



La seguridad
es de todos

Mindefensa



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022

UNIDAD DE TALENTO HUMANO - Fecha actualización: 20/01/2022

HOSPITAL MILITAR CENTRAL – HOMIL

Transversal 3 C No. 49 – 02 Bogotá D.C., Colombia - Conmutador (57 1) 3 486868

www.hospitalmilitar.gov.co

  Hospital Militar Central  @HOSMILC

CÓDIGO: PL-OAPL-PR-10-FT-01_V3

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		2 de 22	

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS	3
3.	METODOLOGÍA PARA EL CÁLCULO DE NECESIDADES DE PERSONAL.....	3
4.	IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL.....	4
4	ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES.	16

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		3 de 22	

1. INTRODUCCIÓN

El plan de previsión del recurso Humano del Hospital Militar Central es un documento que presenta el análisis de necesidades de personal teniendo en cuenta la provisión de vacantes de empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y trabajadores oficiales, así como el costo que ello implica. El propósito de realizar el Plan de previsión de recursos humanos es determinar la disponibilidad suficiente de personal para atender las necesidades de la entidad, acorde a lo definido en la Ley 909 de 2004, artículo 17:

"Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:

a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;

b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;

c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado (...)"

2. OBJETIVOS

- Exponer las metodologías empleadas por la entidad para el levantamiento de necesidades del Hospital.
- Presentar un escenario presupuestal de la planta requerida para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificar las formas de cubrir las necesidades de personal para el período anual, considerando las posibilidades presupuestales.

3. METODOLOGÍA PARA EL CÁLCULO DE NECESIDADES DE PERSONAL

El estudio de cargas laborales bajo la metodología de **estándares subjetivos** tiene como objetivo principal, evaluar los requerimientos de personal en términos de cantidad y perfiles, de acuerdo a las actividades de tipo administrativo que se desarrollan documentadas en los procesos y procedimientos a cargo de las dependencias de la entidad.

Por otro lado es importante tener en cuenta que el método de **adecuación de volumen** (personal médico – asistencial), se encuentra alineado con el cálculo de capacidad instalada que contempla el análisis y cuantificación de los recursos de infraestructura hospitalaria, talento humano asistencial, bajo el marco de la Resolución 2003 del 28 de mayo de 2014 *"Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de*

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		4 de 22	

salud", en cumplimiento al segundo criterio de habilitación definido para el estándar de talento humano, establecido en el ítem 2.3.2.1 del numeral 2.3.2 Estándares y Criterios de Habilitación por Servicio, el cual indica que "Los prestadores de servicios de salud determinarán la cantidad necesaria de talento humano requerido para cada uno de los servicios ofertados, de acuerdo con la capacidad instalada, la relación entre oferta y demanda, la oportunidad en la prestación y el riesgo en la atención".

La utilización de las precitadas herramientas se convierten en un medio que permitirá el análisis, evaluación y toma de decisiones frente a la oferta y/o demanda de los servicios de salud, exceso o déficit de recurso humano por cada dependencia, para el desarrollo de las funciones contenidas en el Decreto 4780 de 19 de diciembre de 2008¹, asignadas a la Dirección General, las Subdirecciones y sus respectivas Unidades.

4. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL

Para la identificación y determinación de necesidades de personal del Hospital es preciso identificar las reformas históricas a la planta, dado que en gran medida estas necesidades corresponden a empleos que en algún momento fueron suprimidos por orden del Gobierno Nacional, pero que en la actualidad se requieren debido al crecimiento de los servicios ofrecidos por el Hospital así como el incremento en la población beneficiaria del Sistema de salud de las Fuerzas Militares.

Para el presente análisis de reformas a la planta de empleos del Hospital Militar Central, se tomará como base la planta establecida mediante Decreto 04 de 1998 y sus posteriores modificaciones:

4.1. REFORMA A LA PLANTA DE PERSONAL VIGENCIA 1998. DECRETO 04 DE 1998

Planta global Aprobada

Número de cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
1	Director General de entidad Descentralizada	0015	23
3	Subdirector General de Entidad Descentralizada	0040	21
4	Jefe de Oficina Asesora	0125	16
10	Jefe de División	2040	24
1	Asesor	1020	04
2	Profesional Especializado	3010	25
181	Profesional Especializado	3010	22
12	Profesional Especializado MT	3010	22
21	Profesional Especializado	3010	19
5	Profesional Especializado MT	3010	19
9	Profesional Especializado	3010	18
2	Profesional Especializado MT	3010	18
12	Profesional Especializado	3010	17
32	Profesional Especializado	3010	16
162	Profesional Especializado	3010	15
3	Profesional Especializado	3010	14

¹"Por el cual se modifica la estructura del Hospital Militar Central y se dictan otras disposiciones"

Planta global Aprobada

Número de cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
70	Profesional Universitario	3020	13
39	Profesional Universitario	3020	12
1	Profesional Universitario MT	3020	12
1	Profesional Universitario	3020	10
44	Profesional Universitario	3020	08
2	Profesional Universitario	3020	07
1	Profesional Universitario	3020	05
1	Profesional Universitario	3020	04
3	Analista de Sistemas	4005	15
28	Técnico Operativo	4080	15
1	Técnico Operativo	4080	14
10	Técnico Operativo	4080	13
591	Técnico Operativo	4080	11
15	Técnico Operativo	4080	10
89	Técnico Operativo	4080	09
17	Técnico Operativo	4080	08
19	Técnico Operativo	4080	07
1	Técnico Administrativo	4065	15
1	Técnico Administrativo	4065	13
4	Técnico Administrativo	4065	11
1	Técnico Administrativo	4065	09
Número de cargos	Denominación del empleo	Código	Grado
10	Operador Equipo de Sistemas	4100	08
5	Coordinador	5005	23
8	Secretario Ejecutivo	5040	23
1	Secretario Ejecutivo	5040	18
1	Secretario Ejecutivo	5040	16
7	Almacenista	5080	20
13	Secretario	5140	14
172	Secretario	5140	13
6	Secretario	5140	10
2	Auxiliar Administrativo	5120	18
2	Auxiliar Administrativo	5120	16
10	Auxiliar Administrativo	5120	14
10	Auxiliar Administrativo	5120	13
155	Auxiliar Administrativo	5120	12
4	Auxiliar Administrativo	5120	10
12	Supervisor	5105	23
6	Supervisor	5105	12
51	Supervisor	5105	10
19	Conductor Mecánico	5310	13
5	Auxiliar de Servicios Generales	5335	09
1908	TOTAL PLANTA EMPLEOS		
197	TRABAJADORES OFICIALES		
2105	TOTAL PLANTA		

Tabla 1. Planta de empleos Hospital Militar Central. Decreto 004 de 1998

Fuente: Unidad de Talento Humano



La seguridad
es de todos

Mindefensa

Transversal 3 C No. 49 – 02 Bogotá D.C., Colombia

Conmutador (57 1) 3 486868

www.hospitalmilitar.gov.co

[f](#) [y](#) Hospital Militar Central [t](#) @HOSMILC



CÓDIGO: PL-OAPL-PR-10-FT-01_V3

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		6 de 22	

4.2. REFORMA A LA PLANTA DE PERSONAL VIGENCIA 2004 - DECRETO 1017 DE 2004

El Hospital Militar Central, fue reestructurado por el PRAP “Programa de Renovación de la Administración Pública”, en abril del 2004 mediante Decreto 1017 de 2004, con el objetivo primordial de aumentar el rendimiento y la eficiencia de la entidad.

Según el documento elaborado por la firma Econometría en noviembre 9 de 2010 denominado “Evaluación final del Programa de Renovación de la Administración Pública – PRAP”, en el acápite destino a analizar los resultados del proceso de reestructuración del Hospital Militar Central: Algunos elementos de la reestructuración fueron: la fusión de la oficina de informática con la oficina de planeación; supresión de la subdirección de servicios ambulatorios y de apoyo y otras divisiones de apoyo, cuyas funciones quedaron bajo responsabilidad de la división de servicios ambulatorios; reasignación de funciones entre las distintas dependencias y variaciones en el número y tipo de funcionarios, así como en sus remuneraciones; y diseño de una nueva planta de personal que generó un ahorro de \$4.962 millones de pesos.

De acuerdo con Econometría (2010), con el fin de medir el impacto se identificaron los sectores y actividades más representativas, que contribuían en alto grado a la misión institucional. Las cinco áreas estratégicas y esenciales para garantizar la prestación del servicio de salud fueron: servicios ambulatorios, urgencias, cirugía, apoyo diagnóstico y terapéutico y hospitalización.

Para las áreas mencionadas se analizaron los resultados de indicadores con el fin de monitorear y evaluar la eficiencia/productividad de los procesos que tienen por objeto la producción de servicios hospitalarios. Para cada una de las cinco áreas mencionadas se definieron 3 categorías de indicadores: eficiencia, calidad y sostenibilidad financiera junto con los productos (actividades) que permiten medir el cumplimiento de sus objetivos.

Los resultados de la medición indican que: ...con base en los resultados de productividad (como herramienta propuesta para la evaluación), la intervención en el HMC tuvo un efecto negativo –disminuyó el IGP en el periodo 2007-2009 y no que la reforma no logró impactar en el grado que se esperaba a la entidad en el cumplimiento de los objetivos propuestos en el Documento CONPES 3248 de 2003 “Renovación de la Administración Pública”. La evidencia cualitativa (percepción de encuestados), en especial, en lo referido a los objetivos 2 y 3, y la cuantitativa (línea de base de productividad) – de manera contundente - apuntan a corroborar dicho hecho. No obstante, las limitaciones metodológicas persisten, razón por la cual la consultoría insiste en moderar la presentación de dicha conclusión.

... Según la encuesta realizada a las entidades cabeza del sector, el Ministerio de Defensa considera que la planta de personal es insuficiente, que no hay correlación entre la planta del Ministerio y el tamaño y crecimiento de las Fuerzas Armadas FFAA, y que los niveles de remuneración podrían ser mejores, en parte, estas afirmaciones involucran al HMC al ser parte del sector defensa y pueden explicar en parte su percepción del cumplimiento parcial en dos de los objetivos del PRAP²

² Departamento Nacional de Planeación. Evaluación final del Programa de Renovación de la Administración Pública – PRAP Producto 5: Informe Final - Versión final Econometría S.A., noviembre 9 de 2010. Pág 312 -321

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		7 de 22	

En términos de la planta de personal, la reforma se concretó como se describe a continuación:

CARGOS SUPRIMIDOS:

No. de cargos	Dependencia y denominación del empleo	Código	Grado
1	Subdirector General de entidad descentralizada	0040	21
4	Jefe de Oficina Asesora	0125	16
4	Jefe de División	2040	24
2	Profesional Especializado	3010	25
180	Profesional Especializado	3010	22
12	Profesional Especializado MT	3010	22
20	Profesional Especializado	3010	19
5	Profesional Especializado MT	3010	19
9	Profesional Especializado	3010	18
2	Profesional Especializado MT	3010	18
7	Profesional Especializado	3010	17
13	Profesional Especializado	3010	16
29	Profesional Especializado	3010	15
21	Profesional Universitario	3020	13
4	Profesional Universitario	3020	12
1	Profesional Universitario MT	3020	12
1	Profesional Universitario	3020	10
23	Profesional Universitario	3020	08
2	Profesional Universitario	3020	07
1	Profesional Universitario	3020	05
1	Profesional Universitario	3020	04
3	Analista de Sistemas	4005	15
1	Técnico Administrativo	4065	15
1	Técnico Administrativo	4065	13
4	Técnico Administrativo	4065	11
1	Técnico Administrativo	4065	09
23	Técnico Operativo	4080	15
1	Técnico Operativo	4080	14
8	Técnico Operativo	4080	13
581	Técnico Operativo	4080	11
6	Técnico Operativo	4080	10
87	Técnico Operativo	4080	09
26	Técnico Operativo *	4080	08
14	Técnico Operativo	4080	07
2	Secretario Ejecutivo	5040	23
1	Secretario Ejecutivo	5040	18
12	Supervisor	5105	23
6	Supervisor	5105	12
51	Supervisor	5105	10
4	Auxiliar Administrativo	5120	20
1	Auxiliar Administrativo	5120	14
52	Auxiliar Administrativo	5120	12
3	Secretario	5140	14

No. de cargos	Dependencia y denominación del empleo	Código	Grado
33	Secretario	5140	13
6	Secretario	5140	10
3	Conductor Mecánico	5310	13
5	Auxiliar de Servicios Generales	5335	09
1277	TOTAL EMPLEOS		
49	TRABAJADORES OFICIALES		
1326	TOTAL SUPRESIONES PLANTA		

Tabla 2. Cargos suprimidos. Decreto 1017 de 2004

Fuente: Unidad de Talento Humano

Nota: El empleo técnico operativo 4080-08 contempla 17 vacantes de dicha denominación más las 10 vacantes del empleo Operador Equipo de Sistemas cuya denominación cambió de conformidad con la Resolución de Tabla Organizacional, para un total de 27 vacantes de las cuales se suprimieron 26, de acuerdo al decreto, razón por la cual del empleo Técnico Operativo 4080 – 08 quedó un (1) cargo en la planta adoptada.

La planta de empleos establecida mediante el Decreto 1017 de 2004, fue la siguiente:

CARGOS CREADOS:

No. de cargos	Dependencia y denominación del empleo	Código	Grado
1	Director General de entidad Descentralizada	0015	23
1	Asesor	1020	04
1	Secretario Ejecutivo	5040	23
1	Conductor Mecánico	5310	13
2	Subdirector General de entidad Descentralizada	0040	21
1	Jefe de Oficina	0137	16
1	Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	1045	09
1	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	09
2	Asesor	1020	08
6	Jefe de División	2040	24
1	Profesional Especializado	3010	22
1	Profesional Especializado	3010	19
5	Profesional Especializado	3010	17
19	Profesional Especializado	3010	16
133	Profesional Especializado	3010	15
3	Profesional Universitario	3020	14
49	Profesional Universitario	3020	13
35	Profesional Universitario	3020	12
21	Profesional Universitario	3020	08
8	Médico	3085	19
1	Médico MT	3085	19
1	Odontólogo	3087	17
127	Médico Especialista	3120	22
11	Médico Especialista MT	3120	22
8	Odontólogo Especialista	3123	18
5	Técnico Operativo	4080	15
2	Técnico Operativo	4080	13
10	Técnico Operativo	4080	11

No. de cargos	Dependencia y denominación del empleo	Código	Grado
9	Técnico Operativo	4080	10
2	Técnico Operativo	4080	09
1	Técnico Operativo	4080	08
5	Técnico Operativo	4080	07
23	Técnico de Servicios Asistenciales	4090	15
5	Técnico de Servicios Asistenciales	4090	13
8	Técnico de Servicios Asistenciales	4090	11
5	Secretario Ejecutivo	5040	23
1	Secretario Ejecutivo	5040	16
11	Auxiliar Administrativo	5120	23
3	Auxiliar Administrativo	5120	20
2	Auxiliar Administrativo	5120	18
5	Auxiliar Administrativo	5120	16
9	Auxiliar Administrativo	5120	14
24	Auxiliar Administrativo	5120	13
103	Auxiliar Administrativo	5120	12
34	Auxiliar Administrativo	5120	10
10	Secretario	5140	14
139	Secretario	5140	13
15	Conductor Mecánico	5310	13
478	Enfermero Auxiliar	5345	20
59	Auxiliar de Servicios Asistenciales	5350	16
1408	TOTAL EMPLEOS		
148	TRABAJADORES OFICIALES		
1556	TOTAL PLANTA		

Tabla 3. Cargos Creados. Decreto 1017 de 2004

Fuente: Unidad de Talento Humano

A continuación, se presenta un análisis comparativo entre la planta aprobada mediante Decreto 04 de 1998 y la planta aprobada mediante Decreto 1017 de 2004, así como el alcance de dicha modificación en relación con la planta de empleos:

	DECRETO 04 DE 1998	DECRETO 1017 DE 2004	VARIACIÓN RELATIVA
TOTAL EMPLEOS	1908	1408	(26%)
TRABAJADORES OFICIALES	197	148	(25%)
TOTAL PLANTA	2105	1556	(26%)

Tabla 4. Comparativo Decretos 04 de 1998 y 1017 de 2004

Fuente: Unidad de Talento Humano

Las modificaciones de la reestructuración con respecto del Decreto 04 de 1998, se pueden resumir en los siguientes aspectos:

CANTIDAD	OBSERVACIONES
Supresión definitiva de Cargos	Cargos suprimidos de manera definitiva, tales como: - Enfermeras especialistas Grados (3010 – 16) y (3010-15) - Instrumentadores quirúrgicos Grados (3010 – 16), (3020-12), (3020 -8) - Bacteriólogos Grado (3020-13) - Terapeutas respiratorios Grado (3020-13) - Nutricionistas Grado (3020-13) - Fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales Grado (3020-12) y (3020 -8)
Cargos que se redujeron en términos de cantidad	Empleos que redujeron su cantidad de cargos tales como: - Jefes de División (2040-24) - Médicos Especialistas- Profesionales especializados (3010 -22) - Médicos Generales - Profesionales especializados (3010 -19) - Operador de equipo de sistemas (4100 -08)
Cargos que aumentaron en términos de cantidad	Empleos que aumentaron cantidad de cargos creados: - Auxiliares Administrativos(5120-10) (5120-13) (5120-16)
Cargos que mantiene cantidad y denominación	Empleos que se mantuvieron con igual denominación y cantidad: - Director General de Entidad - Asesor - Conductor - Secretario ejecutivo (Despacho) - Profesional Universitario (3020 -14) - Conductores (5310 -13)

Tabla 5. Detalle de las modificaciones a la planta de empleos del Decreto 04 de 1998
Fuente: Unidad de Talento Humano

Es importante destacar que en la reestructuración detallada en los párrafos antecedentes se suprimieron cargos que hoy resultan de vital importancia para el Hospital. Lo anterior considerando que de acuerdo con el análisis de cargas de trabajo adelantado en la vigencia 2018, son perfiles que se requieren para la operación del Hospital.

4.3. MODIFICACIÓN A LA PLANTA DE PERSONAL VIGENCIA 2005. DECRETO 2259 DE 2005

En cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 18 de la Ley 790 de 2002 "Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la República", que dispuso: "*Supresión de cargos vacantes. Hasta el año 2006, los cargos que quedaren vacantes como consecuencia de la jubilación o pensión de vejez de los servidores públicos que los desempeñaren, serán suprimidos de conformidad con lo establecido en el numeral 14 del artículo 189 de la Constitución Nacional, salvo que el cargo resultare necesario conforme al estudio técnico que así lo justifique*", fueron suprimidos doce cargos de los cuales ocho (08) son empleos de planta y cuatro son de trabajadores oficiales, mediante Decreto 2595 del 05 de julio de 2005, tal como se relaciona a continuación:

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		11 de 22	

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Nº DE CARGOS	CÓDIGO	GRADO
PLANTA GLOBAL			
Profesional Especializado	1	3010	15
Técnico Operativo	1	4080	10
Auxiliar Administrativo	1	5120	20
Secretario	2	5140	13
Enfermero Auxiliar	3	5345	20
Total empleos suprimidos planta global	8		
Trabajadores Oficiales	4		
TOTAL CARGOS SUPRIMIDOS	12		

Tabla 6. Cargos suprimidos. Decreto 2259 de 2005

Fuente: Unidad de Talento Humano

Como resultado de la supresión de cargos la planta de empleos vigente, quedó como se relaciona a continuación:

No. de cargos	Dependencia y denominación del empleo	Código	Grado
1	Director General de entidad Descentralizada	0015	23
1	Asesor	1020	04
1	Secretario Ejecutivo	5040	23
1	Conductor Mecánico	5310	13
2	Subdirector General de entidad Descentralizada	0040	21
1	Jefe de Oficina	0137	16
1	Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	1045	09
1	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	09
2	Asesor	1020	08
6	Jefe de División	2040	24
1	Profesional Especializado	3010	22
1	Profesional Especializado	3010	19
5	Profesional Especializado	3010	17
19	Profesional Especializado	3010	16
132	Profesional Especializado	3010	15
3	Profesional Universitario	3020	14
49	Profesional Universitario	3020	13
35	Profesional Universitario	3020	12
21	Profesional Universitario	3020	08
8	Médico	3085	19
1	Médico MT	3085	19
1	Odontólogo	3087	17
127	Médico Especialista	3120	22
11	Médico Especialista MT	3120	22
8	Odontólogo Especialista	3123	18
5	Técnico Operativo	4080	15
2	Técnico Operativo	4080	13



La seguridad
es de todos

Mindefensa

Transversal 3 C No. 49 – 02 Bogotá D.C., Colombia

Conmutador (57 1) 3 486868

www.hospitalmilitar.gov.co

f Hospital Militar Central @HOSMILC



CÓDIGO: PL-OAPL-PR-10-FT-01_V3

No. de cargos	Dependencia y denominación del empleo	Código	Grado
10	Técnico Operativo	4080	11
8	Técnico Operativo	4080	10
2	Técnico Operativo	4080	09
1	Técnico Operativo	4080	08
5	Técnico Operativo	4080	07
23	Técnico de Servicios Asistenciales	4090	15
5	Técnico de Servicios Asistenciales	4090	13
8	Técnico de Servicios Asistenciales	4090	11
5	Secretario Ejecutivo	5040	23
1	Secretario Ejecutivo	5040	16
11	Auxiliar Administrativo	5120	23
2	Auxiliar Administrativo	5120	20
2	Auxiliar Administrativo	5120	18
5	Auxiliar Administrativo	5120	16
9	Auxiliar Administrativo	5120	14
24	Auxiliar Administrativo	5120	13
103	Auxiliar Administrativo	5120	12
34	Auxiliar Administrativo	5120	10
10	Secretario	5140	14
137	Secretario	5140	13
15	Conductor Mecánico	5310	13
475	Enfermero Auxiliar	5345	20
59	Auxiliar de Servicios Asistenciales	5350	16
1400	TOTAL EMPLEOS		
144	TRABAJADORES OFICIALES		
1544	TOTAL PLANTA		

Tabla 7. Planta de empleos con modificación de Decreto 2259 de 2005

Fuente: Unidad de Talento Humano

4.4. MODIFICACIÓN A LA PLANTA DE PERSONAL VIGENCIA 2008. DECRETO 4781 DE 2008

Mediante Decreto 4781 de 2008 (19 de diciembre, se modificó la estructura organizacional del Hospital Militar Central, creando cinco (05) Subdirecciones y trece (13) Jefaturas de Unidad. Para el mismo año se aprobó el ajuste y modificación de la planta de personal de empleados públicos en cumplimiento a lo consagrado en la Ley 770 de 2005³ y el Decreto 092 de 2007⁴. En el marco del ajuste fueron suprimidos 23 cargos que se encontraban vacantes, razón por la cual la reforma se produjo a costo cero y permitió disponer de los recursos para la creación de los cargos directivos que demandó la estructura orgánica aprobada.

A continuación, se detallan los cargos objeto de supresión:

³ Ley 770 de marzo 17 de 2005 "Por la cual se establece el sistema de funciones y requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004"

⁴ Decreto 092 del 17 de enero de 2007 "Por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos que integran el Sector Defensa"

DENOMINACION DEL CARGO	Nº DE CARGOS	CODIGO	GRADO
PLANTA GLOBAL			
Asesor del Sector Defensa	1	2-2-	17
Jefe de División	6	2040	24
Servidor Misional en Sanidad Militar	5	2-2-	25
Servidor Misional en Sanidad Militar	2	2-2-	18
Profesional de Defensa	1	3-1-	13
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	2	6-1-	26
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	4	6-1-	25
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	2	6-1-	21
TOTAL CARGOS SUPRIMIDOS	23		

Tabla 8. Cargos suprimidos. Decreto 4781 de 2008
Fuente: Unidad de Talento Humano

Así mismo se aprobó la creación de 21 cargos distribuidos así:

DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL			
Nº DE CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO
3 (Tres)	Profesional de Defensa	3-1	23
PLANTA GLOBAL			
Nº DE CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO
3 (Tres)	Subdirector del Sector Defensa	1-2-1	21
1 (Uno)	Jefe de Oficina del Sector Defensa	1-4	16
13 (Trece)	Jefe de Unidad de Seguridad y Defensa	1-6	16
1 (Uno)	Profesional de Defensa	3-1	16
21 (Veintiuno)	TOTAL CARGOS CREADOS		

Tabla 9. Cargos creados. Decreto 4781 de 2008
Fuente: Unidad de Talento Humano

Teniendo en cuenta los ajustes, la planta aprobada mediante Decreto 4781 de 2008 y vigente a la fecha, es la siguiente:

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL PLANTA
NIVEL DIRECTIVO			
DIRECTOR GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA ADSCRITA DEL SECTOR DEFENSA	1-2	23	1
SUBDIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	1-2-1	21	5
JEFE DE OFICINA DEL SECTOR DEFENSA	1-4	16	2
JEFE DE UNIDAD DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1-6	16	13
NIVEL ASESOR			
JEFE DE OFICINA ASESORA DEL SECTOR DEFENSA	2-1	27	2

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		14 de 22	

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL PLANTA
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2	26	2
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	25	122
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR M.T.	2-2	25	11
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	20	8
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR M.T.	2-2	20	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	18	6
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	16	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	14	10
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	12	124
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	9	42
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	8	26
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	4	19
NIVEL PROFESIONAL			
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	23	3
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	22	1
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	19	1
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	17	5
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	16	10
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	15	8
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	14	3
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	13	6
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	12	9
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	8	2
NIVEL TÉCNICO			
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1	30	4
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1	28	2
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1	26	8
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1	24	2
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1	22	3
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1	30	22
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1	28	5
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1	26	10
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1	25	8
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1	24	4
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1	23	1
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1	22	2
NIVEL ASISTENCIAL			
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	36	19
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	33	2
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	31	2
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	29	12
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	27	19
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	26	173
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	25	99
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	21	32
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1	33	475
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1	29	49
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1	26	2

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		15 de 22	

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL PLANTA
TOTAL PLANTA			1398
TRABAJADOR OFICIAL	01		114
TOTAL PLANTA GLOBAL			1512

Tabla 10. Cargos suprimidos. Decreto 4781 de 2008

Fuente: Unidad de Talento Humano

A continuación, se presenta el cuadro comparativo general de supresión de cargos en la planta del Hospital Militar Central, tomando como base la planta aprobada en 2008:

NORMATIVIDAD	CARGOS SUPRIMIDOS	CARGOS CREADOS O MODIFICADOS	PLANTA APROBADA
DECRETO 04 DE 1998			1908 cargos +197 trabajadores oficiales = 2105 empleos
DECRETO 1017 DE 2004	1277 cargos + 49 trabajadores oficiales = 1326	10 mantuvieron denominación 664 modificados 734 creados	1408 cargos + 148 trabajadores oficiales = 1556 empleos
DECRETO 2259 DE 2005	8 Cargos de planta + 4 trabajadores oficiales=12		1400 cargos + 144 trabajadores oficiales = 1544 empleos
DECRETO 4781 DE 2008	23 cargos	21 cargos creados	1398 cargos +114 trabajadores oficiales =1512 empleos

Tabla 11. Comparativo General modificaciones a la planta de empleos (1998 – 2019)

Fuente: Unidad de Talento Humano

El análisis de las reformas a la planta principalmente análisis frente a los cargos suprimidos, se evidencia que el Hospital Militar Central ha dado estricto cumplimiento a las disposiciones legales que se han impartido en la materia, no obstante y considerando el nivel de operación de la entidad frente a la prestación de servicios de salud especializados y de alta complejidad a la población de las FFMM y sus beneficiarios, se evidencia que el Hospital no cuenta con el personal de planta requerido para atender la demanda de servicios y en consecuencia se ha visto condicionado a optar por la modalidad de contratación de prestación de servicios con persona natural y jurídica para suplir la inexistencia de personal, situación que se ve reflejada en la distribución de las modalidades de vinculación del personal, donde de las 2.225 personas naturales que prestan sus servicios al Hospital 1053 corresponden a cargos de planta y 1172 (52.6%) a vinculación mediante contrato de prestación de servicios.

La historia de las modificaciones de planta de la entidad muestra un recorrido que se ajusta a las condiciones cambiantes del mercado laboral colombiano. Un importante número de los cargos suprimidos se han dado porque en su momento el estímulo para la vinculación fue la remuneración, que para el caso del hospital resultó poco atractiva para la mayoría de los cargos asistenciales a los que el mercado de la salud ofrecía la posibilidad de moverse en varios turnos e instituciones a fin de lograr un mejor resultado en términos de ingreso y la consecuente renuencia a la vinculación en planta. Ahora bien, lo que se ha logrado identificar en la dinámica actual, es que esas mismas condiciones del mercado que en muchos aspectos se acercan a la informalidad por la ausencia de garantías laborales en términos prestacionales y

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		16 de 22	

de estabilidad, han vuelto atractivas la oferta de vacantes del Hospital y nuevamente ha surgido la necesidad de contar con las vacantes que permitan incrementar la retención laboral y disminuir los costes asociados a la capacitación y entrenamiento en el sitio de trabajo.

5. ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES.

5.1. AMPLIACIÓN DE PLANTA Y APROVISIONAMIENTO DE RECURSOS PARA NOMBRAMIENTO EN VACANTES DEFINITIVAS.

El Hospital Militar Central, consciente de la necesidad de ampliar la planta de empleos a fin de garantizar el mejoramiento en la prestación del servicio a nuestros usuarios, adelantó durante la vigencia 2021 la actualización de un estudio técnico para dicho fin, por lo cual se efectuó el correspondiente levantamiento de cargas y aplicación del modelo de adecuación de volumen que confirmó la necesidad de llevar a cabo el referido proceso de ampliación, mediante la creación de empleos, del nivel misional, entre los cuales se contemplan cargos estratégicos, misionales y de apoyo a la gestión.

Teniendo en cuenta lo consagrado en el Decreto 1800 de 2019, las entidades públicas que estimen necesaria la ampliación de sus plantas, deben contar con los recursos financieros que permitan apalancar estos fines. Por tal razón, el Hospital Militar Central, en virtud de los recursos disponibles, ha planteado escenarios de ampliación de planta, que están siendo evaluados por las entidades competentes, tales como Ministerio de Hacienda y Departamento Administrativo de la Función Pública, con acompañamiento del GSED, quienes son conscientes de las problemáticas que aquejan al Hospital producto de la planta insuficiente, para atender las demandas sociales en materia de salud que le competen.

Dadas las restricciones de orden presupuestal y las disposiciones normativas que señalan que los rediseños institucionales y eventuales ajustes a la planta de empleos, deben ser a "COSTO CERO", la propuesta de rediseño y ampliación de planta se encuentra en análisis por parte de la alta dirección para la posterior remisión a los órganos técnicos que revisarán su viabilidad.

6. ESTADO ACTUAL DE LA PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LA PLANTA.

6.1. POR TIPO DE EMPLEO

TIPO DE VINCULACIÓN / SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	CANTIDAD DE EMPLEOS
CARRERA ADMINISTRATIVA	2
EN PROVISIONALIDAD	236
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	744
PERIODO FIJO	2

TIPO DE VINCULACIÓN / SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	CANTIDAD DE EMPLEOS
TRABAJADOR OFICIAL	69
VACANTE DEFINITIVA	414
VACANTE TO	45
Total general de Vacantes	1512

TOTAL DE PLANTA ACTIVA	1053
-------------------------------	-------------

Tabla 12. Estado actual de la planta por tipo de empleo. Corte 1 de diciembre de 2021

Fuente: Unidad de Talento Humano – Hospital Militar Central

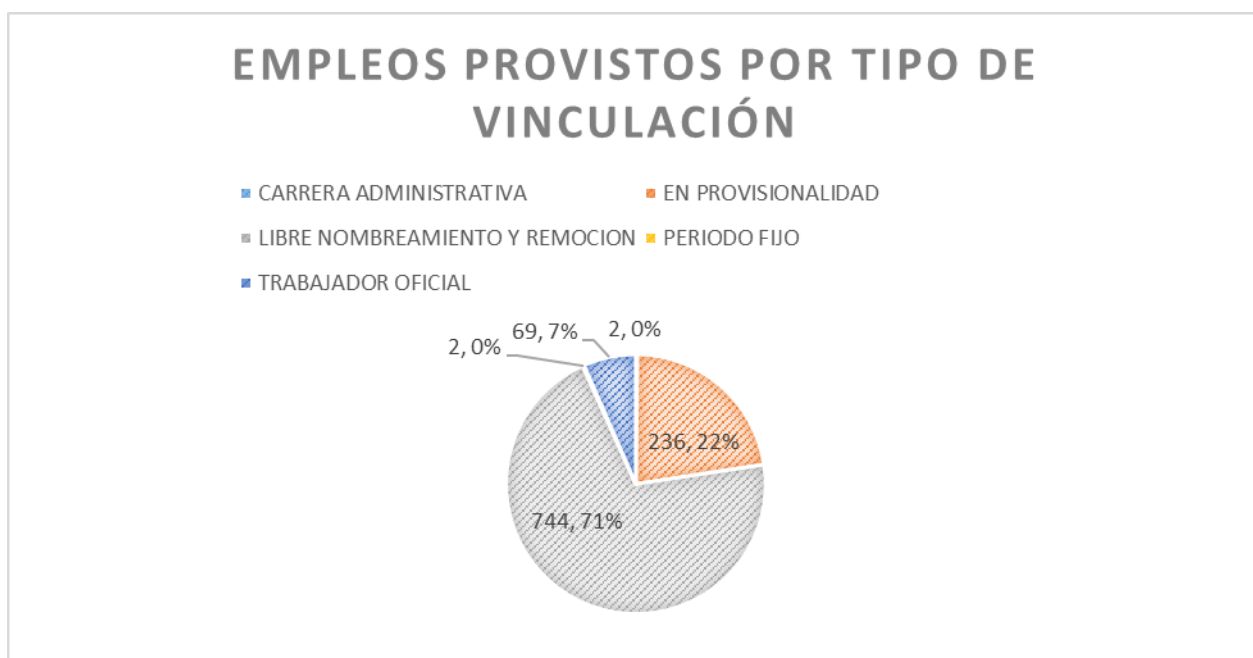


Gráfico 1. Estado actual de la planta por tipo de empleo. Corte 1 de diciembre de 2021

Fuente: Unidad de Talento Humano – Hospital Militar Central

6.2. POR NIVEL JERÁRQUICO

NIVEL JERÁRQUICO	VACANTE DEFINITIVA	ACTIVOS	Total general
ASESOR	69	305	374
ASISTENCIAL	302	585	887
DIRECTIVO		21	21
PROFESIONAL	11	36	47
TECNICO	32	37	69

NIVEL JERÁRQUICO	VACANTE DEFINITIVA	ACTIVOS	Total general
TRABAJADOR OFICIAL	45	69	114
Total general	459	1053	1512

Tabla 13. Estado actual de la planta. Corte 1 de diciembre de 2021

Fuente: Unidad de Talento Humano – Hospital Militar Central

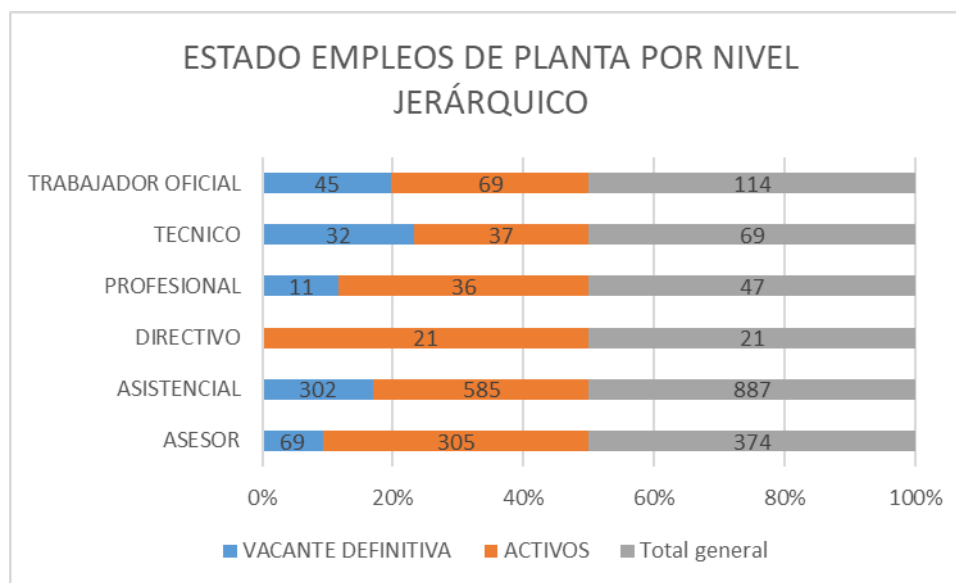


Gráfico 2. Estado provisión de planta. Corte 1 de diciembre de 2021

Fuente: Unidad de Talento Humano – Hospital Militar Central

El gráfico refleja el estado actual de la provisión de vacantes de la planta de empleos del Hospital Militar Central, en tal sentido, se señala que la mismas obedecen a renunciaciones presentadas por sus titulares y otras corresponden a vacantes que desde la creación de la planta actual mediante Decreto 4781 de 2008, no han contado con presupuesto asignado para su provisión, de conformidad con las medidas de austeridad decretadas por el Gobierno nacional quien desde hace algunos años, según las cuales la programación de recursos para la provisión de la planta se efectúa al corte determinado por dicho organismo y contempla las vacantes provistas a esa fecha.

4 PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

En la vigencia 2018, de conformidad con el lineamiento emanado de la Comisión Nacional del Servicio Civil fueron reportadas las siguientes vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC:

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS	CANTIDAD DE VACANTES
ASISTENCIAL	67	248
TÉCNICO	16	17

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		19 de 22	

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS	CANTIDAD DE VACANTES
PROFESIONAL	32	39
TOTAL	115	304

Tabla 14. Opec Convocatoria 638 de 2018
Fuente: Unidad de Talento Humano – Hospital Militar Central



Ilustración 1. Etapas de la Convocatoria 638 de 2018
Fuente: Unidad de Talento Humano – Hospital Militar Central

De conformidad con la expedición de listas de elegibles surtida el 23 de noviembre de 2021, con firmeza del 7 de diciembre de 2021, la entidad procederá en los términos del Decreto 1083 de 2015 y el Acuerdo 2776 de 2018, a efectuar los correspondientes nombramientos en periodo de prueba y terminación de nombramientos provisionales en los casos que proceda.

7. PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

De conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004, se procederá a proveer las vacantes que se requieran para el funcionamiento del HOSPITAL MILITAR CENTRAL, para las cuales se hayan previsto y aprobado los recursos necesarios en el rubro de gastos de Personal para la vigencia 2022.

Para la vigencia 2021 a continuación se mencionan los nombramientos efectuados:

EMPLEO	NOMBRAMIENTOS
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR 2-2-20	2
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA 2-2-26	1
AUXILIAR DE SERVICIOS 6-1-29	2
AUXILIAR DE SERVICIOS 6-1-33	6
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA 6-1-26	1
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA 6-1-25	1
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA 6-1-29	2
JEFE DE UNIDAD DE SEGURIDAD Y DEFENSA 1-6-16	1
PROFESIONAL DE DEFENSA 3-1-16	2
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR 2-2-12	3
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR 2-2-18	2
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR 2-2-20	2
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR 2-2-25	11
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR 2-2-8	5
SUBDIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA 1-2-1-21	3
TECNICO DE SERVICIOS 5-1-30	2
TOTAL	46

Tabla 15. Nombramientos Vigencia 2021.
Fuente: Unidad de Talento Humano – Hospital Militar Central

Durante la vigencia 2021 se generaron las siguientes vacantes:

EMPLEO	CANTIDAD DE VACANTES GENERADAS
AUXILIAR DE SERVICIOS VACANTE 6-1-33	5
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA VACANTE 6-1-21	5
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA VACANTE 6-1-25	3
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA VACANTE 6-1-26	11
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA VACANTE 6-1-29	1
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA VACANTE 6-1-36	1
JEFE DE OFICINA DEL SECTOR DEFENSA VACANTE 1-4-16	1
PROFESIONAL DE DEFENSA VACANTE 3-1-15	1
PROFESIONAL DE DEFENSA VACANTE 3-1-17	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR VACANTE 2-2-12	10
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR VACANTE 2-2-14	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR VACANTE 2-2-18	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR VACANTE 2-2-25	2
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR VACANTE 2-2-8	1

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2022	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		21 de 22	

EMPLEO	CANTIDAD DE VACANTES GENERADAS
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR VACANTE 2-2-9	1
TECNICO DE SERVICIOS VACANTE 5-1-26	1
TECNICO DE SERVICIOS VACANTE 5-1-30	1
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA VACANTE 5-1-26	1
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA VACANTE 5-1-26	1
TRABAJADOR OFICIAL VACANTE TO	4
TOTAL	53

Tabla 16. Retiros Vigencia 2021.

Fuente: Unidad de Talento Humano – Hospital Militar Central

8. REDISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA

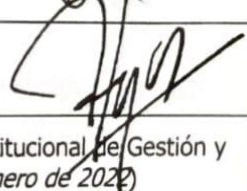
Esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio, así mismo realizar los nombramientos según las necesidades de personal y que tengan el correspondiente respaldo presupuestal.

9. ESTIMACIÓN DE LOS COSTOS DE PERSONAL Y ASEGURAMIENTO DE SU FINANCIACIÓN EN EL PRESUPUESTO

Para la vigencia 2022, el costo total de la planta de personal del HOSPITAL MILITAR CENTRAL provista en un 69.6% corresponde a \$72.087.000.000, al respecto se precisa que la entidad garantizará que se provean aquellas vacantes que se ocasionen en la vigencia por causa de retiro, ó que con los recursos disponibles por ello se provean las vacantes que se requieran.

10. CONTROL DE CAMBIOS

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

16.APROBACIÓN				
	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ /ACTUALIZÓ	Dra. María Andrea Grillo Roa	Jefe de Unidad del Sector Defensa - Unidad de Talento Humano	Enero 2022	
REVISÓ	TC (RA) Ricardo Arturo Hoyos Lanziano	Subdirector Administrativo	Enero 2022	
APROBÓ	El presente Plan se encuentra aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (<i>Acta de Aprobación N°1 del 20 de enero de 2022</i>)			
PLANEACIÓN – CALIDAD ASESORÍA METODOLÓGICA	SMSM. Pilar Adriana Duarte Torres	Servidor Misional en Sanidad Militar – Área Gestión de Calidad	Enero 2022	