



La seguridad
es de todos

Mindefensa



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021

HOSPITAL MILITAR CENTRAL – HOMIL

CÓDIGO: GH-UNTH-PL-02

FECHA EMISIÓN: 29-01-2021

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 2021	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		2 de 17	

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	5
4.1	ANÁLISIS DE REFORMAS A LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y PLANTA DE EMPLEOS DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL DESDE 1998.	5
4.2	REFORMA A LA PLANTA DE PERSONAL VIGENCIA 2004 - DECRETO 1017 DE 2004.	6
4.3	MODIFICACIÓN A LA PLANTA DE PERSONAL VIGENCIA 2005. DECRETO 2259 DE 2005.....	7
4.4	MODIFICACIÓN A LA PLANTA DE PERSONAL VIGENCIA 2008. DECRETO 4781 DE 2008.....	9
5.	ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES.	12

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		3 de 17	

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.

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

✓ Método de estándares subjetivos

La metodología del estudio de las cargas, se basa en el modelo de cargas laborales definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), donde se reúnen diferentes técnicas de medición de tiempos para una determinación de recurso humano, el cual sea competitivo para la ejecución de las tareas o actividades que tiene asignada cada dependencia, unidad, oficina o área. Así como se utiliza el método de la entrevista semiestructura y de la observación participativa, para la recolección de la información.

Tendiente a desarrollar el estudio de cargas laborales, se establecen los siguientes pilares:

- Conocer la estructura interna de la institución, de tal manera que permita identificar el personal que se encuentra asignado en cada dependencia y/o servicio. Teniendo en cuenta la interacción de las mismas con los procesos que tiene establecidos la entidad.
- Identificar y establecer los productos, procesos, procedimientos, etapas (fases) y tareas (actividades) que requiere la Institución en cada una de las dependencias de acuerdo su estructura orgánica, el manual de procesos y procedimientos.
- Realizar la cuantificación del volumen de las actividades identificadas, así como, la medición de las mismas en función del tiempo; los cuales reflejan estándares reales de la ejecución de las actividades dentro de los procedimientos o procesos.
- Analizar las actividades de los empleos según el nivel jerárquico, de acuerdo con el decreto 2772 del 10-08-2005, por el cual se “Establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones” En el capítulo 2 “Funciones de los empleos según su nivel jerárquico” en sus artículos 2,3,4,5 y 6; de la siguiente manera:

5. Estimar la carga real y teórica de trabajo, bajo el rendimiento de cada una de las dependencias de la institución en una jornada de trabajo establecida, y se mostrara dinámicamente el resultado del estudio técnico por cada una de ellas, contemplando el margen de desviación por la calidad subjetiva del dato, en relación al volumen del trabajo y en función del tiempo. Sin juzgar, el desempeño global e individual de las dependencias.

Nota: Dentro de la jornada laboral establecida, es importante aclarar que, de acuerdo a la especialidad de algunas dependencias, se tienen en cuenta los turnos rotativos.

Los pilares anteriormente mencionados, se estructuran en tres etapas: planeación, implementación de la metodología, consolidación y análisis de resultados; tal como se enmarca en la siguiente ilustración:

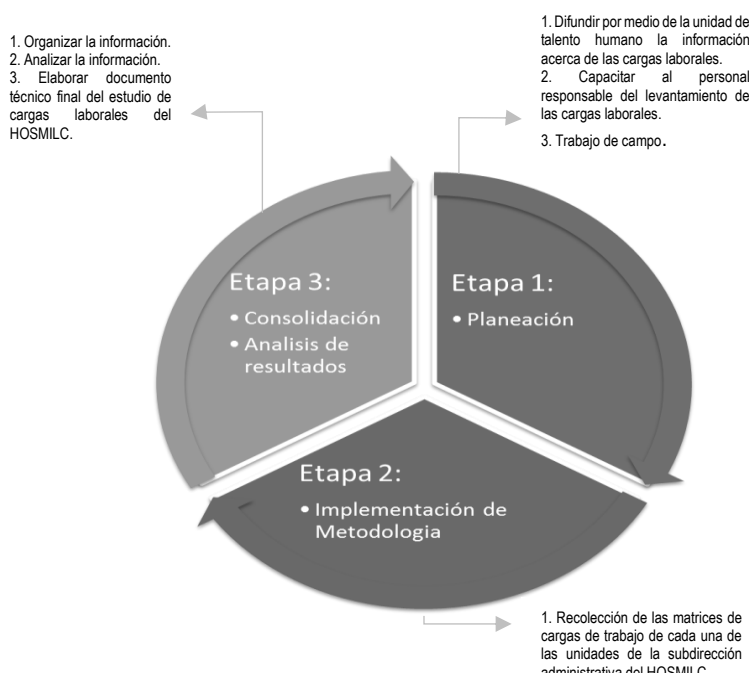


Gráfico 1. Etapas para realizar el estudio de cargas laborales
Fuente: Elaboración Propia

El método de los estándares subjetivos, determina el tiempo de cada una de las actividades descritas por proceso o procedimiento, con base en las estimaciones de volumen y en función del tiempo por las personas que realizan directamente las tareas.

Para el desarrollo de este método dentro de estudio se tienen en cuenta las siguientes variables:

- Cantidad promedio de veces que se realiza la actividad en un mes
- Tiempo mínimo asignado para ejecutar la actividad
- Tiempo máximo asignado para ejecutar la actividad
- Tiempo promedio asignado para ejecutar la actividad en el mes

✓ **Método de adecuación de volumen**

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		5 de 17	

El estudio de capacidad instalada desarrollado en la Entidad, propende por la identificación del nivel de oferta que tienen las diferentes especialidades médicas del HOSMILC para la prestación de servicios de salud, con el fin de determinar la capacidad faltante o excedente por especialidad; una vez haya sido suplida la demanda de los usuarios y beneficiarios del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares.

Desde un enfoque metodológico, el estudio se basa en el análisis de los recursos de talento humano asistencial, infraestructura y equipos biomédicos, componentes que a su vez corresponden a tres de los siete estándares de habilitación definidos en la Resolución 2003 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 salud”.

En la primera etapa se realizó la agrupación de las especialidades ofertadas por el HOSMILC, mediante la revisión de los registros de actividades asistenciales en el sistema de información Dinámica Gerencial.NET, para el periodo comprendido entre Enero a Diciembre 2018; lo cual permitió identificar inicialmente 139 nombres de especialidades, a las cuales se les realizó un proceso de depuración y agrupación consistente en retirar los nombres que no corresponden a especialidades médicas, así como la homologación de términos de especialidades (pero escritas de diferente manera), para posteriormente realizar la agrupación de las especialidades que permita un manejo y presentación de información bajo un esquema gerencial y eficiente. Como resultado de la agrupación, se estableció un total de 60 especialidades sobre las cuales se enfocó el cálculo de la capacidad instalada del Hospital Militar Central.

La segunda etapa del estudio de capacidad instalada consistió en la descarga y depuración de los reportes médico asistenciales, con la finalidad de identificar las actividades asistenciales realizadas y registradas en Dinámica Gerencial.NET en el marco de los centros de atención definidos para el estudio, lo cual permite determinar la capacidad utilizada por las diferentes especialidades, como insumo para el cálculo de la productividad asistencial.

Teniendo en cuenta la proyección de la demanda, la estimación de la oferta, la determinación de los requerimientos de personal y la planeación de acciones para satisfacer las necesidades en recurso humano o para detectar los posibles excesos, se ha creado una herramienta ofimática propia, que permita facilitar la toma de decisiones en cuanto a la Planeación del Talento Humano donde se evidencia el personal requerido por cada una de las dependencias de la institución, junto con sus productos, actividades, tiempos de ejecución.

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.

1.1 4.1 ANÁLISIS DE REFORMAS A LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y PLANTA DE EMPLEOS DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL DESDE 1998.

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		6 de 17	

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:

1.2 4.2 REFORMA A LA PLANTA DE PERSONAL VIGENCIA 2004 - DECRETO 1017 DE 2004.

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 N° 1. 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 2. Detalle de las modificaciones a la planta de empleos del Decreto 04 de 1998

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		7 de 17	

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 2020, son perfiles que se requieren para la operación del Hospital.

1.3 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:

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 3. 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

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		8 de 17	

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
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		

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		9 de 17	

144	TRABAJADORES OFICIALES
1544	TOTAL PLANTA

Tabla 4. Planta de empleos con modificación de Decreto 2259 de 2005

Fuente: Unidad de Talento Humano

1.4 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 2005¹ y el Decreto 092 de 2007². 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:

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 5. 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

¹ 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"

² 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"

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		10 de 17	

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 6. 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
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

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		11 de 17	

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
TOTAL PLANTA			1398
TRABAJADOR OFICIAL	01		114
TOTAL PLANTA GLOBAL			1512

Tabla 8. 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 9. Comparativo General modificaciones a la planta de empleos (1998 – 2019)

Fuente: Unidad de Talento Humano

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		12 de 17	

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 para suplir la inexistencia de personal, situación que se ve reflejada en la distribución de las modalidades de vinculación del personal, donde de las 2370 personas que prestan sus servicios al Hospital 1198 corresponden a cargos de planta y 1172 (49%) 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 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 2019 el 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 no fue definida como viable presupuestalmente por las autoridades competentes.

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

6.1 POR TIPO DE EMPLEO

TIPO DE EMPLEO	PROVISTAS	VACANTES
CARRERA	269	168
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	746	215
TRABAJADOR OFICIAL	74	40
TOTAL	1089	423

Tabla 8. Estado actual de la planta por tipo de empleo. Corte 31 de diciembre de 2020

Fuente: Unidad de Talento Humano – Hospital Militar Central

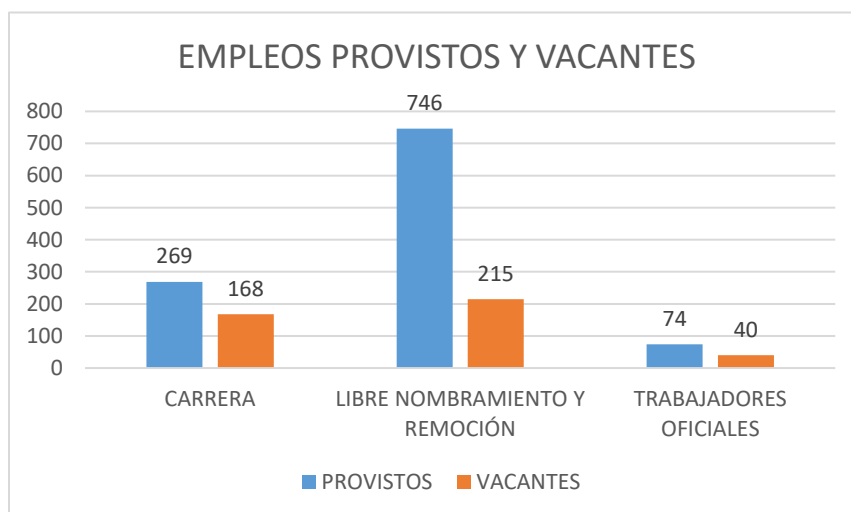


Gráfico 1. Estado actual de la planta por tipo de empleo. Corte 31 de diciembre de 2020

Fuente: Unidad de Talento Humano – Hospital Militar Central

6.2 POR NIVEL JERÁRQUICO

NIVEL JERÁRQUICO	PROVISTAS	VACANTES
DIRECTIVO	18	3
ASESOR	307	67

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		14 de 17	

PROFESIONAL	37	11
TÉCNICO	40	31
ASISTENCIAL	613	271
TRABAJADOR OFICIAL	74	40
TOTAL	1089	423

Tabla 9. Estado actual de la planta. Corte 31 de diciembre de 2020

Fuente: Unidad de Talento Humano – Hospital Militar Central

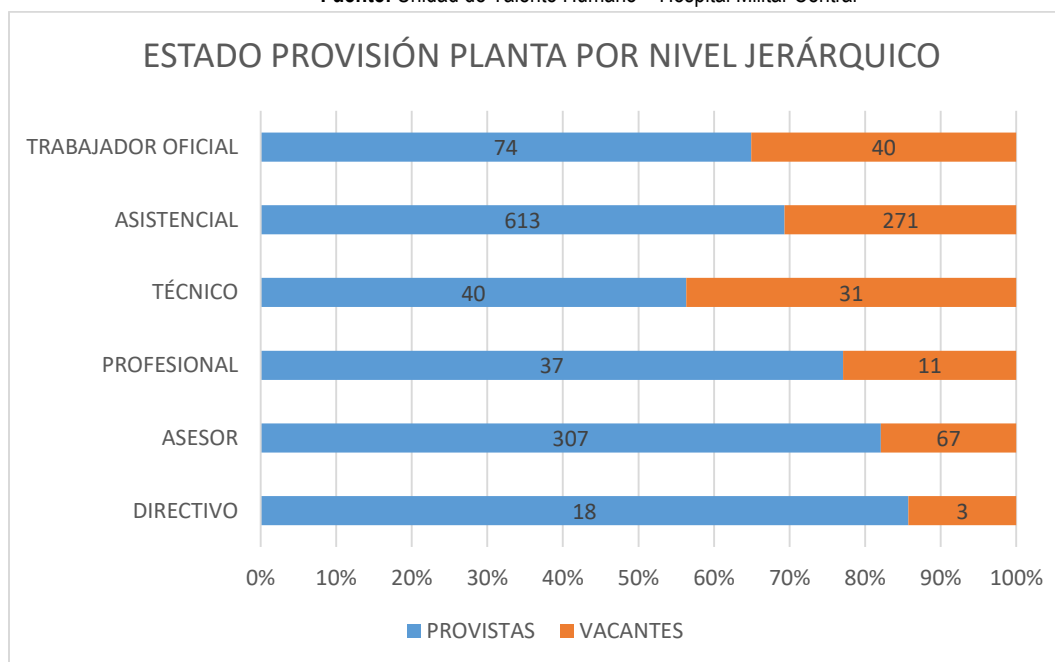


Gráfico 2. Estado provisión de planta. Corte 31 de diciembre de 2020

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.

7. 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	CANTIDAD DE
-------	-------------	-------------

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		15 de 17	

	EMPLEOS	VACANTES
ASISTENCIAL	67	248
TÉCNICO	16	17
PROFESIONAL	32	39
TOTAL	115	304

Tabla 12 Opec Convocatoria 638 de 2018
Fuente: Unidad de Talento Humano – Hospital Militar Central

8. 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 2021.

Para la vigencia 2020 a continuación se mencionan los nombramientos efectuados:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NOMBRAMIENTOS
JEFE DE OFICINA DEL SECTOR DEFENSA	1-4	16	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	12	2
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	18	2
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	20	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	25	4
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	13	1
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	25	2
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1	33	2
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	36	1
TOTAL			16

Tabla 13 Nombramientos Vigencia 2020.
Fuente: Unidad de Talento Humano – Hospital Militar Central

Durante la vigencia 2020 se generaron las siguientes vacantes:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	RENUNCIAS
SUBDIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	1-2-1	21	2

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		16 de 17	

JEFE DE UNIDAD DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1-6	16	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	8	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	12	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	14	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	20	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	25	1
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2	26	1
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	12	1
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	15	1
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1	28	1
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1	30	1
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	25	1
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	26	3
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	33	3
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	36	2
TRABAJADOR OFICIAL			2
TOTAL			24

Tabla 14 Retiros Vigencia 2020.

Fuente: Unidad de Talento Humano – Hospital Militar Central

9. 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,

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

Para la vigencia 2021, el costo total de la planta de personal del HOSPITAL MILITAR CENTRAL provista en un 72% corresponde a \$ 68.739.000.000. Al respecto se precisa que la entidad garantizará que se provean aquellas vacantes

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		17 de 17	

que se ocasionen en la vigencia por causa de retiro, o que con los recursos disponibles por ello se provean las vacantes que se requieran.

11. CONTROL DE CAMBIOS

Se cambiaron las metas de acuerdo al comportamiento de los indicadores 2020 y Cronograma de actividades.

ACTIVIDADES QUE SUFRIERON CAMBIOS		OBSERVACIONES DEL CAMBIO	MOTIVOS DEL CAMBIO	FECHA DEL CAMBIO
ID	ACTIVIDAD			
--	Primera versión del Documento para la vigencia 2021	N.A.	N.A.	Enero 29 de 2021

12.APROBACIÓN				
	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ /ACTUALIZÓ	María Andrea Grillo Roa	Jefe de Unidad de Talento Humano	Enero 2021	Original Firmado
REVISÓ	María Andrea Grillo Roa	Jefe de Unidad de Talento Humano	Enero 2021	Original Firmado
	Ing. José Miguel Cortés García	Subdirector Administrativo (E)	Enero 2021	Original Firmado
APROBÓ	El presente Plan se encuentra aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (<i>Ver Acta de Aprobación, a continuación</i>)			
PLANEACIÓN – CALIDAD ASESORÍA METODOLÓGICA	SMSM. Pilar Adriana Duarte Torres	Grupo Gestión de Calidad.	Enero 2021	Original Firmado