



**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
UNIDAD DE TALENTO HUMANO
ÁREA O SERVICIO
HOSPITAL MILITAR CENTRAL – HOMIL
CÓDIGO: GH-UNTH-PL-01
VERSIÓN: 01
FECHA DE EMISIÓN: 21-01-2026**

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2026



Plan Estratégico de Talento Humano 2026

Coronel (RA) Edgar Orlando Herrera Romero

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

Nadya Michelle Martínez Sierra

Jefe de Unidad de Seguridad y Defensa
Unidad de talento Humano
Hospital Militar Central



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	OBJETIVOS	5
2.1	OBJETIVO GENERAL	5
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3.	ALCANCE	6
4.	MARCO LEGAL	6
5.	COMPONENTES	7
6.	CONCEPTOS Y DEFINICIONES	8
7.	ALINEACIÓN ESTRATÉGICA	8
7.1.	OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE – ODS	9
7.2.	PLAN NACIONAL DE DESARROLLO –2022-2026	10
7.3.	POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR PARA LA FUERZA PÚBLICA Y SUS FAMILIAS 2023-2027	10
7.4.	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG	11
7.5.	ORGANIGRAMA DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL	11
7.6.	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	12
7.7.	MAPA DE PROCESOS	13
8.	SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	14
9.	ANÁLISIS DEL ESTADO ACTUAL DE LA PLANTA	15
9.1.	DISTRIBUCIÓN POR CARGOS PLANTA DE PERSONAL	15
9.2.	VACANTES CON ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL SIN PROVEER, A 31 DE DICIEMBRE DE 2025:	16
10.	CARACTERIZACIÓN PLANTA HOSPITAL MILITAR	17
10.1.	TIPO DE VINCULACIÓN	18
10.2.	DISTRIBUCIÓN DE EMPLEOS POR NIVEL JERÁRQUICO	18
10.3.	GÉNERO DE NACIMIENTO:	19
10.4.	ASIGNACIÓN SALARIAL 2025	19
10.5.	AÑOS DE SERVICIO EN LA ENTIDAD:	19
10.6.	PERSONAL PRÓXIMO PARA EDAD DE PENSIÓN:	19
10.9.	PERSONAL CON DISCAPACIDAD	20
10.10	JÓVENES DE 18 A 28 AÑOS	21
11.	DIAGNÓSTICO	21
11.3.	MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG	23
12.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2026	26
13.	ROLES Y RESPONSABILIDADES	26
14.	CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)	27
15.	SEGUIMIENTO	27
16.	INDICADORES	27
17.	COMUNICACIÓN Y CONSULTA	28
18.	BIBLIOGRAFÍA	29
19.	ANEXOS	30
20.	CONTROL DE CAMBIOS	30



1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Militar Central tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional, en lo relacionado con la gestión del ciclo de vida del servidor público, en el marco de las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). A través de este Plan, el Hospital Militar Central define las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, enfocadas en el fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público, ingreso, desarrollo y retiro, con el propósito de apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la Entidad.

La formulación de este Plan responde a la necesidad de fortalecer la gestión estratégica del talento humano en el Hospital Militar Central, considerando los desafíos propios del sector salud, la complejidad de los servicios prestados y la importancia de contar con servidores públicos capacitados, motivados y orientados al servicio. Asimismo, el Plan se fundamenta en los lineamientos de la política de empleo público, la gestión estratégica del talento humano y el enfoque de dignidad, equidad y bienestar laboral, reconociendo que una adecuada gestión del talento humano impacta de manera directa el clima organizacional y el logro de los objetivos institucionales del Hospital.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano se desarrolló una metodología basada en ejercicios de diagnóstico y análisis institucional, que permitieron identificar fortalezas, brechas y oportunidades de mejora en las diferentes etapas del ciclo de vida del servidor público. Entre las herramientas utilizadas se destacan la aplicación de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), el análisis de información institucional, la revisión de indicadores de gestión y la identificación de rutas de creación de valor. A través de este documento se busca orientar la toma de decisiones estratégicas en materia de talento humano y fortalecer la alineación entre la gestión del personal y los objetivos misionales del Hospital Militar Central.

En concordancia con este enfoque, el presente documento desarrolla las herramientas necesarias para la gestión integral del talento humano a lo largo del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro, atendiendo las prioridades estratégicas de la Entidad, la normatividad vigente en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y la concertación.

Bajo estos lineamientos, y con el propósito de fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, el Plan Estratégico de Talento Humano integra el Plan Institucional de Capacitación, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos



y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales se articulan para impulsar la generación de resultados y el cumplimiento de los objetivos misionales del Hospital Militar Central.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gestión estratégica del talento humano del Hospital Militar Central, mediante el ciclo de vida del servidor público, garantizando la idoneidad, disponibilidad y competencias del talento humano, el equilibrio entre la vida laboral y personal, el cumplimiento normativo y la alineación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), como soporte para el cumplimiento de los objetivos misionales y la prestación de servicios de salud con calidad y oportunidad

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar mensualmente la situación de la planta del personal del Hospital Militar Central, con el fin de establecer una línea base sobre el estado de provisión de los empleos, identificar vacantes definitivas y temporales y definir acciones de provisión del talento humano, articuladas con el Plan Anual de Vacantes, que permitan anticipar riesgos y apoyar la toma de decisiones institucionales.
- Ejecutar el 100 % de las actividades del Plan Institucional de Capacitación y alcanzar un nivel de satisfacción igual o superior al 90 %, mediante el desarrollo de acciones formativas pertinentes y alineadas con las necesidades identificadas, que fortalezcan las competencias laborales del talento humano del Hospital Militar Central y contribuyan al mejoramiento del desempeño institucional.
- Ejecutar el 100 % de las actividades del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos y lograr un nivel de satisfacción igual o superior al 90 % de los colaboradores, mediante la implementación de acciones orientadas al bienestar integral, la motivación y el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, fortaleciendo el clima organizacional y el compromiso institucional.
- Ejecutar el 100 % de las actividades del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, garantizando el cumplimiento de la normatividad vigente y promoviendo condiciones de trabajo seguras y saludables que contribuyan a la prevención de riesgos laborales y al bienestar físico y mental del talento humano del Hospital Militar Central.



3. ALCANCE

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

4. MARCO LEGAL

Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Epígrafe del Documento	Área a cargo de su aplicación
Constitución	N/A	1990	Externa	Congreso de la República	Constitución de la República de Colombia de 1991	Todas las Áreas
Ley	909	2024	Externa	Congreso de la República La Función Pública	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones	Administración de Personal
Decreto Ley	91	2007	Externa	Presidente de la República	Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia.	Administración de Personal
Decreto	4781	2008	Externa	Presidente de la República	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 Único Reglamentario	1083	2015	Externa	Departamento Administrativo La Función Pública	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública	Unidad de Talento Humano
Decreto Único Reglamentario	1072	2015	Externa	Ministro Del Trabajo	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.	Seguridad y Salud en el Trabajo
Decreto	2157	2017	Externa	Departamento Administrativo La Función Pública	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	612	2018	Externa	Presidente de la República	Por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado	Unidad de Talento Humano
Resolución	312	2019	Externa	Ministerio de trabajo	Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Seguridad y Salud en el Trabajo
Circular	11	2020	Externa	Comisión Nacional de Servicio Civil	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
Plan Estratégico Institucional 2023-2026 Hospital Militar Central	CÓD.: PL-OAPL-PL-04 18-06-2023	2023	Interna	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Plan Estratégico Institucional 2023-2026 Hospital Militar Central	Unidad de Talento Humano

5. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

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

6. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

ACREDITACIÓN EN SALUD: Proceso de evaluación que busca asegurar calidad, seguridad del paciente y humanización en la atención dentro de instituciones de salud.



ANÁLISIS INSTITUCIONAL: Revisión técnica del estado actual de la entidad para identificar fortalezas, brechas y oportunidades de mejora relacionadas con la gestión del talento.

BIENESTAR LABORAL: Conjunto de acciones orientadas a mejorar calidad de vida, clima laboral, salud mental, motivación e identidad institucional.

CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR PÚBLICO: Secuencia que comprende ingreso, desarrollo y retiro del personal. Es el núcleo del plan estratégico del talento.

COMPETENCIAS LABORALES: Conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desempeñar funciones institucionales.

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

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO: Componente que involucra capacitación, entrenamiento, inducción, re inducción y fortalecimiento de habilidades.

INDICADORES: Medidas cuantitativas que permiten evaluar cumplimiento del plan, desempeño y alineación institucional.

7. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

La alineación estratégica garantiza la coherencia entre las políticas, planes y programas del Hospital Militar Central (HOMIL) y los lineamientos definidos por organismos internacionales, nacionales, sectoriales y por la propia institución. En el marco del proceso de acreditación en salud, esta alineación resulta fundamental para fortalecer la calidad, seguridad y humanización de la atención.

En este contexto, la Promesa de Valor **SOI HOMIL** se consolida como un eje transversal que orienta la cultura organizacional, los comportamientos del talento humano y la prestación del servicio. Por ello, el Plan Estratégico de Talento Humano debe articularse con los lineamientos institucionales y externos, así como con los valores y comportamientos que sustentan los ejes de acreditación.

Este enfoque permite que las acciones de gestión del talento humano contribuyan de manera directa al cumplimiento de los estándares de acreditación, al fortalecimiento de la cultura institucional y a la prestación de una atención segura, oportuna, informada y humana, asegurando una gestión eficiente y sostenible del talento humano.

7.1. Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS

En coherencia con su misión institucional y su compromiso con la sostenibilidad, el Hospital Militar Central (HOMIL) ha identificado los Objetivos de Desarrollo Sostenible

(ODS) que, por la naturaleza de su quehacer misional, tienen una aplicación directa en su gestión. Esta priorización permite enfocar los esfuerzos institucionales en aquellos objetivos que generan mayor impacto en la calidad de la atención, el desarrollo del talento humano y el fortalecimiento de la gestión institucional.

En este marco, el HOMIL orienta sus acciones hacia el cumplimiento de los ODS 4 – Educación de calidad, ODS 5 – Igualdad de género, ODS 8 – Trabajo decente y crecimiento económico, y ODS 16 – Paz, justicia e instituciones sólidas, los cuales se articulan con los procesos estratégicos, el Plan Estratégico de Talento Humano y el proceso de acreditación en salud, contribuyendo al desarrollo sostenible y a la excelencia institucional.



7.2. Plan Nacional de Desarrollo –2022-2026

El Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2022–2026, “Colombia, potencia mundial de la vida”, establece como propósito posicionar al país como referente en la protección de la vida, la equidad y la justicia social, promoviendo un desarrollo sostenible en armonía con la naturaleza. Para ello, define cinco transformaciones estructurales: ordenamiento territorial con enfoque en el agua, seguridad humana y justicia social, derecho humano a la alimentación, transformación productiva con enfoque en innovación y acción climática, y convergencia regional.

En este contexto, el Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Militar Central se alinea de manera directa con las metas y transformaciones del PND, incorporando sus lineamientos dentro de la gestión integral del talento humano.



7.3. Política integral de bienestar para la Fuerza Pública y sus familias 2023-2027

La Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública y sus Familias 2023–2027, enmarcada en el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026, promueve la seguridad humana desde un enfoque de derechos y de paz total, reconociendo a la Fuerza Pública como un actor fundamental en la construcción de una paz sostenible, bajo principios de equidad de género, enfoque cultural y territorial.

Esta política tiene como propósito mejorar la calidad de vida de los integrantes de la Fuerza Pública y sus familias, dignificando su labor y fortaleciendo su desarrollo humano, lo cual se traduce en mayores niveles de bienestar, compromiso institucional y efectividad en el cumplimiento de sus funciones. La política se estructura en tres pilares estratégicos:

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 componente de salud, se garantiza una atención integral a través del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional (SSMP), que cubre a personal activo, retirados, pensionados, estudiantes en formación y sus familias. Las prioridades se centran en la humanización de la atención, la ampliación de la red asistencial y el acceso equitativo a programas de salud, bajo principios de transparencia y calidad.

Con el fin de modernizar el SSMP, el Ministerio de Defensa ha definido ocho iniciativas estratégicas, de las cuales dos tienen un impacto directo en el Hospital Militar Central: el fortalecimiento de la capacidad tecnológica y científica, y la reestructuración de la planta de personal, elementos clave para mejorar la prestación de los servicios de salud y la gestión del talento humano.

7.4. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

Es el marco de referencia que orienta la gestión pública en Colombia para fortalecer el desempeño institucional, promover la transparencia y mejorar la prestación de servicios a los ciudadanos. Integra políticas, herramientas y prácticas de gestión para asegurar que las entidades públicas planifiquen, ejecuten, evalúen y mejoren de manera articulada su gestión, con enfoque en resultados y valor público.

MIPG reúne dimensiones y políticas que abarcan desde la planeación estratégica hasta el control interno y la gestión del talento humano, buscando que las instituciones respondan eficientemente a las necesidades del país.



MIPG constituye una herramienta estratégica para fortalecer la gestión pública, integrando políticas y procesos que promueven eficiencia, transparencia y generación de valor público. Dentro de este marco, la Dimensión de Gestión Estratégica del Talento Humano desempeña un rol fundamental al asegurar que las entidades cuenten con personal competente, motivado y capaz de responder a las exigencias institucionales. Su adecuada implementación impacta directamente en la calidad de los servicios, en el cumplimiento de los objetivos organizacionales y en la consolidación de una administración pública más eficiente y orientada al ciudadano.

7.5. 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, mediante el cual se modifica la estructura del Hospital Militar Central y se dictan otras disposiciones, proferido por el Presidente de la República de Colombia. Dicha estructura incorpora su última actualización al 7 de julio de 2025.

Así mismo, se tiene en cuenta la Resolución 0361 de 2025, que modifica la Resolución 1297 del 10 de septiembre de 2024, "Por medio de la cual se establece la organización de los servicios y áreas adscritas a las dependencias del Hospital Militar Central y se dictan otras disposiciones", normativa que define la organización interna de los servicios y áreas de la institución.





7.6. Plan Estratégico Institucional

El Plan Estratégico de Talento Humano se constituye en un pilar transversal para el cumplimiento de los objetivos definidos en el Plan Estratégico Institucional 2023–2026 del Hospital Militar Central, al fortalecer las capacidades humanas que hacen posible la prestación de servicios de salud con calidad, oportunidad, seguridad y enfoque humanizado. 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.



Teniendo en cuenta lo anterior, el presente Plan Estratégico se articula y se alinea con el direccionamiento estratégico institucional definido en el Plan Estratégico del Hospital Militar, particularmente con las MEGAS 2 y 3, así como con el Objetivo Estratégico N.º 3. Dicha alineación permite consolidar acciones orientadas a mantener y mejorar el desempeño institucional en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y del Modelo Estándar de Control Interno (MECI), fortaleciendo la gestión pública, la eficiencia administrativa y el aseguramiento del cumplimiento misional.

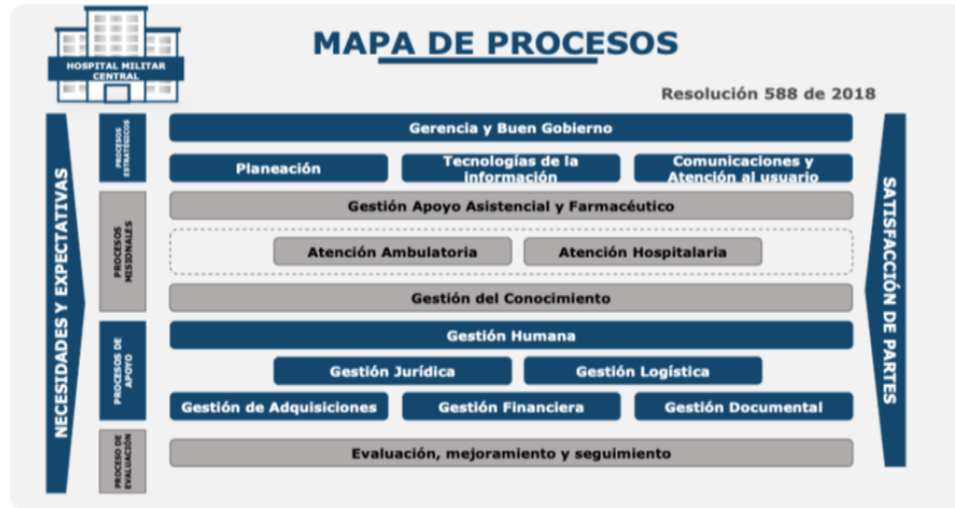


De igual manera, el Plan contribuye a la proyección del Hospital Militar hacia la acreditación como Hospital Universitario, mediante el fortalecimiento de las capacidades académicas, científicas y asistenciales, y el impulso de procesos de formación, investigación y excelencia en la prestación de servicios de salud. Así mismo, se enmarca en el objetivo estratégico institucional de fortalecer la gestión por procesos y la cultura de mejoramiento continuo, garantizando coherencia, pertinencia y valor agregado a la gestión interna y a los resultados institucionales

7.7. Mapa De Procesos

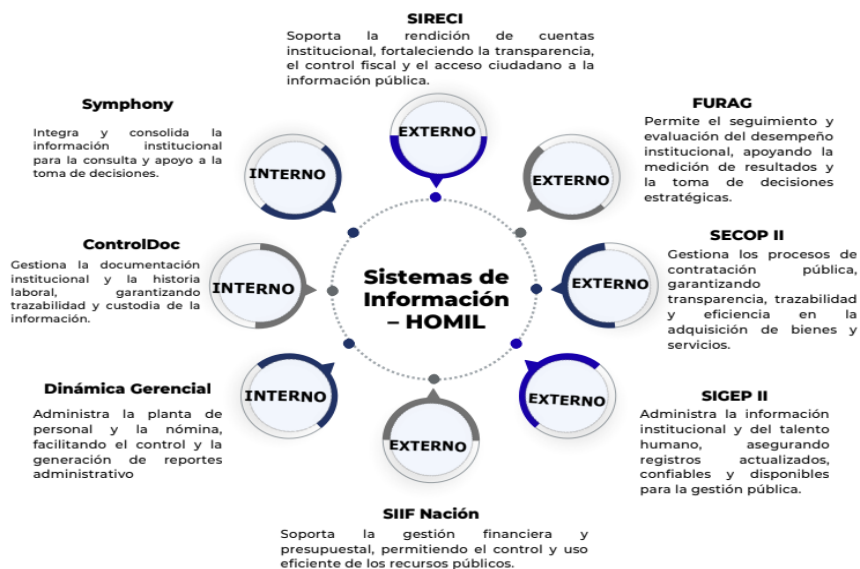
La Institución soporta su operación a través de un sistema de procesos organizacionales estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación, sustentado en la estandarización de procedimientos, guías y manuales, orientados a garantizar la prestación de servicios con calidad, enfoque humanizado y seguridad del paciente, en coherencia con una cultura de mejoramiento continuo.

En este marco, el Proceso de Gestión Humana se encuentra definido como un proceso de apoyo dentro del mapa de procesos institucional. A su vez, el Plan de Gestión Estratégica del Talento Humano se articula de manera transversal con los procesos de *Gerencia y Buen Gobierno, Gestión Humana y Gestión del Conocimiento*, consolidándose como un instrumento estratégico que fortalece el desarrollo de capacidades, el desempeño organizacional y el cumplimiento de los objetivos institucionales, en alineación con el Plan Estratégico Institucional y los lineamientos del MIPG.



8. SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

El Hospital Militar Central dispone de un ecosistema de sistemas de información internos y externos que soportan la gestión administrativa, financiera y del talento humano, garantizando la trazabilidad, la transparencia, la eficiencia operativa y el cumplimiento normativo. Estos sistemas se articulan para fortalecer la toma de decisiones y el control institucional.



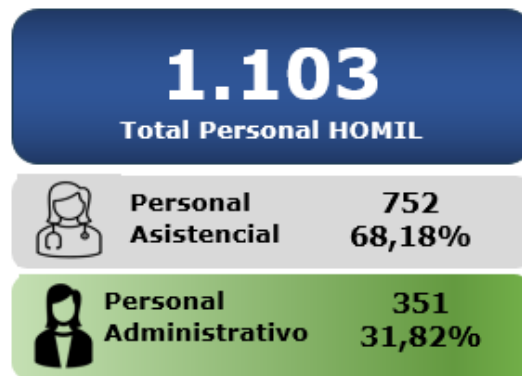
La implementación y articulación de los sistemas de información internos y externos en el Hospital Militar Central constituye un pilar fundamental para el fortalecimiento de la gestión institucional, la transparencia y la toma de decisiones estratégicas. Estos



sistemas permiten una administración integral, eficiente y alineada con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

9. ANÁLISIS DEL ESTADO ACTUAL DE LA PLANTA

El Hospital Militar central estableció mediante el Decreto 4781 de 2008 la planta, y en tal sentido la misma cuenta con cargos de Libre Nombramiento y Remoción, carrera administrativa y trabajadores oficiales, para un total de 1.103.



9.1. Distribución Por Cargos Planta De Personal

Composición de la Planta de Personal Vinculada – HOMIL (31 de diciembre de 2025)

Tabla 3 Distribución por cargos Planta

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO Y GRADO	CANTIDAD
DIRECTOR GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA ADSCRITA DEL SECTOR DEFENSA	1-2-23	1
TOTAL		1
SUBDIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	1-2-1-21	4
TOTAL		4
JEFE DE OFICINA DEL SECTOR DEFENSA	1-4-16	2
TOTAL		2
JEFE DE UNIDAD DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1-6-16	13
TOTAL		13
JEFE DE OFICINA ASESORA DEL SECTOR DEFENSA	2-1-27	1
TOTAL		1
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2-26	2
TOTAL		2
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-12	106
	2-2-14	6
	2-2-16	1
	2-2-18	5
	2-2-20	8
	2-2-25	92
	2-2-4	16
	2-2-8	26
	2-2-9	32
TOTAL		292



PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1-12	9
	3-1-13	2
	3-1-14	3
	3-1-15	7
	3-1-16	9
	3-1-17	4
	3-1-19	1
	3-1-22	1
	3-1-23	2
	3-1-8	2
TOTAL		40
TECNICO DE SERVICIOS	5-1-26	3
	5-1-28	4
	5-1-30	19
TOTAL		26
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1-22	2
	5-1-24	1
	5-1-26	5
	5-1-28	2
	5-1-30	3
	TOTAL	
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1-21	30
	6-1-25	68
	6-1-26	70
	6-1-27	8
	6-1-29	8
	6-1-33	2
	6-1-36	17
	TOTAL	
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1-26	1
	6-1-29	39
	6-1-33	422
TOTAL		462
TRABAJADOR OFICIAL	60000	44
TOTAL		44
TOTAL GENERAL		1103

9.2. Vacantes con asignación presupuestal sin proveer, a 31 de diciembre de 2025:

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO	CANTIDAD CON ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL
SUBDIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	1-2-1-21	1
TOTAL		1
JEFE DE OFICINA ASESORA DEL SECTOR DEFENSA	2-1-27	1
TOTAL		1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-12	5
	2-2-18	1
	2-2-25	13
	2-2-4	3
	2-2-9	6
TOTAL		28
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1-13	1
	3-1-15	1
	3-1-17	1
	3-1-23	1
TOTAL		4



TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1-26	1
	5-1-28	1
TOTAL		2
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1-22	1
	5-1-26	2
	5-1-30	1
TOTAL		4
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1-21	1
	6-1-25	18
	6-1-26	22
	6-1-27	7
	6-1-29	4
	6-1-36	2
TOTAL		54
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1-26	1
	6-1-29	2
	6-1-33	40
TOTAL		43
TOTAL		137

10. CARACTERIZACIÓN PLANTA HOSPITAL MILITAR

La caracterización sociodemográfica de la planta de personal del Hospital Militar Central, elaborada a partir del análisis de información recopilada en mayo de 2025 y complementada con algunos datos provenientes de la base de la planta de personal con corte al 31 de diciembre de 2025, permitió identificar y analizar diversos aspectos demográficos, laborales, así como variables asociadas a la equidad e inclusión.

Este análisis tuvo como propósito generar insumos para la formulación de recomendaciones orientadas a promover el bienestar, la productividad y la adecuada gestión del talento humano, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

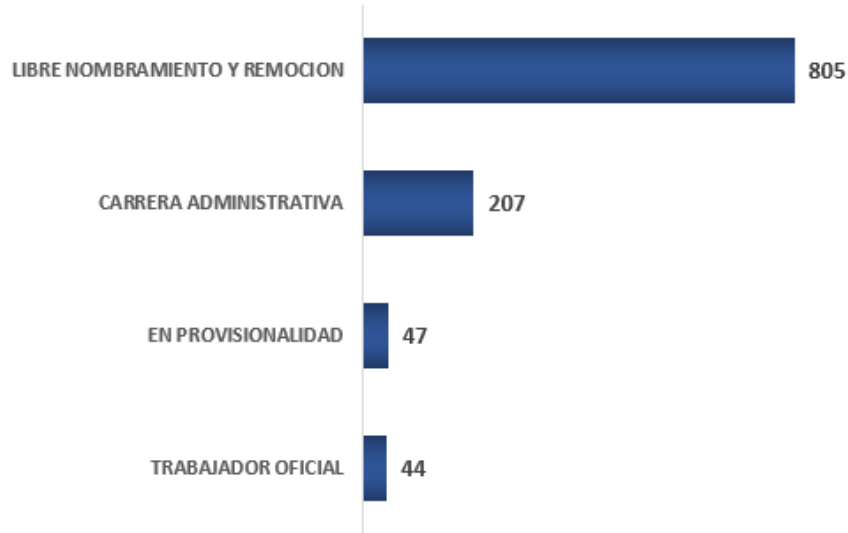
Es importante precisar que los resultados permiten identificar tendencias de comportamiento de la planta de personal del HOMIL; no obstante, se advierte que, debido a diferencias en los cortes de información, algunos datos pueden presentar variaciones frente a la composición de la planta de personal con situación administrativa consolidada al 31 de diciembre de 2025.

Para el desarrollo del análisis, se consideraron 1.103 empleos provistos en la planta global del Hospital Militar Central, de acuerdo con la información disponible al momento de la elaboración de la caracterización.

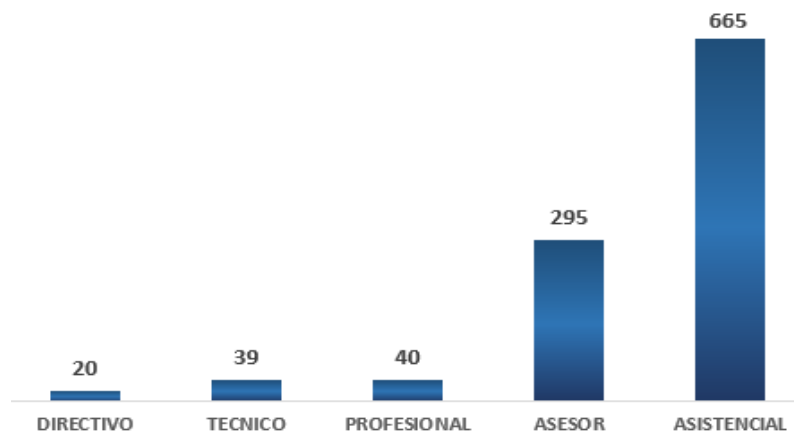


10.1. Tipo de vinculación

En cuanto al tipo de vinculación, el recurso humano se distribuye de la siguiente manera:

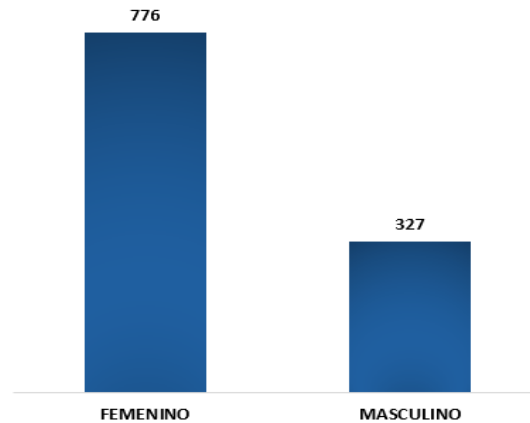


10.2. Distribución de empleos por nivel jerárquico

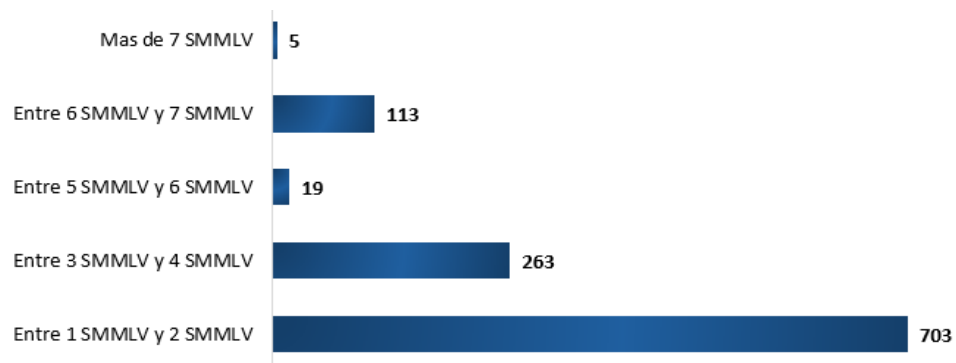




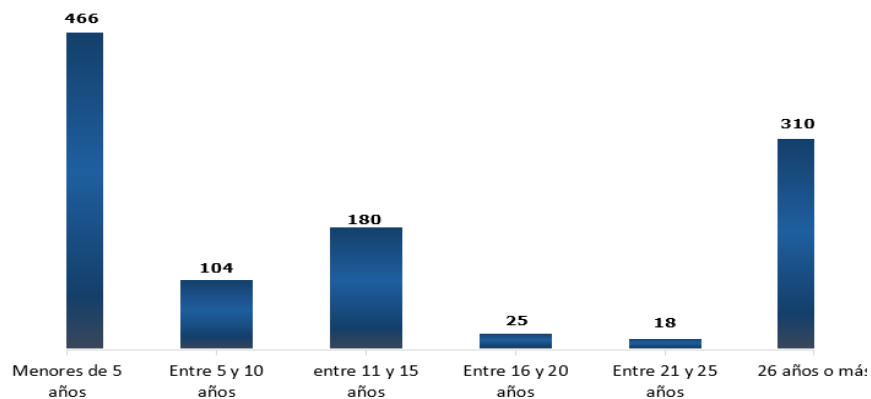
10.3. Género de Nacimiento:



10.4. Asignación Salarial 2025



10.5. Años de servicio en la Entidad:



10.6. Personal próximo para edad de Pensión:



DIRECCIÓN / SUBDIRECCIÓN	CARGO	NÚMERO
DIRECCIÓN GENERAL	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1
	TRABAJADOR OFICIAL	2
SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS AMBULATORIOS Y DE APOYO DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1
	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2
SUBDIRECCIÓN MÉDICA	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	2
	AUXILIAR DE SERVICIOS	3
	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	5
TOTAL GENERAL		17



NOTA: La gráfica evidencia el personal próximo a cumplir requisitos de jubilación, correspondiente al periodo comprendido entre enero y abril de 2026.

10.9. Personal con Discapacidad

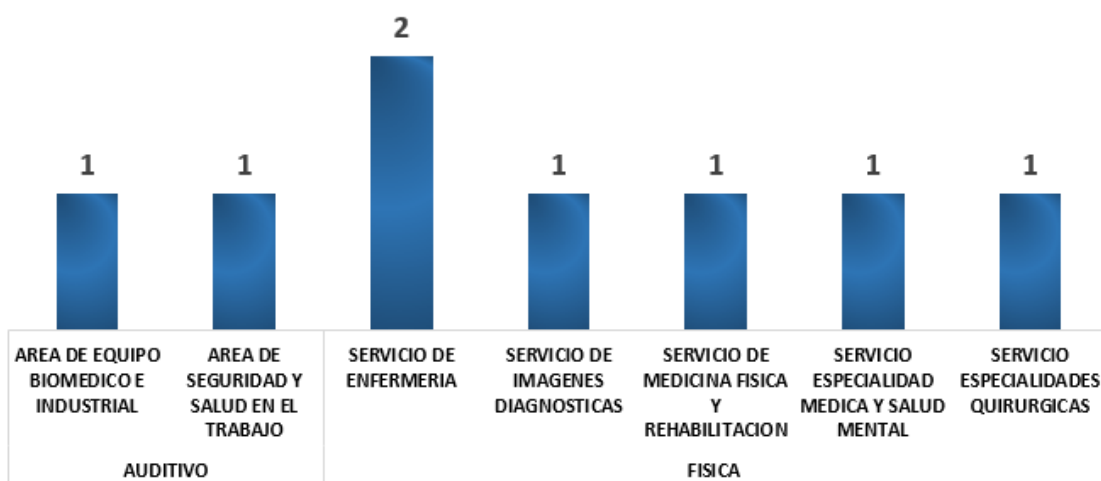
El Decreto 2011 de 2017 reglamenta y garantiza la vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público, estableciendo que las entidades del Estado, en los niveles nacional, departamental, distrital y municipal, y en los sectores central y descentralizado, deben cumplir con un porcentaje mínimo de participación laboral de esta población dentro de sus plantas de personal.

Dicho porcentaje varía según el tamaño de la planta de personal, para el caso del Hospital Militar Central, cuya planta se ubica en el rango de 1.001 a 3.000 empleos, la norma establece un 2 % de vinculación al 31 de diciembre de 2023.

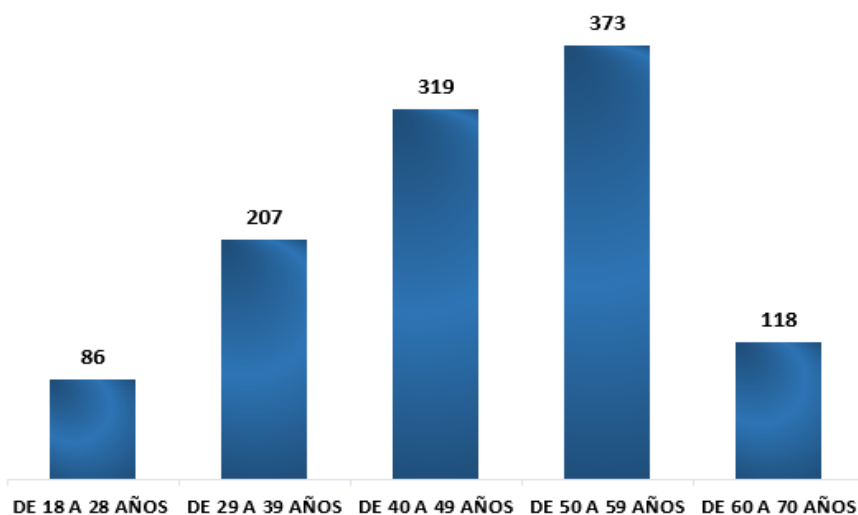
De acuerdo con la normatividad vigente, la planta del Hospital Militar Central cuenta con ocho (8) personas en condición de discapacidad con certificación vigente. La certificación de discapacidad se encuentra regulada por el Ministerio de Salud y Protección Social mediante la Resolución 1197 de 2024, la cual establece el



procedimiento de valoración, certificación e inscripción en el Registro de Localización y Caracterización de Personas con Discapacidad (RLCPD).



10.10 Jóvenes de 18 a 28 Años



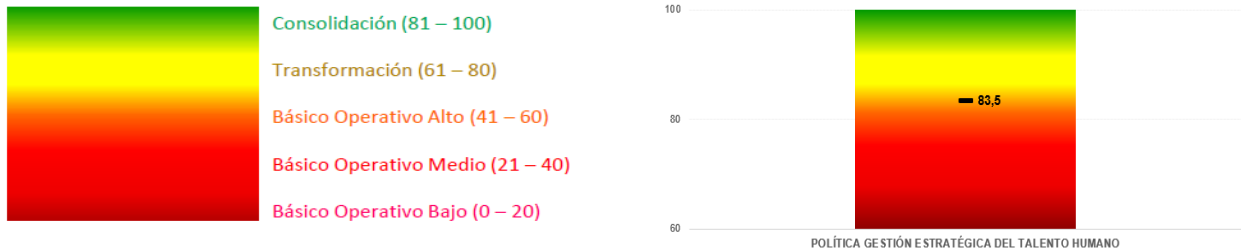
11. DIAGNÓSTICO

En el marco de la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Hospital Militar Central adelantó el ejercicio de autodiagnóstico institucional mediante la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



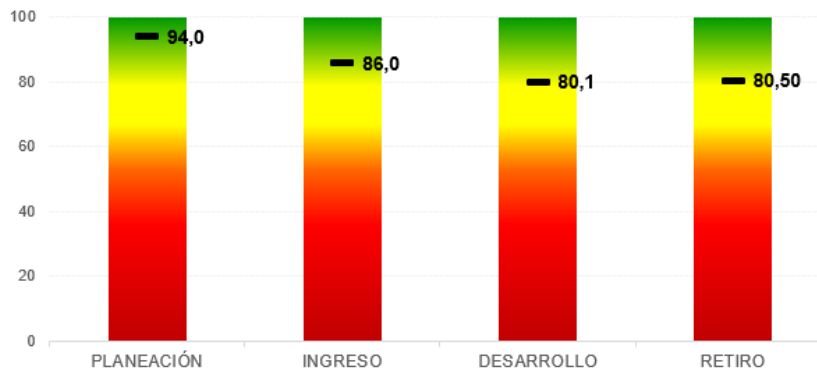
Este instrumento permite evaluar de manera integral el estado actual de la gestión del talento humano, identificar el nivel de madurez institucional y reconocer las fortalezas y oportunidades de mejora en los procesos asociados al ciclo de vida del servidor público, así como su articulación con la estrategia institucional y la creación de valor público.

Como resultado del diligenciamiento de la Matriz GETH, el Hospital Militar Central obtuvo una calificación global de 83,5/100, lo que permite ubicar a la entidad en el nivel de CONSOLIDACIÓN de madurez de la gestión estratégica del talento humano, de acuerdo con los criterios definidos por Función Pública.



Este resultado refleja el grado de avance institucional en la implementación de prácticas de gestión del talento humano, evidenciando una evolución progresiva desde un enfoque principalmente operativo hacia una gestión más estratégica, alineada con los objetivos institucionales y con los lineamientos del MIPG.

11.1. ANÁLISIS POR COMPONENTES



El análisis desagregado de los resultados evidencia que el Hospital Militar Central presenta avances relevantes en los componentes asociados a la planeación del talento humano, la administración de la planta de personal y la provisión de empleos, lo cual demuestra el cumplimiento del marco normativo vigente y la adopción de prácticas orientadas a garantizar la continuidad del servicio y la estabilidad institucional. Estos componentes se constituyen en fortalezas que soportan la gestión del talento humano, en la medida en que permiten una adecuada planificación de los recursos



humanos, la identificación oportuna de vacantes y la toma de decisiones informadas frente a encargos, provisiones y movimientos de personal.

11.2. COMPONENTES CON OPORTUNIDADES DE MEJORA

En cuanto al ejercicio de autodiagnóstico permitió identificar oportunidades de mejora en subcomponentes relacionados con la gestión del desarrollo, el fortalecimiento de competencias, la gestión del conocimiento y los mecanismos de reconocimiento y evaluación, los cuales requieren ser fortalecidos mediante acciones estructuradas y sostenidas en el tiempo.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO				
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR				
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos 81	RUTA DE LA FELICIDAD	La felicidad nos hace productivos	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	78
			- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	79
			- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	79
			- Ruta para generar innovación con pasión	87
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento 83	RUTA DEL CRECIMIENTO	Liderando talento	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	79
			- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	84
			- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	86
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos 86	RUTA DEL SERVICIO	Al servicio de los ciudadanos	- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	84
			- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	87
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien 86	RUTA DE LA CALIDAD	La cultura de hacer las cosas bien	- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	85
			- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	85
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento 91	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	Conociendo el talento	- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	86
			- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	91

Estas brechas representan un reto estratégico para la entidad, en tanto impactan directamente la consolidación de una cultura organizacional orientada al desempeño, al aprendizaje continuo y al mejoramiento de la calidad del servicio.

11.3. Medición formulario único reporte de avances de la gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico institucional y la consolidación de la Línea Base del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), así como para la evaluación del desempeño de la gestión, el Hospital Militar Central desarrolla la medición a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, de conformidad con los lineamientos e instrumentos definidos por las entidades rectoras.

El FURAG II consolida en un único instrumento la evaluación integral de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica del



Talento Humano, permitiendo contar con una visión objetiva y sistemática del nivel de madurez institucional

A continuación, se presentan los resultados obtenidos del Hospital Militar Central en la dimensión de Talento Humano a través del FURAG II, así como las acciones estratégicas planificadas para fortalecer, consolidar y evaluar la gestión del Talento Humano durante la vigencia 2026, en coherencia con los objetivos institucionales y el mejoramiento continuo.



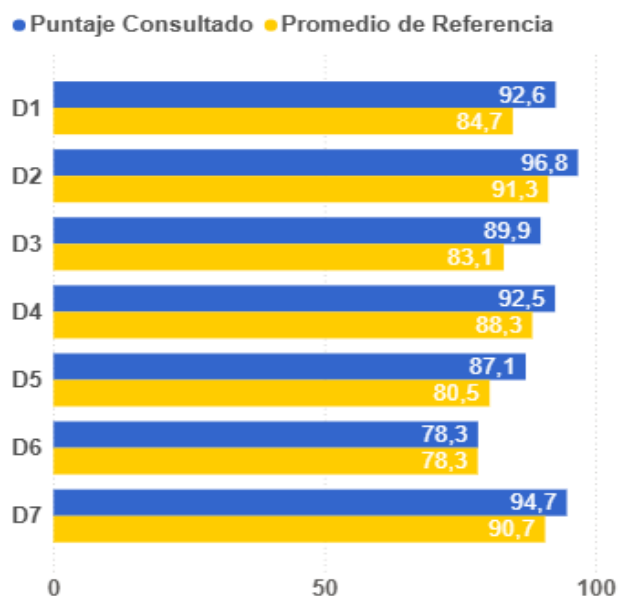
Los resultados evidencian un desempeño institucional sobresaliente del Hospital Militar, con una tendencia positiva sostenida. El índice MIPG aumentó de **90,9** en 2023 a **94,5** en 2024, lo cual demuestra avances significativos en la gestión administrativa, el cumplimiento de estándares y la capacidad de respuesta institucional. Este incremento refleja la consolidación de buenas prácticas, mayor alineación con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y una cultura organizacional orientada al mejoramiento continuo.

Índice de las Dimensiones de gestión y desempeño



Código	Dimensión MIPG
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

2023



2024



La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (Dimensión D1) obtuvo en 2024 un puntaje de 95,6, superior al puntaje del 2023 de 92,6 lo que refleja un desempeño destacado en esta dimensión y una mejora continua

En conclusión, el Hospital Militar muestra en 2024 una gestión del talento humano sólida y por encima de sus pares, evidenciando avances en ingreso, desarrollo, bienestar y evaluación del personal que apoyan de manera significativa el resultado global MIPG (Índice de Desempeño Institucional 94,5)



12. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2026

El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Militar Central, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: planeación del talento humano, reclutamiento y selección, vinculación desarrollo y retiro.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo.

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: **Ruta de la felicidad y Ruta del Crecimiento**

Las siguientes subrutas obtuvieron los puntajes más bajos dentro del diagnóstico:

- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.
- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio.
- Ruta para implementar incentivos basados en el salario emocional.
- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.

A partir de estas brechas se definieron alternativas de mejora para el mediano plazo orientadas al bienestar, la capacitación y el desarrollo del talento humano:

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

El Plan Estratégico de Talento Humano incorpora acciones que fortalecen la cultura de bienestar, liderazgo, capacitación y transición laboral, fundamentales para el cumplimiento de los ejes de acreditación y el desarrollo del talento humano dentro del Hospital Militar Central. La priorización de la Ruta de la Felicidad y la Ruta del Crecimiento evidencia la alineación con modelos de gestión centrados en las personas y orientados a la mejora continua.



13. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Responsabilidades de la Dirección del Hospital:

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

Responsabilidades Comité Institucional de Gestión y Desempeño

- Aprobación del Plan estratégico de talento Humano y Cronograma de implementación garantizando que todas las subdirecciones estén informadas y comprometidas con su ejecución.
- La socialización interna del plan con las subdirecciones será realizada por la Unidad de Talento Humano, en conjunto con sus áreas responsables, como parte del proceso de difusión y aseguramiento del compromiso institucional.

Responsabilidades Subdirección Administrativa.

- Seguimiento del Plan estratégico del talento humano, asegurándose que se cumplan los objetivos y los tiempos establecidos.

Responsabilidades Unidad de Talento Humano.

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

14. CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)

Se anexa al Plan Estratégico de Talento Humano:

- Cronograma actividades del Plan Estratégico de Talento Humano 2026
- Matriz de Autodiagnóstico de la Gestión estratégica del talento Humano-MIPG

15. 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.

16. INDICADORES

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el talento humano, se establecen los siguientes indicadores:



TIPO DE INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	META	PERIODICIDAD
GESTION	Porcentaje de ejecución del Plan Institucional de Capacitación.	Número de actividades de capacitación ejecutadas / Número total de actividades de capacitación programadas en el PIC $\times 100$	100%	Trimestral
CALIDAD	Porcentaje de satisfacción del Plan Institucional de Capacitación.	(# de personas satisfechas con las capacitaciones realizadas/ # personas que participan en las capacitaciones)*100	90%	Semestral
GESTION	Porcentaje de provisión de la planta de empleos	(Número de empleos provistos /Número total de empleos de la planta)* 100	90%	Semestral
GESTION	Porcentaje de ejecución del Plan de Bienestar.	Número de actividades del Plan de Bienestar ejecutadas /Número total de actividades programadas de Bienestar $\times 100$	100%	Trimestral
CALIDAD	Porcentaje de satisfacción del Plan de Bienestar.	(# de personas satisfechas en actividades de bienestar/ # personas que participan en actividades de bienestar en el periodo)*100	90%	Semestral
GESTION	Porcentaje de ejecución del Plan de SST.	Número de actividades de SST ejecutadas / Número total de actividades de SST programadas en el PIC $\times 100$	100%	Trimestral



17. 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.

Intranet Institucional

Publicación en el medio de comunicación

(<https://sites.google.com/homil.gov.co/intranet2024/p%C3%A1ginaprincipal?authuser=0>) en la siguiente ruta:

- Sistema Documental Institucional HOMIL o 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 o Normatividad
 - Normativa de la entidad o autoridad
 - Políticas, lineamientos y manuales
 - ✓ Planes estratégicos sectoriales e institucionales
 - Planes institucionales o 2026

18. BIBLIOGRAFÍA

Normatividad Nacional

- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2015). Decreto 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2022). Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026. Colombia: Potencia Mundial de la Vida.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2023). Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública y sus Familias 2023–2027.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (s.f.). Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Recuperado de Función Pública.
- Naciones Unidas. (2015). Agenda 2030 y Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Documentos Institucionales

Hospital Militar Central

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



- Hospital Militar Central (HOMIL). (2023–2026). *Plan Estratégico Institucional*. Oficina Asesora de Planeación.
- Hospital Militar Central (HOMIL). (2025). *Mapa de Procesos Institucional*. HOMIL.
- Hospital Militar Central (HOMIL). (2024). *Sistema Documental Institucional – Normativa y Planes*.
- Hospital Militar Central (HOMIL). (2026). *Plan Estratégico de Talento Humano 2026*. Subdirección Administrativa – Unidad de Talento Humano

Herramientas Técnicas

- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2023). Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP). (2024). Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG II.

19. ANEXOS

- Cronograma actividades del Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano
- Matriz de autodiagnóstico de la Gestión estratégica del talento Humano-MIPG

20. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS				
ACTIVIDADES QUE SUFRIERON CAMBIOS		OBSERVACIONES DEL CAMBIO	MOTIVOS DEL CAMBIO	FECHA DEL CAMBIO
ID	ACTIVIDAD			
1	Primera versión del Documento	N.A.	N.A.	Fecha de emisión del documento

APROBACIÓN				
	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	Erika Valeria Zambrano Hernández	Contratista Unidad de Talento Humano	Enero de 2026	
	María Camila Falla Pinto	Contratista Unidad de Talento Humano	Enero de 2026	



	Jennifer Hernández Hernández	Contratista Unidad de Talento Humano	Enero de 2026	
REVISÓ	Nadya Michelle Martínez Sierra	Jefe Unidad de Talento Humano	Enero de 2026	
	Coronel (RA) Edgar Orlando Herrera Romero	Subdirector del Sector Defensa Subdirección Administrativa (E)	Enero de 2026	
APROBÓ	El presente Plan se encuentra aprobado por el Comité institucional de Gestión y Desempeño (Acta de aprobación 0066 del 21 enero del 2026)			
CALIDAD Revisión Metodológica	SMSM. Clara Inés Espitia Sánchez	Responsable Área de Gestión de Calidad (E)	Enero de 2026	