



PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2018

**HOSPITAL MILITAR CENTRAL
UNIDAD TALENTO HUMANO**



PRESENTACIÓN

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

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



TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN	2
I. ANTECEDENTES	4
II. OBJETIVO PRINCIPAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - PETH	4
III. MARCO CONCEPTUAL	4
IV. DIAGNÓSTICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	6
V. EJES Y LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - PETH	9

I. ANTECEDENTES

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

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

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

II. OBJETIVO PRINCIPAL DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - PETH

Garantizar a los servidores del Hospital Militar Central Bienestar Integral, su permanencia y calidad de vida laboral, buscando con ello, niveles de excelencia en el desempeño institucional para el aseguramiento en la calidad y atención humanizada a los usuarios de la entidad.

III. MARCO CONCEPTUAL

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

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

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

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

• **GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

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



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

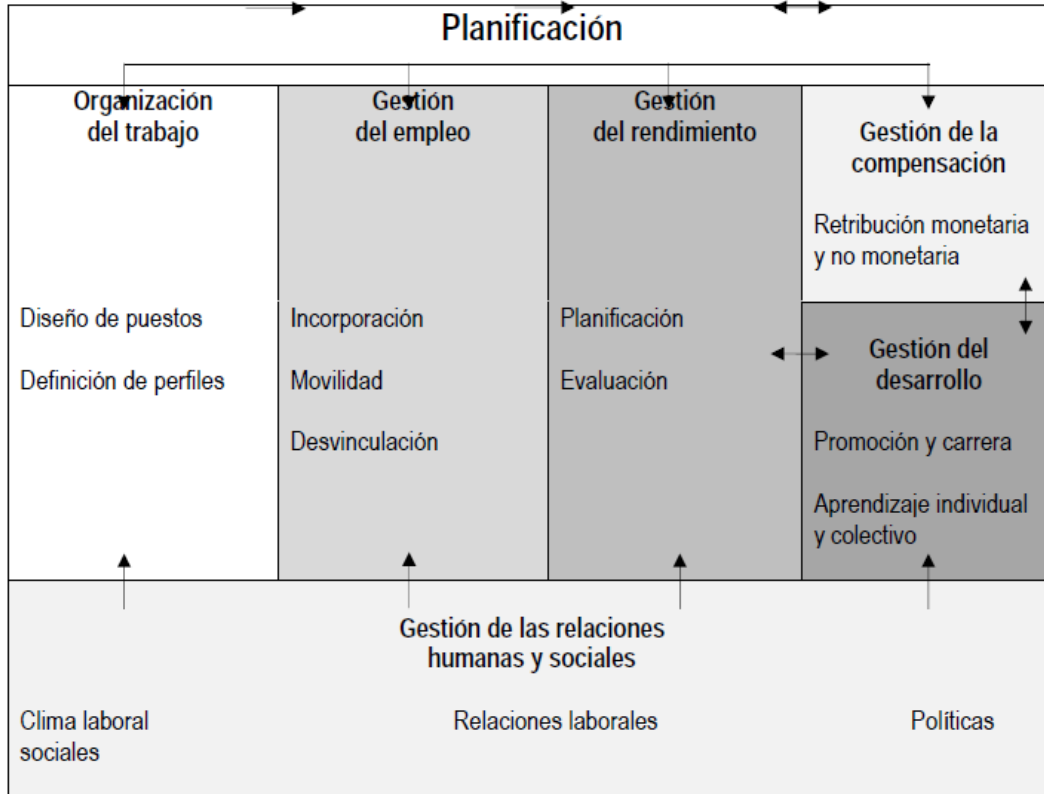
La Gestión Estratégica de Recursos Humanos se valora, más que por el instrumental de gestión utilizado, por sus consecuencias. Solo crea valor para la organización si representa una contribución al logro de resultados efectivos.

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

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

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

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



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

IV. DIAGNÓSTICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

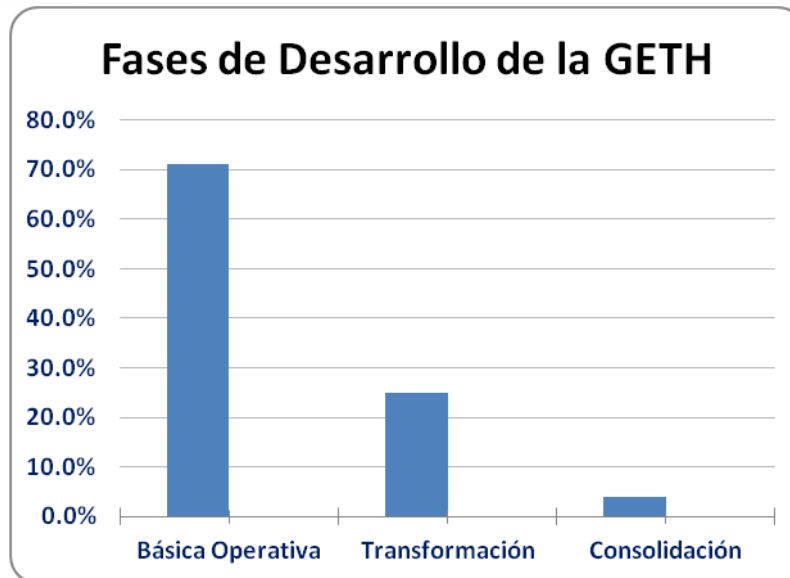
Con base en las variables allí contenidas, se identificaron las fortalezas y aspectos a intervenir en la Gestión Estratégica del Talento Humano.

A continuación, se presentan los resultados del diagnóstico:

MATRIZ DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO v. 2.0				
ENTIDAD				
Hospital Militar Central				
Porcentaje por fases	71,1%	24,9%	4,0%	
TOTAL AGRUPADO		BÁSICA OPERATIVA		41,4
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	27	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	28	
		- Ruta para facilitar el hecho de que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	36	
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	33	
		- Ruta para generar innovación con pasión	10	
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	37	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	48	
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	41	
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	22	
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	37	
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	43	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	38	
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	47	
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	44	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	45	
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	43	
RUTA DE LA INFORMACIÓN Conociendo el entorno	66	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	66	

Al momento de diligenciarse la respectiva matriz, se encontró que la entidad obtuvo un nivel de Básico Operativo³.

³ **Básico Operativo:** primer nivel, implica que se cumplen los requisitos básicos de la política o inclusive que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos.



A partir de los resultados obtenidos en la referida matriz se construirán en el marco del PETH, los planes de acción anuales a través de las Rutas de Creación de Valor⁴ definidas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, encaminadas a alcanzar el Nivel de Consolidación⁵. Las rutas en las cuales se enmarcan las acciones de la gestión estratégica son:

– **Ruta de la Felicidad:** *la felicidad nos hace productivos.*

Cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.

– **Ruta del Crecimiento:** *liderando talento*

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

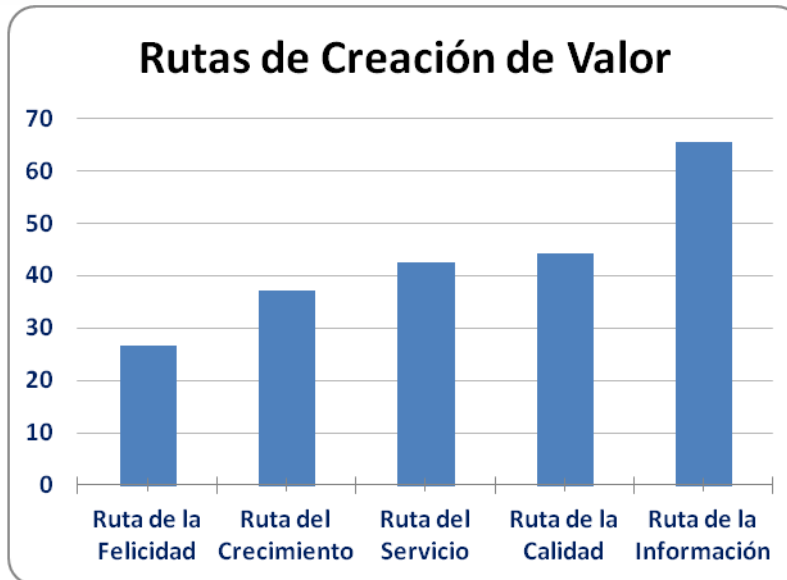
– **Ruta del Servicio:** *al servicio de los ciudadanos*

El cambio cultural debe ser un objetivo permanente del Hospital Militar Central tal como se señala en el objetivo de la presente política, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

En materia de rutas de creación de valor los resultados del diagnóstico arrojan el siguiente panorama:

⁴ Acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acción efectiva en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas son las siguientes:

⁵ Tercer nivel, significa que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH, y adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En este nivel la GETH ya hace parte de la cultura organizacional



Como bien se señaló anteriormente, cada una de las rutas de valor contiene un conjunto de actividades de gestión que se encuentran encaminadas al fortalecimiento de la Gestión estratégica del talento Humano y más específicamente al mejoramiento de los indicadores de avance en dicha gestión.

En concordancia con lo anteriormente señalado el PETH del Hospital se enfocará en priorizar a través de los planes de acción de cada vigencia las acciones tendientes a logro de mejores resultados de gestión.

V. EJES Y LÍNEAS DE ACCIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - PETH

Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, es levantar un diagnóstico del estado en el que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la entidad. Para ello, se utilizó una de las herramientas fundamentales de la política: la Matriz de GETH, diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, que contiene un inventario de las fortalezas y los aspectos a mejorar en la Gestión Estratégica del Talento Humano. Por lo anterior, es a partir del balance arrojado por la matriz, que se establecen los siguientes ejes y sus correspondientes líneas de acción:

EJE N° 1. Planificación del Talento Humano. Comprende el conjunto de actividades orientadas a la alineación de la Planeación Estratégica del Talento Humano con la Planeación Institucional.

Líneas de acción:

1. Definir y ajustar y evaluar permanentemente, la funcionalidad y el impacto de los procedimientos enmarcados en el Proceso de Gestión del talento Humano.
2. Implementar mecanismos de control, seguimiento y evaluación a los planes de acción enmarcados en la Gestión Estratégica del Talento Humano.
3. Implementar un sistema de integrado de información y gestión del talento humano.
4. Caracterización y monitoreo del Talento Humano del Hospital Militar Central, que sirva como base para el ajuste y desarrollo de los diferentes programas de la política de Talento Humano del Hospital Militar Central.

EJE N° 2. Organización del Talento Humano. Comprende el conjunto de actividades orientadas a la identificación y distribución del Talento Humano de acuerdo a los perfiles funcionales y necesidades de servicio.

Líneas de acción:

1. Diseño y definición de perfiles funcionales de acuerdo a la naturaleza de la entidad y los objetivos institucionales.
2. Fortalecer la gestión institucional mediante la distribución y asignación del talento humano de manera eficaz y eficiente, acorde a las necesidades de la Entidad.
3. Asegurar la provisión de los empleos de la planta de empleos de la entidad en los términos señalados en la normatividad legal vigente.

EJE N° 3. Gestión del Talento Humano. Comprende el conjunto de actividades encaminadas a la gestión de las situaciones administrativas transversales al ingreso, permanencia y retiro de los servidores del Hospital Militar Central.

Líneas de acción:

1. Gestionar las situaciones administrativas desde el ingreso, así como las propias de la permanencia de los servidores de la entidad.
2. Implementar las medidas necesarias tendientes al control del Recurso Humano en el cumplimiento de los deberes como servidores públicos.
3. Desarrollar un programa integral orientado a la preparación para el retiro laboral asistido.

EJE N° 4. Gestión del Rendimiento. Comprende el conjunto de mecanismos diseñados para el seguimiento al desempeño y el mejoramiento continuo de los servidores del Hospital Militar Central.

Líneas de acción:

1. Aplicar de manera eficiente y eficaz los instrumentos de evaluación tanto a personal de carrera como provisionales y de Libre nombramiento y remoción, involucrando a todos los actores y definiendo las responsabilidades.
2. Aplicar los planes de mejoramiento derivados de los resultados de las evaluaciones de desempeño del personal de planta de la entidad.

EJE N° 5. Gestión de la Compensación. Comprende el conjunto de actividades orientadas a la remuneración y el reconocimiento de incentivos a los servidores del Hospital Militar Central.

Líneas de acción:

1. Garantizar el pago oportuno de salarios y prestaciones sociales al talento humano vinculado a la planta de empleos de la entidad.
2. Exaltar la labor desarrollada por los servidores de la entidad, mediante el Plan de Incentivos, Estímulos y Reconocimientos.

7.2.6 Gestión del Desarrollo. Comprende el conjunto de actividades orientadas al bienestar social, capacitación y seguridad y salud en el trabajo.

Líneas de acción:

1. Garantizar la inclusión en los procesos formativos institucionales a la totalidad del talento humano vinculado a la entidad, de acuerdo a la normatividad legal vigente.
2. Incentivar la cualificación de los servidores del Hospital Militar Central, brindando oportunidades de desarrollo profesional y humano a través de la caja de compensación, convenios interinstitucionales y apoyos educativos aprobados por el Comité de Bienestar y Capacitación.
3. Promover el cuidado de la salud individual y colectiva, a mejorar las condiciones de trabajo, en el entendido de minimizar, eliminar y/o controlar los diferentes factores de riesgo que puedan generar los servidores de la entidad los accidentes laborales o enfermedades profesionales prevención, temas relacionados con seguridad Industrial y Salud Ocupacional.
4. Garantizar la inclusión del servidor y sus familias en las actividades dirigidas al bienestar social.

7.2.7 Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales. Comprende el conjunto de acciones encaminadas al mejoramiento del clima y cultura organizacional, así como la garantía del diálogo social permanente con los servidores del Hospital Militar Central.

Líneas de acción:

1. Promover acciones encaminadas a la transformación de la cultura organizacional y el mejoramiento del clima laboral basados en los principios y valores previstos en el código de ética.
2. Fortalecer las instancias de participación y dialogo con los servidores y servidoras y sus representantes, en materia de gestión y desarrollo del talento humano.
3. Promover acciones de seguimiento y mejora del clima laboral con el plan de intervención que corresponda.

I. MEDICIÓN DEL IMPACTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO - PETH

La medición al PETH del Hospital Militar, se llevará a cabo a través del seguimiento a los planes de acción diseñados y ejecutados en cada vigencia, producto de la aplicación de la matriz de GETH. En los referidos planes de acción se establecerán de acuerdo al subcomponente de la GETH las actividades, productos, fechas y cronogramas a través

de los cuales se espera avanzar en la garantía del bienestar y calidad de vida laboral de los servidores de la entidad.

ANEXO. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2018

Atentamente;



Coronel Raúl Armando Medina Valenzuela
Subdirector del Sector Defensa
Subdirección Administrativa



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

Proyectó: Ana Maria Cortés Herrán – Profesional Especialista Unidad de Talento Humano
Revisó y Aprobó: Maria Andrea Grillo – Jefe Unidad de Talento Humano

Plan de acción desagregado por categorías de la Gestión Estratégica del Talento Humano - Vigencia 2018								
SUBCOMPONENTE DE LA GETH	COMPONENTES	TEMAS	ACTIVIDADES	META	PRODUCTOS / EVIDENCIAS	FECHA INICIO	FECHA FINALIZACIÓN	ÁREA RESPONSABLE
1. PLANEACIÓN	1.1 ELABORACIÓN DE PLANES EN EL MARCO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	PLAN ANUAL DE VACANTES	1.1.1 Identificación de Las Vacantes	Contar con el plan anual de vacantes para la vigencia 2018 de acuerdo con la normativa vigente	1. DOCUMENTO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES	1 de marzo de 2018	30 de mayo de 2018	PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO
			1.1.2 Estructuración Del Documento					
			1.1.3 Socialización Del Plan		2. PUBLICACIÓN PAGINA WEB - INTRANET	1 de marzo de 2018	30 de mayo de 2018	
2. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	2.1 ACTUALIZACIÓN MANUAL ESPECÍFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES	AJUSTE DEL MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES	2.1.1 Revisión de las fichas funcionales	Epedir un manual de funciones y competencias para la SDS de acuerdo con la dinámica de la entidad	FICHAS FUNCIONALES	1 de mayo de 2018	30 de julio de 2018	PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO
			2.1.2 Ajuste de funciones y					
			2.1.3 Validación de fichas funcionales		MANUAL DE FUNCIONES ACTUALIZADO Y DIVULGADO	1 de mayo de 2018	30 de julio de 2018	
			2.1.4 Revisión y Aprobación GSED					
			2.1.5 Aprobación y divulgación					
	2.2 LEVANTAMIENTO DE CARGAS LABORALES	DOCUMENTO TÉCNICO DE LEVANTAMIENTO DE CARGAS LABORALES	2.2.1 Levantamiento de cargas laborales y/o aplicación del modelo de adecuación de volumen	Adeleantar el levantamiento de cargas laborales bajo el método de estándares subjetivos (personal administrativo) y adecuación de volumen (personal asistencial) del HOMIC	MATRIZ DE ANÁLISIS DE CARGAS LABORALES	1 de enero de 2018	30 de junio de 2018	PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO
			2.2.2 Definición de planta propuesta para el HOMIC	Definición de la planta propuesta y costo del ajuste a la misma	PROYECTO DE PLANTA PROPUESTA	1 de enero de 2018	30 de junio de 2018	PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO
3. GESTIÓN DEL EMPLEO	3.1 DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE PROCEDIMIENTOS ASOCIADOS A SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	PROCEDIMIENTO DECLARATORIA DE VACANCIA DEL EMPLEO POR ABANDONO DEL CARGO.	3.1.1 Recopilación de la normativa aplicable y vigente;	Diseñar y socializar el procedimiento de declaratoria de vacancia del empleo por abandono de cargo para el primer semestre del 2018	RECOPILACIÓN DE NORMATIVA CORRESPONDIENTE AL PROCEDIMIENTO	1 de junio de 2018	30 de julio de 2018	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS
			3.1.2 Proyectar procedimiento y lineamientos		DISEÑO DE PROCEDIMIENTO Y APROBACIÓN	1 de junio de 2018	30 de julio de 2018	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS
			3.1.3 Socialización del procedimiento y lineamientos		PREPARACIÓN DE CIRCULAR INFORMATIVA Y SOCIALIZACIÓN DE PROCEDIMIENTO	1 de junio de 2018	30 de julio de 2018	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS
		PROCEDIMIENTO DESCUENTOS DÍAS NO LABORADOS	3.1.4 Recopilación de la normativa aplicable y vigente;	Diseñar y socializar el procedimiento de descuento por tiempo no laborado para el primer semestre del 2018	RECOPILACIÓN DE NORMATIVA CORRESPONDIENTE AL PROCEDIMIENTO	1 de junio de 2018	30 de julio de 2018	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS
			3.1.5 Proyectar procedimiento y lineamientos		DISEÑO DE PROCEDIMIENTO Y APROBACIÓN	1 de junio de 2018	30 de julio de 2018	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS
			3.1.6 Socialización del procedimiento y lineamientos		PREPARACIÓN DE CIRCULAR INFORMATIVA Y SOCIALIZACIÓN DE PROCEDIMIENTO	1 de junio de 2018	30 de julio de 2018	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS
	3.2 CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO	CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LA PLANTA	3.2.1 Diseñar una encuesta de caracterización de la planta de empleos que incorpore variables sociodemográficas que permitan la toma de decisiones en materia de gestión y desarrollo del talento humano	ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA	CONTAR CON UN MECANISMO DE INFORMACIÓN QUE PERMITA VISUALIZAR EN TIEMPO REAL LA CARACTERIZACIÓN DE PLANTA DE PERSONAL PARA FACILITAR LA PLANEACIÓN DE ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS DE GESTIÓN.	1 de julio de 2018	31 de diciembre de 2018	PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS
	3.3 SISTEMATIZACIÓN DE PLANTA	ACTUALIZACIÓN DE HERRAMIENTA PARA EL CONTROL DE LA PLANTA Y SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	3.3.1 Actualizar la herramienta para el control de la planta de empleos y el registro de las situaciones administrativas	DISEÑO DEL APLICATIVO	CONTAR CON UN MECANISMO DE INFORMACIÓN QUE PERMITA VISUALIZAR EN TIEMPO REAL LA PLANTA DE PERSONAL Y GENERAR REPORTE, ARTICULADO CON LA NÓMINA O INDEPENDIENTE, DIFERENCIANDO: - PLANTA GLOBAL Y PLANTA ESTRUCTURAL, POR GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO - TIPOS DE VINCULACIÓN, NIVEL, CÓDIGO, GRADO - ANTIGÜEDAD EN EL ESTADO, NIVEL ACADÉMICO Y GÉNERO - CARGOS EN VACANCIA DEFINITIVA O TEMPORAL POR NIVELES - PERFILES DE EMPLEOS - SITUACIONES ADMINISTRATIVAS	1 de julio de 2018	1 de julio de 2018	1 de julio de 2018
	3.4 DESVINCULACIÓN	PROGRAMA DE ACOMPAÑAMIENTO PARA EL RETIRO LABORAL ASISTIDO	3.4.1 Diseño de un programa de preparación para el retiro laboral asistido 3.4.2 Implementar el programa integral de preparación y acompañamiento para el retiro	Cumplimiento del 100% del programa de prepensionado	CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN PREPENSIONADA DE LA ENTIDAD DISEÑO DE UN PROGRAMA ESTRUCTURADO DEFINIENDO CADA UNO DE LOS COMPONENTES A DESARROLLAR	1 de julio de 2018	31 de agosto de 2018	SITUACIONES ADMINISTRATIVAS
	4. GESTIÓN DEL DESARROLLO	4.1 CAPACITACIÓN	FORMULAR E IMPLEMENTAR UN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN QUE RESPONDA A LAS NECESIDADES INSTITUCIONALES.	4.1.1 Identificar las necesidades institucionales en materia de bienestar	CONTAR CON UN PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN - PIC - DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DEL HOMIC	22.1 LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE CAPACITACIÓN	1 de enero de 2018	30 de mayo de 2018
4.1.2 Preparación del documento				PREPARACIÓN DEL PIC		1 de enero de 2018	30 de mayo de 2018	CAPACITACIÓN
4.1.3 Implementación del PIC				IMPLEMENTACIÓN DEL PIC		1 de enero de 2018	31 de diciembre de 2018	CAPACITACIÓN
4.2 BIENESTAR		FORMULAR E IMPLEMENTAR UN PLAN DE BIENESTAR QUE RESPONDA A LAS NECESIDADES INSTITUCIONALES.	4.2.1 Identificar las necesidades institucionales en materia de bienestar para la vigencia 2018	CONTAR CON UN PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN - PIC - DE ACUERDO CON LAS NECESIDADES DEL HOMIC	22.1 LEVANTAMIENTO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE CAPACITACIÓN	1 de enero de 2018	30 de mayo de 2018	CAPACITACIÓN
			4.2.2 Preparación del documento		PREPARACIÓN DEL PIC	1 de enero de 2018	30 de mayo de 2018	CAPACITACIÓN
			4.2.3 Implementación del Plan de bienestar		IMPLEMENTACIÓN DEL PIC	1 de enero de 2018	31 de diciembre de 2018	CAPACITACIÓN
4.3 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	INFORME DE SEGUIMIENTO AL SUBSISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	4.3.1 Seguimiento al cumplimiento del Decreto 1072 de 2015	CUMPLIMIENTO EN LOS TÉRMINOS SEÑALADOS EN EL DECRETO 1072 DE LOS REQUISITOS MÍNIMOS DEL SG-SST	30.1 Informe de cumplimiento y avance en la implementación del Decreto 1072 de 2015.	31/03/2018	15/12/2018	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	
5. GESTIÓN DE LA COMPENSACIÓN	5.1 PAGO DE SEGURIDAD SOCIAL A CONTRATISTAS	DISEÑO DE UN PROCEDIMIENTO PARA LA LIQUIDACIÓN Y PAGO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE CONTRATISTAS DEL HOSPITAL	5.1.1 Preparar el procedimiento así como la planeación de los recursos, físicos, de talento humano y tecnológicos requeridos para proceder a la liquidación y pago de la seguridad social de los contratistas del HOMIC de conformidad con las disposiciones normativas.	EFFECTUAR DE MANERA OPORTUNA LA LIQUIDACIÓN Y PAGO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE CONTRATISTAS DEL HOSPITAL	PROCEDIMIENTO PARA LA LIQUIDACIÓN Y PAGO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE CONTRATISTAS DEL HOSPITAL	1 de julio de 2018	31 de agosto de 2018	NOMINA
			5.2.1 Informe sobre los niveles de endeudamiento de los funcionarios del HOMIC	CONTAR CON UN PROGRAMA DE ASESORIA FINANCIERA PARA REDUCIR LOS NIVELES DE ENDEUDAMIENTO DE LOS SERVIDORES DEL HOMIC	32.1 INFORME DE ENDEUDAMIENTO	1 de julio de 2018	31 de diciembre de 2018	NOMINA
	5.2.2 Análisis y revisión de alternativas de crédito más beneficiosos para los funcionarios	32.2 PROPUESTA DE ALTERNATIVAS	1 de julio de 2018		31 de diciembre de 2018	NOMINA		
	5.2.3 Establecimiento de directrices frente al trámite de libranzas	32.3 CIRCULAR O MEMORANDO DE DIRECTRICES	1 de julio de 2018		31 de diciembre de 2018	NOMINA		