
3-1-23	3
3-1-8	2
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	297
2-2-12	102
2-2-14	6
2-2-16	1
2-2-18	6
2-2-20	6
2-2-25	96
2-2-4	19
2-2-8	25
2-2-9	36
SUBDIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	5
1-2-1-21	5
TECNICO DE SERVICIOS	27
5-1-26	3
5-1-28	5
5-1-30	19
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	16
5-1-22	3
5-1-24	1
5-1-26	6
5-1-28	2
5-1-30	4
TRABAJADOR OFICIAL	49
60000	49
Total general	1156

Tabla 7 Planta actual vinculada, base a 31 de diciembre de 2024

Hospital Militar Central

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

Página 26 de 66

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



Planta Pendientes por Nombramiento, base al 31 de diciembre de 2024:

VACANTES PENDIENTES POR NOMBRAMIENTO	
DENOMINACIÓN, CÓDIGO Y GRADO DEL CARGO	NÚMERO DE CARGOS
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	8
6-1-25	1
6-1-26	4
6-1-27	1
6-1-29	1
6-1-36	1
JEFE DE UNIDAD DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1
1-6-16	1
PROFESIONAL DE DEFENSA	1
3-1-15	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	8
2-2-12	3
2-2-20	1
2-2-25	4
Total general	18

Tabla 8 Planta Pendientes por Nombramiento, base al 31 de diciembre de 2024

Trabajador Oficial con presupuesto sin proveer, base del 31 de diciembre de 2024:

VACANTES PENDIENTES POR PROVEER TRABAJADOR OFICIAL	
DENOMINACIÓN, CÓDIGO Y GRADO DEL CARGO	NÚMERO DE CARGOS
TRABAJADOR OFICIAL 6000	2
Total general	2

Tabla 9 Trabajador Oficial con presupuesto sin proveer, base del 31 de diciembre de 2024

Vacantes con asignación presupuestal sin proveer, base del 31 de diciembre de 2024:

VACANTES PENDIENTES POR PROVEER CON PRESUPUESTO SIN O.T	
DENOMINACIÓN, CÓDIGO Y GRADO DEL CARGO	NÚMERO DE CARGOS
AUXILIAR DE SERVICIOS	18
6-1-26	1

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 27 de 66

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



6-1-29	4
6-1-33	13
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	17
6-1-21	1
6-1-25	6
6-1-26	5
6-1-27	1
6-1-29	2
6-1-36	2
JEFE DE UNIDAD DE SEGURIDAD Y DEFENSA	2
1-6-16	2
PROFESIONAL DE DEFENSA	3
3-1-13	1
3-1-15	1
3-1-17	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	12
2-2-12	5
2-2-25	4
2-2-8	1
2-2-9	2
TECNICO DE SERVICIOS	1
5-1-26	1
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1
5-1-26	1
Total general	54

Tabla 10 Vacantes con asignación presupuestal sin proveer, base del 31 de diciembre de 2024

Vacantes sin asignación presupuestal, base del 31 de diciembre de 2024:

VACANTE SIN ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL 2024	NÚMERO DE CARGOS SIN ASIGNACION PRESUPUESTAL
AUXILIAR DE SERVICIOS	26
6-1-29	8
6-1-33	18
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	103
6-1-21	1
6-1-25	13
6-1-26	82
6-1-27	5
6-1-31	2
PROFESIONAL DE DEFENSA	4
3-1-13	3
3-1-16	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	41
2-2-12	14
2-2-14	4
2-2-20	1

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 28 de 66

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



2-2-25	18
2-2-9	4
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR MT	12
2-2-20	1
2-2-25	11
TECNICO DE SERVICIOS	24
5-1-22	2
5-1-23	1
5-1-24	4
5-1-25	8
5-1-26	6
5-1-30	3
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	2
5-1-24	1
5-1-26	1
TRABAJADOR OFICIAL	63
60000	63
Total general	275

Tabla 11 Vacantes sin asignación presupuestal, base del 31 de diciembre de 2024

7.3. Sistema de Información

Sistemas de información adoptados por el Hospital Militar Central

SIRECI: Los reportes producidos por el SIRECI son fundamentales para tomar decisiones bien fundamentadas y para impulsar la mejora constante de los procesos.

Juega un papel clave en el refuerzo de las instituciones públicas, promoviendo una cultura de transparencia y control.

Permite a los ciudadanos conocer el destino de los recursos públicos, los proyectos en curso y los resultados alcanzados, lo que promueve una mayor transparencia y fortalece la confianza en las instituciones.

Además, facilita el control ciudadano, permitiendo un seguimiento más efectivo de la gestión pública, el monitoreo de proyectos de interés y la participación activa en procesos de control social.

El marco normativo y los requerimientos del SIRECI pueden cambiar con el tiempo, lo que exige una actualización constante del sistema y de los conocimientos de los usuarios.

FURAG - Formulario único de Reportes y Avances de Gestión, el objetivo es recoger datos sobre el avance de la gestión de las entidades públicas, evaluando su cumplimiento de metas y eficiencia.

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868



Facilita el seguimiento y evaluación de la gestión, lo que permite la toma de decisiones informadas.

SECOPII - Es una plataforma esencial para la gestión de los procesos de compra pública entre las entidades estatales y los proveedores. En el caso del Hospital Militar Central, esta herramienta es utilizada por la y la Unidad de Talento humano en el área de Habilitación y Unidad de Compras y Contratación, para garantizar procesos eficientes, transparentes y alineados con la normatividad vigente.

La plataforma permite gestionar la contratación por prestación de servicios con personas naturales, quienes pueden ofrecer sus capacidades y experiencia en respuesta a las necesidades específicas del hospital. Esto incluye convocatorias para cubrir servicios esenciales que contribuyen al funcionamiento y cumplimiento de la misión institucional.

Beneficios del SECOP II para el Hospital Militar Central:

- **Eficiencia en los procesos:** La Unidad de Compras y Contratación puede realizar todos los procedimientos en línea, lo que mejora significativamente la productividad al eliminar el uso de papel en actividades como la contratación de personal y la adjudicación de procesos.
- **Acceso continuo a la información:** Los usuarios de la plataforma tienen información en línea las 24 horas del día, lo que facilita la consulta de procesos de contratación de interés particular o general relacionados con las actividades del hospital.
- **Transparencia y accesibilidad:** La plataforma permite a proveedores y contratistas acceder de manera sencilla a los procesos del Hospital Militar Central, fomentando la participación y la competencia justa en las contrataciones públicas.

El uso de SECOP II por parte del Hospital Militar refleja un compromiso con la modernización, la eficiencia y la transparencia en la gestión pública, garantizando que los recursos sean utilizados de manera óptima en beneficio de la misión institucional.

SIGEP II: Es una herramienta estratégica para la administración pública en Colombia, diseñada para consolidar, administrar y procesar información institucional a nivel nacional y territorial. En el caso del Hospital Militar Central, este sistema facilita



la gestión eficiente de datos relacionados con la entidad, como su tipo, sector, estructura organizacional, planta de personal, empleos, salarios y más.

Este sistema es esencial para identificar y organizar la información de las instituciones del Estado Colombiano, garantizando que el Hospital Militar Central mantenga un registro actualizado y confiable de su operación y personal.

Beneficios del SIGEP II para el Hospital Militar Central:

1. **Gestión eficiente de información del personal:** Permite validar toda la información de los empleados de manera remota y en línea, eliminando la necesidad de solicitar documentos físicos. Esto agiliza los procesos internos de la Unidad de Recursos Humanos, mejorando la productividad y reduciendo errores administrativos.
2. **Centralización y acceso virtual:** Toda la documentación de la hoja de vida requerida por las entidades puede ser cargada por los ciudadanos de manera virtual.
3. **Transparencia y trazabilidad:** El sistema asegura que los datos institucionales y del personal sean confiables, estén actualizados y puedan ser utilizados para análisis y toma de decisiones estratégicas.

Beneficios para los ciudadanos:

- **Simplificación de trámites:** Los ciudadanos interesados en trabajar con el Hospital Militar Central pueden gestionar su documentación de forma completamente virtual, lo que reduce los tiempos de respuesta y facilita la interacción con la entidad.
- **Acceso desde cualquier lugar:** El sistema elimina barreras geográficas al permitir que los postulantes y empleados carguen y actualicen su información desde cualquier ubicación.

SIIF Nación: El **Sistema Integrado de Información Financiera (SIIF) Nación** es una herramienta clave para la administración financiera de las entidades que forman parte del Presupuesto General de la Nación. Su propósito principal es consolidar la información financiera de estas entidades, garantizando un manejo más eficiente, transparente y confiable de los recursos públicos.



Características del SIIF Nación:

1. **Transparencia en la gestión pública:** Al centralizar y hacer accesible la información financiera en línea, el SIIF fomenta la rendición de cuentas y permite un mayor control sobre el uso de los recursos del Estado.
2. **Información confiable y oportuna:** Proporciona datos seguros y precisos que respaldan la toma de decisiones estratégicas en el manejo de fondos públicos.
3. **Eficiencia en la gestión:** Optimiza la administración de los recursos financieros, reduciendo tiempos y mejorando procesos internos en las entidades públicas.

Beneficios del SIIF en el Hospital Militar Central:

En el contexto del Hospital Militar Central, el SIIF Nación es una herramienta fundamental para garantizar la administración eficiente y responsable de los recursos asignados. La plataforma permite al hospital:

- Realizar un seguimiento detallado de los ingresos y egresos, asegurando que los recursos se utilicen de acuerdo con las prioridades institucionales y en beneficio de la misión hospitalaria.
- Acceder en tiempo real a datos financieros actualizados, facilitando la planeación y ejecución presupuestal.
- Contribuir a la transparencia en la gestión financiera, reforzando la confianza de los ciudadanos y del personal en el manejo de los recursos públicos.

Beneficios para la comunidad:

El SIIF Nación beneficia directamente a la ciudadanía al garantizar un uso adecuado y responsable de los fondos públicos. Esto se traduce en mejores servicios y programas, promoviendo el bienestar general y fortaleciendo la confianza en la gestión estatal.

El uso del SIIF en el Hospital Militar Central no solo asegura una administración eficiente, sino que también reafirma el compromiso de la entidad con la transparencia y la excelencia en la gestión de los recursos públicos.



Sistemas de información internos de la entidad

En el Hospital Militar Central se emplean tres sistemas internos de información clave para la gestión del talento humano: Dinámica Gerencial, ControlDoc y SINFONI (Sistema de Información Unificada). Estos sistemas garantizan la disponibilidad de un mecanismo de información que permite:

1. Visualizar en tiempo real la planta de personal, con la capacidad de generar reportes integrados con el sistema de nómina o de manera independiente, según los requerimientos administrativos.
2. Asegurar la trazabilidad, tanto electrónica como física, de la historia laboral de cada servidor, permitiendo un seguimiento completo y preciso de su trayectoria, cambios y antecedentes dentro de la institución.

Esta integración de sistemas contribuye a la eficiencia en la gestión de la información del personal y apoya la toma de decisiones informadas para el desarrollo y administración del talento humano en el hospital.

7.4. Mapa de Riesgo

A través del Mapa de Riesgo Institucional, aprobado en el Comité de Gestión y Desempeño el 20 de enero de 2024, y en línea con su objetivo de "establecer un marco de referencia general que involucre a todos los servidores públicos y contratistas del Hospital Militar Central para la adecuada gestión del riesgo, mediante la identificación de acciones de control, respuestas oportunas y estrategias institucionales ante diversas situaciones," la Unidad de Talento Humano alinea sus planes institucionales para mitigar riesgos y prevenir su materialización.

7.5. Caracterización

7.5.1. Caracterización Sociodemográfica 2024 de la planta de personal

La caracterización sociodemográfica de la planta de personal del Hospital Militar Central, realizada en **marzo de 2024**, permitió identificar y analizar diversos aspectos demográficos, laborales, de equidad e inclusión. Este análisis tiene como objetivo desarrollar recomendaciones que promuevan el bienestar y la productividad del personal, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad. Es importante indicar que los datos presentados nos permiten evaluar las

tendencias de comportamiento de la planta de personal del HOMIL, haciendo la salvedad que se presenta un rezago en el corte de la información por lo cual los datos de la caracterización en algunos casos pueden presentar diferencias frente a la composición de la situación administrativa de la planta de personal con corte 31 de diciembre de 2024.

Para el análisis, se consideraron 1,145 empleos que se encontraban provistos en la planta global del Hospital Militar Central a la fecha del estudio.

Ilustración 8 Empleo por área de servicios



Fuente: Informe Caracterización Sociodemográfica Talento Humano 2024 del Hospital Militar Central, página 13



Nivel Jerárquico:

NIVEL JERARQUICO DEL EMPLEO	CUENTA DE CARGOS
ASISTENCIAL	720
ASESOR	277
TRABAJADOR OFICIAL	50
PROFESIONAL	40
TÉCNICO	39
DIRECTIVO	19
Total general	1145

Ilustración 9 Nivel Jerárquico

Fuente: Informe Caracterización Sociodemográfica Talento Humano 2024 del Hospital Militar Central, página 15

Nivel Jerárquico vs Género de Nacimiento:

NIVEL JERARQUICO DEL EMPLEO	GENERO DE NACIMIENTO MUJER	NIVEL JERARQUICO DEL EMPLEO	GENERO DE NACIMIENTO HOMBRE
ASESOR	201	ASESOR	76
ASISTENCIAL	537	ASISTENCIAL	183
DIRECTIVO	9	DIRECTIVO	10
PROFESIONAL	22	PROFESIONAL	18
TÉCNICO	16	TÉCNICO	23
TRABAJADOR OFICIAL	16	TRABAJADOR OFICIAL	34
Total general	801	Total general	344

Ilustración 10 Nivel jerárquico vs genero de nacimiento

Fuente: Informe Caracterización Sociodemográfica Talento Humano 2024 del Hospital Militar Central, página 15

Nivel salarial:

ASIGNACIÓN BÁSICA	ÁREAS ASISTENCIALES
ENTRE 1 Y 2 SMMLV	481
ENTRE 3 Y 4 SMMLV	183
ENTRE 5 Y 6 SMMLV	10
MAS DE 7 SMMLV	86
Total general	760

ASIGNACIÓN BÁSICA	ÁREAS ADMINISTRATIVAS
ENTRE 1 Y 2 SMMLV	285
ENTRE 3 Y 4 SMMLV	62
ENTRE 5 Y 6 SMMLV	7
MAS DE 7 SMMLV	31
Total general	385

Ilustración 11 Nivel Salarial

Fuente: Informe Caracterización Sociodemográfica Talento Humano 2024 del Hospital Militar Central, página 17

Rango Salario vs Género de Nacimiento:



Ilustración 12 Rango salarial vs genero de nacimiento

Fuente: Informe Caracterización Sociodemográfica Talento Humano 2024 del Hospital Militar Central, página 18



Genero de Nacimiento:

PORCENTAJE GENERO DE NACIMIENTO

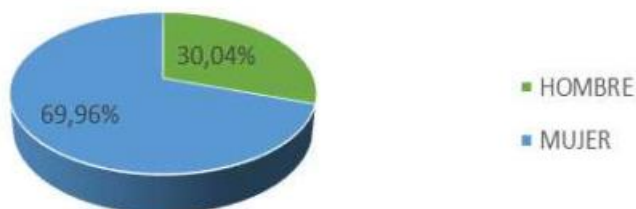


Ilustración 13 Porcentaje genero de nacimiento

Fuente: Informe Caracterización Sociodemográfica Talento Humano 2024 del Hospital Militar Central, página 19

Género de Nacimiento vs Área de desempeño:

ÁREA DE DESEMPEÑO	GENERO DE NACIMIENTO MUJER	ÁREA DE NACIMIENTO	GENERO DE NACIMIENTO HOMBRE
ADMINISTRATIVO	203	ADMINISTRATIVO	182
ASISTENCIAL	598	ASISTENCIAL	162
Total general	801	Total general	344

Ilustración 14 Genero nacimiento vs área de desempeño

Fuente: Informe Caracterización Sociodemográfica Talento Humano 2024 del Hospital Militar Central, página 20

Distribución por edad y género:



Ilustración 15 Gráfico de la población

Fuente: Informe Caracterización Sociodemográfica Talento Humano 2024 del Hospital Militar Central, página 21

Años de servicio en la entidad:



Ilustración 16 Gráfico Porcentaje años de servicio

Fuente: Informe Caracterización Sociodemográfica Talento Humano 2024 del Hospital Militar Central, página 24



Formación hasta educación media:

NIVEL HASTA EDUCACIÓN MEDIA	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS
BACHILLER ACADÉMICO	1131
SIN ESTUDIOS	11
SIN FINALIZAR	2
SIN INFORMACIÓN	1
Total general	1145

Ilustración 17 Formación hasta educación media

Fuente: Informe Caracterización Sociodemográfica Talento Humano 2024 del Hospital Militar Central, página 25

Formación media y superior:

NIVEL DE FORMACIÓN ACADÉMICA	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS
NIVEL PROFESIONAL	386
ESPECIALIZACIÓN	208
MAESTRÍA	19
DOCTORADO	0
TECNÓLOGO	80

Tabla 12 Formación media y superior



Ubicación geográfica del empleado:

LOCALIDAD DONDE VIVEN LOS FUNCIONARIOS	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS
ANTONIO NARIÑO	9
BARRIOS UNIDOS	28
BOSA	60
CANDELARIA	11
CHAPINERO	54
CIUDAD BOLÍVAR	60
ENGATIVÁ	136
FONTIBÓN	46
KENNEDY	113
LOS MÁRTIRES	15
MUNICIPIOS ALEDAÑOS	52
NO INFORMA	98
PUENTE ARANDA	37
RAFAEL URIBE URIBE	44
SAN CRISTÓBAL	59
SANTA FE	25
SUBA	146
TEUSAQUILLO	37
TUNJUELITO	20
USAQUÉN	75
USME	20
Total general	1145

Ilustración 18 Ubicación geográfica

Fuente: Informe Caracterización Sociodemográfica Talento Humano 2024 del Hospital Militar Central, página 29



Personal en edad de pensión:

EDAD DE PENSIÓN	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS
SIN EDAD DE PENSIÓN	1002
MUJER EN EDAD DE PENSIÓN	101
HOMBRE EN EDAD DE PENSIÓN	42
Total general	1145

Ilustración 19 edad de pensión

Fuente: Informe Caracterización Sociodemográfica Talento Humano 2024 del Hospital Militar Central, página 29

Condición de discapacidad

CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD	CANTIDAD DE MUJERES	CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD	CANTIDAD DE HOMBRES
SIN DISCAPACIDAD	791	SIN DISCAPACIDAD	336
MOTORA	6	MOTORA	5
AUDITIVA	4	AUDITIVA	3
Total general	801	Total general	344

Ilustración 20 Condiciones de discapacidad

Fuente: Informe Caracterización Sociodemográfica Talento Humano 2024 del Hospital Militar Central, página 30

Cabeza de Familia:

MADRES CABEZA DE FAMILIA	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS	PADRE CABEZA DE FAMILIA	CANTIDAD DE FUNCIONARIOS
SI	7	SI	5
NO MANIFIESTAN ESTA CONDICIÓN	794	NO MANIFIESTAN ESTA CONDICIÓN	339
Total general	801	Total general	344

Ilustración 21 Cabeza de familia

Fuente: Informe Caracterización Sociodemográfica Talento Humano 2024 del Hospital Militar Central, página 15



7.5.2. **Caracterización Contratistas:**

La caracterización sociodemográfica de los contratistas vinculados al Hospital Militar Central se encuentra en proceso. Esta actividad es responsabilidad de la Unidad de Compras, Licitaciones y Bienes Activos, que ha implementado un instrumento de recolección de datos dirigido a los contratistas, con el fin de obtener un perfil detallado de la población prestadora de servicios asociada al hospital. Actualmente, la caracterización se encuentra en la fase de recopilación y consolidación de la información necesaria para su análisis.

7.5.3. **Caracterización empresa Jurídica:**

El proceso de caracterización de las empresas jurídicas asociadas al Hospital Militar Central aún no ha dado inicio. La responsabilidad de esta actividad recae en la Unidad de Talento Humano, específicamente en el Área de Planificación del Talento Humano - Habilitación, que tiene proyectado implementar mecanismos de recopilación de información directamente con las entidades jurídicas vinculadas, con el objetivo de establecer un perfil detallado de estas organizaciones y su interacción con el hospital.

7.6. **Acuerdo Sindical**

El Hospital Militar Central cuenta con tres acuerdos sindicales establecidos con los sindicatos ASEMIL, SITRAHOSMIL y SELVA. Estos sindicatos se acogen al Convenio Colectivo de Trabajo vigente, el cual protege y promueve los derechos laborales de los trabajadores oficiales del hospital, conforme a las disposiciones establecidas en el acuerdo de ASEMIL para el período 2023-2024

ASEMIL representa la asociación sindical de servidores públicos y demás trabajadores del Ministerio de Defensa, así como de las instituciones que conforman el sistema de salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

7.7. **Manual de funciones**

Durante 2024, la Unidad de Talento Humano ha avanzado significativamente en la actualización del manual de funciones del Hospital Militar Central. A la fecha del 31 de diciembre de 2024, se ha logrado un progreso importante mediante la realización de múltiples mesas de trabajo con diversas unidades, áreas y servicios. Esto ha permitido consolidar y alinear las funciones en las fichas, mejorando su dirección y

Hospital Militar Central

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

Página 42 de 66

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



pertinencia. Sin embargo, persisten siete versiones de manuales de funciones vigentes y disponibles en la intranet del hospital, que requieren actualización y unificar.

Manuales de Funciones vigente 2024

- | | |
|--|---|
| | 1. MANUAL 664 DE AGOSTO 12 DE 2015 (cod. GH-UNTH-MN-02-FT-01) |
| | 2. MANUAL 483 DEL 09 DE JUNIO DE 2016 (cod. GH-UNTH-MN-02-FT-01) |
| | 3. MANUAL DE FUNCIONES HOMIL (cod. GH-UNTH-MN-02-FT-01)_V2 |
| | 4. MANUAL DE FUNCIONES_DIRECTOR GENERAL_HOMIL (cod. GH-UNTH-MN-01-DI-02_V1) |
| | 5. MODIFICACION MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS HOMIL (cod. GH-UNTH-MN-01-DI-01_V1) |
| | 6. MEFLCL HOMIL_V2 (cod. GH-UNTH-MN-01-DI-03_V2) |
| | 7. MODIFICACION MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS HOMIL (cod. GH-UNTH-MN-01-DI-04) |

Ilustración 22 Manuales de funciones vigentes 2024

Fuente: Intranet Hospital Militar Central https://drive.google.com/drive/folders/1Or9V9cSPkA9Bb6wgM_bBHeOYBxatmcmC

Durante el proceso de unificación del Manual de Funciones y Competencias Laborales en el Hospital Militar Central, se han llevado a cabo las siguientes actividades:

- **Revisión de Versiones del Manual:** Se realizó un análisis de diversas versiones del manual vigentes, basadas en los decretos correspondientes.
- **Cronograma Manual de Funciones:** Se desarrolló cronograma para iniciar la validación de las fichas que se encuentran en las diferentes subdirecciones del hospital.
- **Análisis Metodológico:** Se llevó a cabo un análisis metodológico del manual actual, con el fin de identificar áreas de mejora y optimización.
- **Actualización del Manual:** Se avanzó en la actualización del Manual de Funciones y Competencias, alineado con los lineamientos del Ministerio de Defensa.

Hospital Militar Central

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

Página 43 de 66

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



- **Drive:** Se crea Drive para la actualización de las fichas del manual de funciones del antiguo formato, al nuevo establecido por el Ministerio de Defensa, teniendo en cuenta los siguientes criterios:
 1. Modificaciones en las competencias funcionales y comportamentales.
 2. Requisitos de experiencia y formación.
 3. Verificar el Núcleo Básico del Conocimiento (NBC) de todos los empleos de acuerdo con la naturaleza del cargo.
 4. Verificar verbos de acuerdo con la naturaleza del cargo.

Adicionalmente, se está realizando la migración de las fichas del manual de funciones del formato antiguo al nuevo modelo establecido por el Ministerio de Defensa, con el fin de estandarizar la documentación y alinearla a las directrices actuales del sector.

7.8. **Diagnostico**

7.8.1. **Matriz GETH**

La Matriz GETH es una herramienta que permite al Hospital Militar Central realizar un autodiagnóstico completo de su gestión de Talento Humano, abarcando las etapas de Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro. A través de una autoevaluación calificada de 0 a 100, se determina el nivel de madurez de la gestión en tres categorías: básico-operativo (0-60), Transformación (61-80) y Consolidación (81-100). Su objetivo es establecer una línea base para identificar áreas de mejora, orientar la planificación y optimizar el desarrollo del talento humano del hospital.

En general, estos resultados sugieren que el Hospital Militar Central tiene una gestión de talento bien estructurada, destacándose en planeación y procesos de ingreso. Sin embargo, se recomienda poner especial atención en el área de desarrollo, con el fin de implementar políticas y programas de capacitación que apoyen el crecimiento y desarrollo continuo del talento humano.

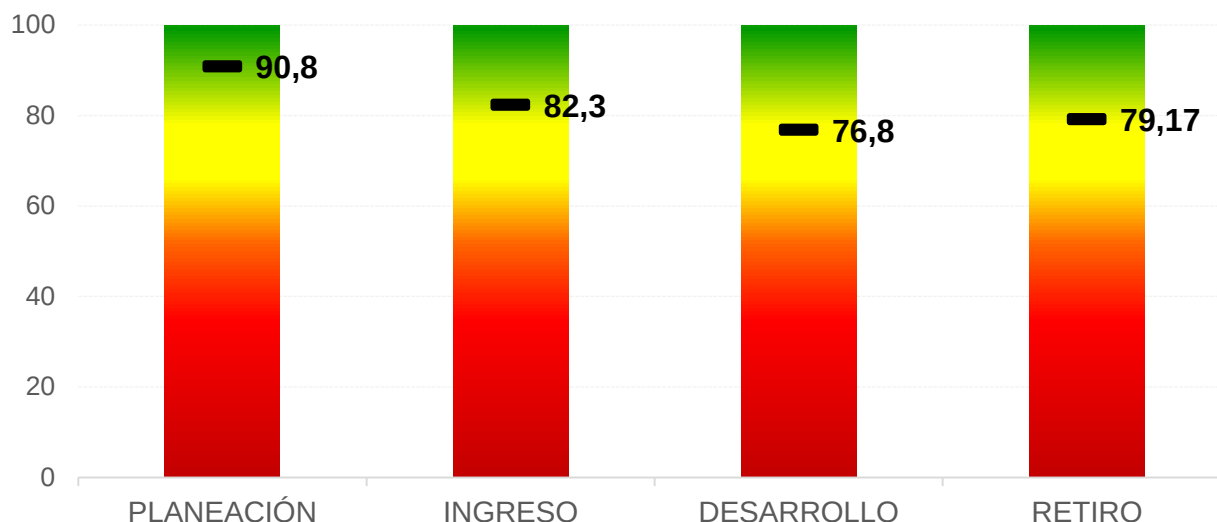


Tabla 14 Grafico calificación por componentes

Fuente: matriz GETH 2024, https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1FAVhgUxNZvC5ng3ZrjQKhk_jkoM4rJCS

1. Planeación (90.8) - Nivel de Consolidación

- La fase de Planeación muestra un alto nivel de consolidación, indicando una gestión sólida en la planificación del talento humano. Esto implica que se han implementado prácticas eficaces que cumplen con los estándares de calidad y sostenibilidad en la planificación.
- Aunque se encuentra en un nivel óptimo, se sugiere mantener una revisión constante de las tendencias y políticas de talento humano para asegurar la adaptación a cambios futuros y continuar liderando en esta área.

2. Ingreso (82.3) - Nivel de Consolidación

- La etapa de Ingreso está consolidada, lo cual indica un proceso de selección y vinculación del talento eficaz y alineado con los objetivos organizacionales. Este nivel asegura una incorporación adecuada de nuevos colaboradores.



- Implementar programas de inducción y socialización de cultura organizacional para mejorar aún más la experiencia de los nuevos empleados, asegurando su integración y retención desde el ingreso.

3. Desarrollo (76.8) - Nivel de Transformación

- El puntaje obtenido refleja un nivel en proceso de transformación, lo que indica que existen prácticas en desarrollo para optimizar el crecimiento y formación continua del personal, pero aún no están completamente consolidadas.
- Potenciar programas de desarrollo profesional y capacitación en competencias específicas, así como crear un sistema de mentoría que permita a los colaboradores aprender de sus pares experimentados. También, fortalecer la evaluación de desempeño y retroalimentación continua para fomentar una cultura de crecimiento.

4. Retiro (79.17) - Nivel de Transformación

- El área de Retiro también se encuentra en un estado de transformación, lo que implica que las políticas de salida y los procesos de desvinculación están en desarrollo, aunque pueden requerir ajustes para ser óptimos.
- Implementar un protocolo de entrevistas de salida para obtener retroalimentación de los empleados que se retiran. Además, estructurar programas de transferencia de conocimiento para asegurar que la experiencia y habilidades adquiridas se mantengan en la institución, minimizando el impacto de la salida de empleados clave.

7.8.2. Ruta de la Creación de Valor

La **matriz GETH** del Hospital Militar Central muestra los resultados de su Gestión Estratégica de Talento Humano en cinco rutas clave, lo que permite identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora para la institución:

En general, los resultados indican una gestión sólida en términos de felicidad laboral, calidad, y análisis de datos, mientras que las rutas de crecimiento y servicio presentan áreas de oportunidad. Para avanzar, sería recomendable reforzar la capacitación y fortalecer la generación de bienestar en el servicio, asegurando que las condiciones de trabajo y los recursos de desarrollo profesional estén alineados con las necesidades y expectativas del personal.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	81	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	81
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	80
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	82
		- Ruta para generar innovación con pasión	81
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	79	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	81
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	80
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	80
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	73
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	78	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	80
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	76
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"	83
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	82
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	85	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	85

Ilustración 23 Rutas de crecimiento de valor

Fuente: matriz GETH 2024, https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1FAVhgUxNZvC5ng3ZrjQKhk_jkoM4rJCS

- 1. Ruta de la Felicidad (Puntuación General: 81):** Los datos sugieren un buen avance en generar un entorno laboral agradable, donde los empleados se sienten cómodos y tienen incentivos emocionales, con puntajes de 81 y 82 en esos aspectos. Sin embargo, la dimensión de equilibrio entre trabajo y vida personal obtuvo un 80, lo cual indica un área de atención para asegurar que el personal disponga del tiempo necesario para una vida equilibrada.
- 2. Ruta del Crecimiento (Puntuación General: 79):** Este ámbito, centrado en el liderazgo y desarrollo del talento, revela una ligera oportunidad de mejora. Las iniciativas para establecer una cultura de liderazgo orientado al equipo y al bienestar del personal obtienen resultados aceptables (81 y 80). No obstante, la "Ruta de formación para



capacitar servidores que saben lo que hacen" se sitúa en 73, destacando la necesidad de fortalecer la formación y desarrollo de competencias, crucial para el crecimiento profesional y organizacional.

3. **Ruta del Servicio (Puntuación General: 78):** Enfocada en la atención al ciudadano, esta ruta presenta una puntuación global más baja en comparación con otras, especialmente en "logro y generación de bienestar" (76). Esto sugiere que se podrían implementar estrategias adicionales para mejorar la percepción de bienestar en el servicio y asegurar que los empleados se sientan plenamente apoyados en su misión de servicio.
4. **Ruta de la Calidad (Puntuación General: 82):** Con un enfoque en la excelencia operativa, esta ruta muestra un alto desempeño, especialmente en la práctica de "hacer siempre las cosas bien" (83) y en fomentar una cultura de integridad (82). Esto subraya el compromiso del hospital con mantener altos estándares de calidad, crucial en una institución de salud.
5. **Ruta del Análisis de Datos (Puntuación General: 85):** La puntuación más alta en esta ruta refleja un avance importante en la capacidad de entender mejor al talento humano mediante el análisis de datos. Esto permite que las decisiones de gestión de talento se basen en información precisa y relevante, promoviendo una administración informada y eficiente.

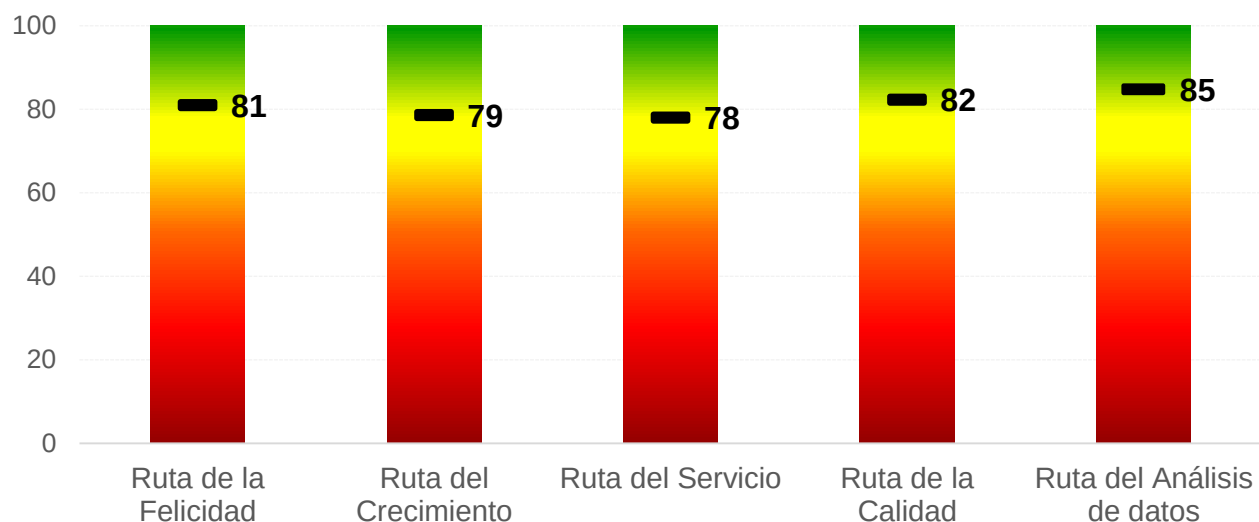


Tabla 15 Calificación por ruta de creación de valor

Fuente: matriz GETH 2024, https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1FAVhgUxNZvC5ng3ZrjQKhk_jkoM4rJCS

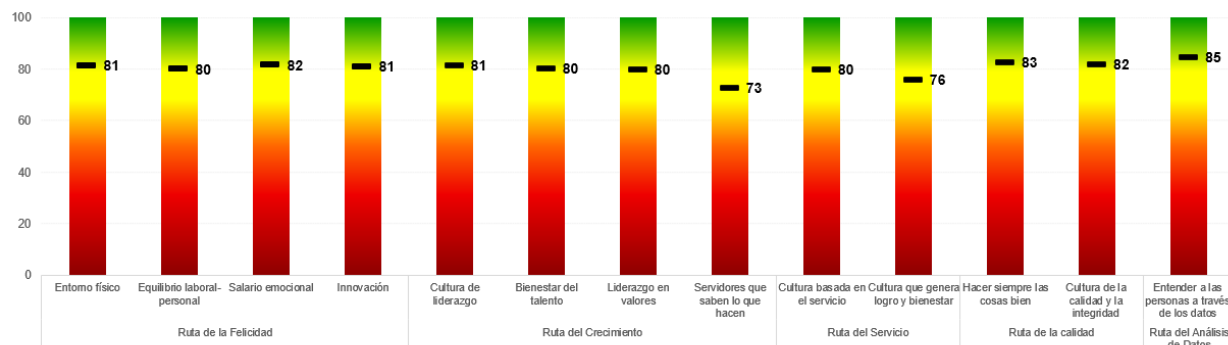


Tabla 16 Desagregación de rutas de creación de valor

Fuente: matriz GETH 2024, https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1FAVhgUxNZvC5ng3ZrjQKhk_jkoM4rJCS



7.8.3. **Necesidades de Capacitación**

El Plan de Capacitación del Hospital Militar Central (PIC) tiene como objetivo fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos mediante capacitaciones internas y externas, consolidando sus conocimientos, habilidades y actitudes para contribuir a los resultados institucionales. Las necesidades de capacitación se encuentran enfocada y direccionadas a:

1. **Gestión del Conocimiento e Innovación:** Enfocado en la identificación y sistematización del conocimiento, tanto explícito (documentado) como tácito (experiencia acumulada), para asegurar su preservación y aplicación efectiva en la entidad.
2. **Creación de Valor Público:** Destinado a fortalecer la capacitación de directivos en toma de decisiones estratégicas orientadas a la gestión pública, promoviendo el buen uso de los recursos y el cumplimiento de metas institucionales.
3. **Transformación Digital:** Busca reorganizar métodos de trabajo y estrategias mediante la digitalización de procesos, aprovechando las tecnologías de la información en beneficio de la institución y sus servicios.
4. **Probidad y Ética de lo Público:** Resalta la importancia de la ética como el principal valor de identidad del servidor público, promoviendo conductas y actitudes alineadas con los valores de lo público y el servicio a la comunidad.

Este enfoque estructurado permite al hospital alinear sus capacitaciones con las prioridades estratégicas y fortalecer la gestión de su talento humano.

7.8.4. **Necesidades de Bienestar**

El Plan de Bienestar del Hospital Militar Central busca promover el bienestar laboral de sus servidores públicos, fomentando un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral para mejorar su motivación, productividad y vocación de servicio público. Las estrategias del plan se estructuran en cinco ejes:

Hospital Militar Central

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

Página 50 de 66

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



1. **Equilibrio Psicosocial:** Prioriza un ambiente saludable y adaptable, con componentes de estabilidad emocional, balance vida-trabajo mediante flexibilidad laboral y desarrollo de calidad de vida laboral.
2. **Salud Mental:** Fomenta prácticas de bienestar mental y físico a través de programas de salud mental, mindfulness y prevención de riesgos, promoviendo la actividad física y el autocuidado.
3. **Diversidad e Inclusión:** Promueve un ambiente inclusivo y equitativo, previniendo cualquier forma de discriminación o acoso y sensibilizando sobre la importancia de la equidad.
4. **Transformación Digital:** Mejora los procesos mediante herramientas digitales que optimizan el bienestar laboral, impulsando una cultura digital y el uso de analítica de datos para decisiones eficientes.
5. **Identidad y Vocación por el Servicio Público:** Refuerza el sentido de pertenencia y compromiso hacia el servicio público mediante el reconocimiento de logros y actividades que promuevan el respeto, la colaboración y el aprendizaje continuo.

Este plan busca fortalecer el compromiso y desempeño de los servidores, impulsando una cultura organizacional saludable y eficiente.

7.8.5. Diagnóstico de Caracterización

Teniendo en cuenta que la caracterización del hospital se realizó en marzo de 2024 y únicamente para el personal de planta, solo se tiene en cuenta esa población

- **Distribución de Empleos y Estabilidad Laboral:** De los 1,512 empleos autorizados en el Hospital Militar Central, solo 1,228 cuentan con presupuesto, y 1,145 están ocupados, reflejando estabilidad laboral, con un 30% del personal teniendo más de 24 años de antigüedad y otro 30% con cinco años o menos debido a concursos públicos de méritos.
- **Estructura Salarial:** El 66.89% del personal se encuentra en rangos salariales entre 1 y 2 SMMLV. Las mujeres predominan en el hospital, aunque los hombres ocupan los rangos salariales más altos.
- **Nivel Educativo:** La mayoría de los empleados posee al menos educación secundaria, y muchos cuentan con especializaciones o maestrías, aunque no hay doctores, señalando una oportunidad para fomentar estudios de postgrado.

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868



- **Inclusión y Diversidad:** El hospital cuenta con 18 personas con discapacidad y 12 padres o madres cabeza de familia, destacando la relevancia de fortalecer políticas inclusivas.
- **Edad de Pensión:** Un 12.5% de los empleados está en edad de pensión, subrayando la necesidad de planificar la sucesión y la transferencia de conocimientos, así como programas de retiro adecuados.
- **Ubicación Geográfica:** Los empleados residen principalmente en las localidades de Suba, Engativá y Kennedy en Bogotá, y los horarios de trabajo flexibles apoyan el desplazamiento.
- **Antigüedad:** La distribución de antigüedad revela una cultura organizacional de estabilidad, con presencia tanto de empleados de larga trayectoria como de nuevos ingresos.

Otros aspectos a tener en cuenta

- **Accesibilidad e Inclusión:** Continuar optimizando la accesibilidad y adaptaciones en el lugar de trabajo para empleados con discapacidad, reforzando un ambiente inclusivo.
- **Capacitación y Desarrollo Profesional:** Ampliar los programas de capacitación y desarrollo profesional en todas las áreas para mejorar los servicios y ofrecer oportunidades de crecimiento y liderazgo.
- **Igualdad de Género y Oportunidades:** Fortalecer políticas de igualdad de género y asegurar equidad en procesos de selección, ascenso y participación en niveles decisorios.
- **Monitoreo y Evaluación:** Mantener mecanismos de monitoreo para asegurar el cumplimiento de las políticas de igualdad de género y participación en niveles altos.
- **Integración de Nuevos Empleados:** Crear programas de integración y capacitación para facilitar la adaptación y desarrollo de los nuevos empleados.
- **Promoción de la Diversidad:** Fomentar una cultura organizacional inclusiva que valore la diversidad de género y edad.
- **Reconocimiento del Talento:** Mantener programas de reconocimiento que valoren la trayectoria y el compromiso del personal para fomentar la lealtad.

Estas recomendaciones se centran en fortalecer la accesibilidad, equidad, desarrollo profesional y el reconocimiento del talento, promoviendo una cultura organizacional inclusiva y de respeto por la diversidad.



7.8.6. **Diagnostico Psicosocial**

A la fecha, 31 de octubre de 2024, el área de Seguridad y Salud en el Trabajo ha iniciado las etapas preliminares del Diagnóstico Psicosocial, un proceso realizado por un tercero especializado en conjunto con la ARL. Este diagnóstico se orienta a evaluar factores psicosociales en el ambiente laboral, identificando riesgos que puedan impactar el bienestar y desempeño de los colaboradores. Actualmente, el proceso sigue su curso según el cronograma establecido, y se espera que tanto el análisis detallado como las recomendaciones finales estén disponibles para diciembre del presente año.

7.8.7. **Plan de acción estratégica de talento humano**

Para alcanzar el objetivo estratégico, es esencial centrarse en las fases de Desarrollo y Retiro, las cuales obtuvieron los puntajes más bajos en la autoevaluación, situándose en el nivel de Transformación. Estas fases deben ser elevadas al nivel de Consolidación. A continuación, se presentan seis estrategias diseñadas para lograr los objetivos estratégicos:

Variables resultantes	Estrategia o alternativas de mejora	Actividades relacionadas
Fortalecimiento del Plan Institucional de Capacitación (PIC)	Estrategia 1: Asegurar la inducción en los tiempos establecidos Realizar capacitaciones integrando contenidos clave sobre competencias Servidor 4.0 para gerentes y servidores, enfocadas en liderazgo digital y análisis de datos, con evaluación de impacto a acuerdos de gestión y evaluación de desempeño.	1. Garantizar la inducción en los tiempos establecidos 2. Realizar Capacitaciones evaluación del desempeño 3. Realizar Capacitaciones Acuerdos de Gestión 3. Realizar Capacitaciones relacionadas Gestión del Conocimiento 4. Realizar Capacitaciones Integrando competencias Servidor 4.0
Vinculación de Jóvenes entre 18 y 28 Años	Estrategia 2: Realizar la verificación de perfiles de la planta global para establecer un diagnóstico basado en las necesidades de los servicios y la creación de cargos de primer empleo para jóvenes entre 18 y 28 años de edad, asegurando su integración y desarrollo dentro del hospital.	1. Identificación de los perfiles existentes dentro de las 8 resoluciones. 2. Verificación de la distribución de los perfiles existentes dentro de cada una de las unidades del Hospital Militar Central. 3. Informe de los perfiles existentes y su ubicación



		dentro de la planta global del Hospital Militar Central.
Evaluación del Desempeño	Estrategia 3: Garantizar que este proceso cumpla con la normatividad vigente mediante un seguimiento trimestral, capacitación semestral para evaluadores y evaluados, y la minimización de errores en las evaluaciones. Asimismo, reducir las devoluciones de evaluaciones a un 20%, promoviendo una evaluación precisa, oportuna y de calidad.	1. Realizar capacitaciones a los subdirectores y Jefes de Unidad (evaluadores) y los evaluados en enero y Garantizar que como mínimo el 90% de los funcionarios de Carrera Administrativa, estén evaluados a marzo de 2025 2. Realizar capacitaciones a los subdirectores y Jefes de Unidad (evaluadores) y los evaluados en julio y Garantizar que como mínimo el 90% de los funcionarios de Carrera Administrativa, estén evaluados a octubre de 2025.
Seguimiento y Evaluación de los Programas de Aprendizaje:	Estrategia 4: Garantizar que al menos el 80% de las actividades programadas en el plan de capacitación y bienestar cuenten con evaluaciones del nivel de satisfacción y/o aprendizaje de los participantes. Además, medir la efectividad de las capacitaciones mediante la comparación de los resultados antes y después de las actividades.	1. Garantizar que las actividades evaluadas sean por lo menos el 80% de la programadas
Gestión del Conocimiento	Estrategia 5: Asegurar el uso eficiente del conocimiento institucional mediante la capacitación y acompañamiento a los líderes sobre los instrumentos de gestión del conocimiento del DAFP, garantizando su correcta aplicación. Realizando un mapeo del conocimiento crítico, tanto tácito como explícito, en todas las áreas del hospital para identificar los saberes clave. A partir de un diagnóstico del estado actual, se priorizarán las necesidades y se diseñará un plan de	1. Socializar los instrumentos de Gestión del Conocimiento otorgados por el DAFP adoptados por el HOMIL, por medio de capacitaciones y acompañamiento a los líderes. 2. Realizar el mapeo del conocimiento crítico (tácito y Explícito) de todo el hospital. 3. Identificar el estado actual de la entidad y dar prioridades.



	mejora para cerrar las brechas en la gestión del conocimiento.	
Desvinculación Asistida	Estrategia 6: Garantizar un proceso de desvinculación con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).	1. Recibir la nueva capacitación o capacitaciones de la función pública sobre Desvinculación asistida 3. Realizar actividad dirigida a los funcionarios para garantizar la desvinculación asistida 1 por semestre, garantizando que se estén cumpliendo los lineamientos 4. Realizar entrevistas de retiro

Estas estrategias permitirán mejorar las áreas críticas y optimizar el desarrollo y la retención del talento humano dentro del hospital.

7.8.8. **Socialización del Plan Estratégico de Talento Humano**

Para asegurar una total transparencia y accesibilidad, el Plan Estratégico de Talento Humano se publicará en el sitio web institucional de la entidad. Además, se programará una socialización anual mediante un correo electrónico dirigido a todos los funcionarios. Este correo incluirá no solo el documento del plan, sino también un enlace directo a su ubicación en la página web del hospital, garantizando así que cada funcionario conozca y tenga acceso al plan en todo momento. Esta estrategia asegura que todos los colaboradores estén informados y puedan consultar el documento de manera rápida y eficiente.

7.8.9. **Temáticas adicionales**

Inducción y Reinducción

La inducción y reinducción son procesos esenciales en el Hospital Militar Central, diseñados para facilitar la adaptación y alineación de los servidores públicos con la misión, visión, valores y normatividad de la institución.

La inducción debe realizarse dentro del primer mes de ingreso del colaborador, proporcionando información clave que garantice un desempeño eficiente desde las primeras semanas. Por su parte, la reinducción, tradicionalmente programada cada dos años, se realizará de manera anual, en concordancia con el camino hacia la Acreditación del Hospital Militar Central. Este ajuste busca reforzar el compromiso de los colaboradores y mantenerlos actualizados en los lineamientos institucionales.



Es fundamental que los líderes conozcan y supervisen el cumplimiento de estos plazos, asegurando que todo el personal disponga de un conocimiento vigente y contribuya a una integración sólida dentro de la cultura organizacional.

Evaluación del Desempeño Laboral

La Evaluación del Desempeño Laboral es un proceso esencial para valorar objetivamente el cumplimiento y las competencias de los funcionarios de carrera en el Hospital Militar Central, en cumplimiento con la normatividad vigente de la aplicable al Sector Defensa. Este proceso no solo permite identificar fortalezas y áreas de mejora, sino que también facilita la creación de planes de mejora individuales orientados al desarrollo laboral del funcionario. Para asegurar su efectividad, es fundamental implementar capacitaciones periódicas tanto para los líderes como para los funcionarios de carrera administrativa, dotándolos de las herramientas y el conocimiento necesarios para comprender los objetivos y los estándares de evaluación. A través de un seguimiento continuo, estos planes de mejora aseguran que el funcionario reciba apoyo específico, contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales y al crecimiento individual dentro del marco legal y de excelencia laboral.

SIGEP

El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) es una plataforma fundamental para la administración del talento humano en el Estado colombiano, ya que permite consolidar, administrar y procesar información clave sobre el personal público a nivel nacional y territorial. A través del SIGEP, se identifica y organiza información institucional y de servidores públicos, así como de contratistas, contribuyendo a la transparencia y la eficiencia en la gestión de recursos humanos en el sector público. Además, SIGEP II proporciona herramientas para la declaración de bienes, rentas, impuestos y conflictos de interés, reforzando la integridad y la rendición de cuentas de altos funcionarios y otros sujetos obligados. Para cumplir con la normatividad, es esencial que quienes ocupen un cargo público o firmen un contrato de prestación de servicios con el Estado se registren en el SIGEP al asumir su posición. Los servidores deben estar activos, vinculados y con su hoja de vida asociada al cargo, mientras que los contratistas deben mantener un registro actualizado de su contrato, asegurando la fiabilidad y precisión de la información en el sistema.

Mantener la plataforma SIGEP actualizada es crucial para asegurar la efectividad y transparencia en la gestión del empleo público en Colombia. Al contar con información precisa y actualizada sobre cada servidor público y contratista, las entidades pueden

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 56 de 66

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



tomar decisiones informadas respecto a la administración del personal, asignación de recursos y cumplimiento de las obligaciones legales. Una plataforma SIGEP al día facilita el acceso a datos esenciales para procesos de control, auditoría, y seguimiento, ayudando a prevenir conflictos de interés y garantizando la integridad de las declaraciones patrimoniales de altos funcionarios. Asimismo, permite que el Estado responda con rapidez a los cambios en la planta de personal y refuerza la trazabilidad en la gestión de carrera, lo que mejora la rendición de cuentas y contribuye a la transparencia en el sector público.

Acuerdo de Gestión

Los acuerdos de gestión en el Hospital Militar Central son esenciales para el fortalecimiento de la gestión del gerente 4.0, ya que han sido concertados y se ha llevado a cabo un seguimiento meticuloso de su cumplimiento. Estos documentos, firmados entre el superior jerárquico y el gerente público, establecen un compromiso claro que alinea las acciones de la entidad con sus prioridades estratégicas, facilitando así el cumplimiento de su misión y visión. Es crucial que estos acuerdos sean revisados y concertados anualmente en los primeros tres meses del año, y que sean publicados a más tardar el 31 de marzo de cada año. En un contexto donde la eficiencia y la eficacia son vitales, se debe realizar, por lo menos, un seguimiento a lo largo del año para evaluar el progreso y, si es necesario, fijar acciones de mejora que garanticen el cumplimiento de los compromisos establecidos, estos acuerdos promueven un entorno de aprendizaje organizacional y refuerzan la función directiva profesional.

Al ser pactados por periodos anuales y evaluados mediante indicadores precisos, se garantiza no solo la transparencia y la responsabilidad en la gestión pública, sino también una adecuada alineación de los esfuerzos del personal con las metas estratégicas, lo cual es fundamental para el liderazgo efectivo en la era digital.

Negociación Sindical

Por medio de la **RESOLUCIÓN NÚMERO 1049 DE 24-07-2024** "Por la cual se implementa el Acuerdo Colectivo de Empleados Públicos celebrado entre el HOSPITAL MILITAR CENTRAL y las Organizaciones Sindicales - Asociación de Servidores Públicos del Ministerio de Defensa y de las Instituciones que conforman el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de La Policía Nacional "ASEMIL" - Sindicato de Empleados en Defensa de La Vida y el Ambiente "SELVA", para la vigencia 2024-2026" del Hospital Militar Central es un documento clave que establece compromisos y beneficios acordados entre la administración del hospital y sus trabajadores oficiales, representados por los sindicatos. Su objetivo es

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 57 de 66

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



fortalecer el bienestar laboral y asegurar condiciones equitativas y justas para los empleados. El acuerdo abarca múltiples áreas, como mejoras salariales, condiciones de trabajo, derechos laborales, beneficios adicionales, y políticas de inclusión y diversidad. También contempla medidas de apoyo y reconocimiento para los trabajadores en aspectos de salud, educación, y desarrollo profesional, con el fin de promover un entorno laboral positivo y productivo. Mediante este acuerdo, el hospital y los trabajadores reafirman su compromiso con una gestión de talento humano que valore y respete los derechos de los empleados, contribuyendo así a la misión institucional de ofrecer servicios de salud de calidad y mejorar el clima organizacional en el largo plazo.

Desvinculación asistida

El retiro del servidor público en el Hospital Militar Central representa un proceso fundamental que cierra el ciclo de vida del empleado dentro de la institución. Este procedimiento no solo asegura el cumplimiento de los derechos laborales del servidor, sino que también es esencial para garantizar la continuidad del servicio y el adecuado cubrimiento de los cargos vacantes. Es crucial reforzar la desvinculación asistida en el hospital, proporcionando el apoyo necesario a los empleados durante este proceso. A través de un manejo adecuado del retiro, se facilita la transición del empleado hacia nuevas oportunidades, mientras se preserva el conocimiento y la experiencia adquiridos durante su trayectoria en el hospital. Esta práctica contribuye a mantener un ambiente organizacional saludable, al reconocer la labor del servidor público y ofrecerle la orientación y recursos necesarios durante su desvinculación, lo que refuerza el compromiso del Hospital Militar Central con el bienestar de su personal en todas las etapas de su carrera.

Transferencia de conocimiento

La transferencia de conocimiento es un proceso crítico en el ámbito de la función pública colombiana, especialmente en el contexto del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG). Este proceso permite garantizar que la experiencia y las habilidades adquiridas por los servidores públicos sean compartidas y preservadas, lo cual es fundamental para la continuidad y eficiencia de los servicios ofrecidos por las entidades. Para dar cumplimiento a la normatividad vigente, es esencial reforzar las estrategias de transferencia de conocimiento, asegurando que se implementen mecanismos adecuados de documentación y capacitación que faciliten la transmisión de saberes entre generaciones de funcionarios. Esto no solo contribuye a mejorar el desempeño institucional, sino que también fomenta un entorno organizacional donde el aprendizaje continuo y la mejora permanente son pilares fundamentales. Al fortalecer

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 58 de 66

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



esta práctica, el Hospital Militar Central podrá garantizar una gestión del talento humano más eficiente, alineada con las directrices del MIPG y la FURAG, lo que a su vez beneficia la calidad del servicio público prestado a la ciudadanía.

7.8.10. Herramientas de seguimiento

Indicadores

Los indicadores establecidos son herramientas fundamentales que permiten el control y seguimiento continuo de los procesos, facilitando la adopción de medidas preventivas y correctivas para asegurar el cumplimiento de los objetivos institucionales. Estos indicadores reflejan el desempeño en áreas estratégicas, apoyando la mejora continua y el alineamiento con los propósitos de la entidad.

En la Unidad de talento Humano para el año 2024 se tenían los siguientes indicadores:

Indicador	Actividad	Nombre Indicador / Actividad	Responsable	Fórmula o Producto
X		Porcentaje de funcionarios con inducción	Área de Capacitación y Bienestar	$(\text{Número de colaboradores de planta que realizaron la inducción institucional} / \text{Número total de colaboradores que requirieron la inducción institucional}) * 100$
X		Porcentaje de funcionarios con reinducción	Área de Capacitación y Bienestar	$(\text{Número de colaboradores de planta que realizaron la re inducción institucional} / \text{Número total de colaboradores que requirieron la re inducción institucional}) * 100$
	X	Medición de Clima organizacional	Área de Capacitación y Bienestar	Informe y análisis de resultados de la medición de clima organizacional
X		Porcentaje de ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos	Área de Capacitación y Bienestar	$(\text{Número de actividades realizadas en el Plan de Bienestar e Incentivos} / \text{Número actividades programadas en el Plan de Bienestar e Incentivos}) * 100$
X		Porcentaje de ejecución de Capacitaciones programadas	Área de Capacitación y Bienestar	$(\text{Número de capacitaciones realizadas} / \text{Número capacitaciones programadas en el Plan de Capacitación}) * 100$
X		Porcentaje de hojas de vida actualizadas con registro de situaciones administrativas en sigep	Unidad de Talento Humano	$(\text{Número de hojas de vida actualizadas con registro de situaciones administrativas generados en el periodo en sigep} / \text{Número total de colaboradores en planta con situación administrativa en el periodo reportado}) * 100$

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868



X		Porcentaje de hojas de vida actualizadas en sigep	Unidad de Talento Humano	(Número de colaboradores de planta vinculados en el periodo al HOMIL en el sigep / Número total de colaboradores en planta en el periodo)*100
X		Porcentaje de ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano	Unidad de Talento Humano	(Número de actividades realizadas PETH / Número actividades programadas en el PETH) *100
	X	Actualizar la caracterización de los servidores de planta	Unidad de Talento Humano	Informe y base de datos la caracterización de los servidores de planta
X		Porcentaje de ejecución del plan de SGSST	Área de Seguridad y Salud en el Trabajo	(Número de actividades realizadas en el SGSST/ Número actividades programadas en el SGSST)*100

Resultados de FURAG

El Formulario Único de Reporte de Avances de Gestión (FURAG) funciona como una herramienta de autoevaluación para verificar la alineación del hospital con la normativa vigente. Al seguir las recomendaciones derivadas del FURAG y al realizar un control riguroso sobre los elementos evaluados, se identifican áreas de mejora críticas para ser integradas en el Plan Estratégico de Talento Humano.

Evaluación de la Eficiencia del Plan Estratégico de Talento Humano

El seguimiento y evaluación trimestral del Plan Estratégico de Talento Humano asegura el cumplimiento de los objetivos estratégicos establecidos. Esta evaluación periódica permite ajustar las estrategias en función de los resultados obtenidos, contribuyendo a la efectividad del plan y al logro de los objetivos de desarrollo humano en la institución.

7.8.11. Mejoramiento Continuo

Para asegurar la mejora continua en el Hospital y cumplir con los objetivos del Plan Estratégico de Talento Humano, se implementarán acciones preventivas, correctivas y de mejora. Las acciones preventivas, como el monitoreo regular de indicadores y la capacitación en áreas clave, buscan anticiparse a posibles problemas. Las acciones correctivas permitirán ajustar procesos mediante planes de mejora individual y

Hospital Militar Central

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

Página 60 de 66

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



revisión de estrategias. Finalmente, las acciones de mejora optimizarán la gestión del conocimiento y el bienestar integral del personal, garantizando así un entorno laboral alineado con los estándares de calidad y las metas institucionales

- **Acciones Preventivas**

Monitoreo Regular de Indicadores de Desempeño: Realizar revisiones periódicas de los indicadores de desempeño clave en áreas como desarrollo y gestión del talento humano para anticipar posibles desviaciones y prevenir problemas futuros.

Capacitaciones Proactivas en Áreas Críticas: Implementar programas de capacitación en habilidades estratégicas, como competencias digitales y gestión del conocimiento, para evitar deficiencias en el desempeño y garantizar la adaptabilidad del personal a los cambios del sector.

Auditorías Internas Programadas: Llevar a cabo auditorías internas en intervalos regulares para identificar posibles áreas de riesgo antes de que se conviertan en problemas y fortalecer los procesos de acuerdo con las mejores prácticas establecidas.

Actualización Continua de Procedimientos: Revisar y actualizar las políticas y procedimientos de gestión del talento humano para adaptarlos a los cambios en la normativa vigente y en las demandas de la entidad, evitando así incumplimientos y problemas de desalineación estratégica.

- **Acciones Correctivas**

Planes de Mejora Individuales Basados en Evaluaciones de Desempeño: Fortalecer planes de mejora personalizados para empleados cuyo desempeño no cumpla con los estándares, con el fin de fortalecer habilidades específicas y mejorar su contribución a los objetivos del hospital.

Revisión y Ajuste de Estrategias en Caso de Desviaciones en los Objetivos del Plan: En caso de que los indicadores de seguimiento señalen un bajo rendimiento en áreas clave, ajustar las estrategias para asegurar la alineación con los resultados esperados.

Refuerzo del Proceso de Inducción y Reinducción: Corregir cualquier deficiencia en los procesos de inducción y reinducción, garantizando que todos los nuevos



colaboradores adquieran los conocimientos necesarios para un desempeño eficiente desde el inicio de su vinculación con la entidad.

Revisión de las recomendaciones del FURAG y Otros Instrumentos de Autoevaluación: Analizar los resultados del FURAG y de otras herramientas de autoevaluación para implementar las recomendaciones necesarias, alineando el hospital con la normativa y los estándares de calidad.

- **Acciones de Mejora**

Optimización de los Programas de Capacitación: Rediseñar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para incluir competencias emergentes y habilidades de alto impacto, asegurando que el personal esté preparado para afrontar los desafíos del entorno hospitalario y de salud pública.

Desarrollo de Programas de Bienestar Integral: Implementar iniciativas que promuevan el bienestar físico y emocional de los empleados, lo cual redundará en un mayor compromiso y satisfacción laboral, mejorando la retención de talento clave.

Fortalecimiento de la Gestión del Conocimiento: Crear una plataforma de conocimiento compartido que facilite el acceso a información relevante y fomente la transferencia de conocimientos entre colaboradores, especialmente aquellos en proceso de retiro, asegurando la continuidad y eficiencia operativa.

8. 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.

9. CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)

Cronograma actividades del Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano.
(Documento anexo)

10. SEGUIMIENTO

El seguimiento se efectuará trimestral 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.

10.1. INDICADORES

PLAN / NORMATIVIDAD	NOMBRE INDICADOR	FÓRMULA INDICADOR	FRECUENCIA INDICADOR	RESPONSABLE
Plan Institucional de Capacitación	Cumplimiento Plan de Capacitación	(# Actividades ejecutadas en el periodo / Total de actividades planificadas en el periodo) *100	trimestral	Bienestar y Capacitación
Ley 2214 de 2022 y el Decreto 2365 de 2019	vinculación de jóvenes entre los 18 y 28	(cantidad de jóvenes entre 18 a 28 años vinculados/cantidad de planta actual) *100	semestral	Administración de Personal



Decreto 1083 de 2015	Evaluación del desempeño	(total de evaluaciones calificadas en el periodo / 100% de funcionarios de que deben ser evaluados) *100	trimestral	Administración de Personal
Plan Institucional de Capacitación	Seguimiento y Evaluación de los Programas de Aprendizaje	Efectividad = (cantidad de capacitaciones evaluadas/ cantidad de capacitaciones ejecutadas)*100 El % de efectividad de las capacitaciones debe ser Inferior al 80%	trimestral	Bienestar y Capacitación
MIPG Dimensión 6	Gestión del Conocimiento	Mejorar en dos puntos la calificación del FURAG para el periodo evaluado	trimestral	Planificación del Talento Humano
Ley 909 de 2024 - Artículo 15	Desvinculación Asistida	(# Actividades ejecutadas en el periodo / Total de actividades planificadas en el periodo) *100	semestral	Bienestar y Capacitación administración de personal

Tabla 17 Indicadores del Plan Estratégico de Talento Humano

11. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

El documento se dará a conocer mediante la publicación en la intranet y página web institucional del HOMIL para que esté accesible a todo el personal.

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 64 de 66

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



Intranet Institucional

Publicación en el medio de comunicación interna (<https://sites.google.com/homil.gov.co/intranet2024/p%C3%A1gina-principal?authuser=0>) en la siguiente ruta:

- Sistema Documental Institucional HOMIL
 - Sistema de Gestión de Calidad
 - 10. Documentos institucionales transversales
 - Planes Institucionales

Página Web Institucional

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
 - 2025

12. BIBLIOGRAFÍA

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

13. ANEXOS

Anexo 1: matriz-autodiagnóstico-GETH 2025 V 4.9 (1).
Anexo 2: Cronograma e indicadores.

Hospital Militar Central

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

Página 65 de 66

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V7



14. 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

Tabla 18 Control de Cambios

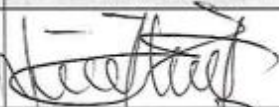
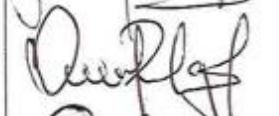
APROBACIÓN				
	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	Julia Lozano Molina	AASD – Planificación del Talento Humano	Enero de 2025	
REVISÓ	Diana Marcela Rodríguez González	Servidor Misional en Sanidad Militar - Planificación del Talento Humano (E)	Enero de 2025	
	Nadya Michelle Martínez Sierra	Profesional del Sector Defensa - Unidad de Talento Humano (E)	Enero de 2025	
	José Miguel Cortes García	Subdirector del Sector Defensa – Subdirección Administrativa (E)	Enero de 2025	
APROBÓ	El presente Plan se encuentra aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (Acta de Aprobación del 27 de enero 2025)			
CALIDAD Revisión Metodológica	MY. Sildrey Yeigleiza Arenas Vesga	Oficial de Comisión Administrativa permanente en la administración pública – Responsable Área de Gestión de Calidad	Enero de 2025	

Tabla 19 Aprobación