

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS -- 2023



Cr(RA) Ricardo Arturo Hoyos Lanziano
Subdirector del Sector Defensa
Subdirección Administrativa
HOSPITAL MILITAR CENTRAL - HOMIL

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023



MINISTERIO DE DEFENSA
NACIONAL

Transversal 3 C No. 49 – 02 Bogotá D.C., Colombia
Conmutador (601) 348 68 68
www.hospitalmilitar.gov.co

   Hospital Militar Central Colombia  @HOMILCOL



PL-OAPL-PR-10-FT-01 V4

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023	CODIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSION	01
		Página:	2 de 14		

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO.....	3
3.	MODIFICACIONES A LA PLANTA DE EMPLEOS DE LA ENTIDAD	3
4.	ESCENARIOS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS - POLÍTICA DE FORMALIZACIÓN DE EMPLEOS.....	4
5.	TOTAL DE EMPLEOS VACANTES.....	6
5.1.1	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	7
5.1.2	PROVISIÓN POR ENCARGO Y NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	8
5.2	ESCENARIOS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS Y COSTOS	8
	CONTROL DE CAMBIOS	14



**MINISTERIO DE DEFENSA
NACIONAL**

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

Conmutador (601) 348 68 68

www.hospitalmilitar.gov.co



Hospital Militar Central Colombia

@HOMILCOL



PL-OAPL-PR-10-FT-01 V4

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. OBJETIVO

Identificar los escenarios de provisión de los empleos de planta y costos para atender las necesidades presentes y futuras derivadas de la prestación de servicios del HOMIL, considerando las posibilidades presupuestales.

3. MODIFICACIONES A LA PLANTA DE EMPLEOS DE LA ENTIDAD

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 1. 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 para suplir la inexistencia de

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023	CODIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSION	01
		Página:	4 de 14		

personal, situación que se ve reflejada en la distribución de las modalidades de vinculación del personal, donde de las 2410 personas que prestan sus servicios al Hospital 1036 corresponden a cargos de planta y 1375 (57%) 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.

4. ESCENARIOS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS - POLÍTICA DE FORMALIZACIÓN DE EMPLEOS

La Ley 909 en su artículo 46, modificado por el artículo 228 del decreto 019 de 2012, establece sobre las reformas de las plantas de personal lo siguiente: *“Reformas de planta de personal. Las reformas de plantas de personal de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, deberán **motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la Administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren**, elaborados por las respectivas entidades bajo las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y de la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP-*

El Departamento Administrativo de la Función Pública adoptará la metodología para la elaboración de los estudios o justificaciones técnicas, la cual deberá ceñirse a los aspectos estrictamente necesarios para soportar la reforma a las plantas de personal.

Toda modificación a las plantas de personal de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del poder público del orden nacional, deberá ser aprobada por el Departamento Administrativo de la Función Pública.” (negrilla fuera de texto).

Que el artículo 2.2.12.1 del Decreto 1083 de 2015, establece por su parte que las reformas de las plantas de empleos de las entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial *deberán motivarse en XXS **provisión de todos los cargos de las plantas de personal existentes y en vacancia;** (ii) la ampliación de las plantas de personal existentes siempre que las condiciones técnicas y financieras así lo permitan; (iii) la creación de plantas temporales en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia; y, (iv) el uso racional de los contratos de prestación de servicios atendiendo exclusivamente lo establecido en la ley y en los fallos judiciales.*

(..)

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023	CODIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSION	01
		Página:	5 de 14		

Si los estudios para la planta temporal de personal en equidad determinan la necesidad de reformar la estructura organizacional interna del ente público, **deberá entonces proponer la reorganización que se requiera.**

5. Los órganos, organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional deberán proponer tanto las plantas temporales de personal en equidad, como la **reorganización de sus estructuras internas, teniendo en cuenta el objetivo fundamental y esencial de nuestro gobierno. “Colombia potencia mundial de la vida”, el cual se lograba a través “la Bioadministración” como modelo de las administraciones públicas -nacionales y territoriales- que garantice y proteja todas las manifestaciones de vida, y hagan efectivo el cumplimiento del principio global de la “buena administración”.**
6. Igualmente, deberá tenerse en cuenta en este ejercicio técnico de transformación administrativa, el **acercamiento directo y efectivo del ciudadano con el Estado. dentro de un marco de gobernanza inclusivo y diverso que garantice la más amplia participación de actores directos e indirectos de acuerdo con la misionalidad de cada ente público.**

(...)

De igual manera, los entes públicos a quienes va dirigida la presente circular, cuando vayan a proveer empleos a través de una planta temporal nueva y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión deberán, en condiciones de igualdad, otorgar como mínimo un **10% para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad:** incluir personas con discapacidad de acuerdo con los porcentajes señalados en el Decreto 2011 de 2017; y **el 5% para otras poblaciones vulnerables tales como comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras,** víctimas de la violencia, entre otras, buscando siempre la paridad de género. **Este lineamiento también será aplicable cuando los órganos, organismos y entidades de la Administraciones Públicas amplíen, modifiquen o provean sus plantas de personal.** (negrilla fuera de texto)

Mediante Circular Conjunta DAFP - ESAP 100-05-2022 se impartieron lineamientos del Plan de Formalización de empleos – Vigencia 2023, en la cual se establece que:

*“La formalización del empleo público se promoverá teniendo en cuenta los siguientes mecanismos: (i) **la provisión de todos los cargos de las plantas de personal existentes y en vacancia;** (ii) la ampliación de las plantas de personal existentes siempre que las condiciones técnicas y financieras así lo permitan; (iii) la creación de plantas temporales en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia; y, (iv) el uso racional de los contratos de prestación de servicios atendiendo exclusivamente lo establecido en la ley y en los fallos judiciales.*

(..)

Si los estudios para la planta temporal de personal en equidad determinan la necesidad de reformar la estructura organizacional interna del ente público, **deberá entonces proponer la reorganización que se requiera.**

7. Los órganos, organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional deberán proponer tanto las plantas temporales de personal en equidad, como la **reorganización de sus estructuras internas, teniendo en cuenta el objetivo fundamental y esencial de nuestro gobierno. “Colombia potencia**

mundial de la vida”, el cual se lograba a través “la Bioadministración” como modelo de las administraciones públicas -nacionales y territoriales- que garantice y proteja todas las manifestaciones de vida, y hagan efectivo el cumplimiento del principio global de la “buena administración”.

8. *Igualmente, deberá tenerse en cuenta en este ejercicio técnico de transformación administrativa, el acercamiento directo y efectivo del ciudadano con el Estado. dentro de un marco de gobernanza inclusivo y diverso que garantice la más amplia participación de actores directos e indirectos de acuerdo con la misionalidad de cada ente público.*

(...)

8. *De igual manera, los entes públicos a quienes va dirigida la presente circular, cuando vayan a proveer empleos a través de una planta temporal nueva y se haya agotado el procedimiento establecido en los artículos 2.2.1.2.6 y 2.2.5.3.5 del Decreto 1083 de 2015 respecto de su provisión deberán, en condiciones de igualdad, otorgar como mínimo un **10% para los jóvenes entre 18 y 28 años de edad**: incluir personas con discapacidad de acuerdo con los porcentajes señalados en el Decreto 2011 de 2017; y **el 5% para otras poblaciones vulnerables tales como comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras**, víctimas de la violencia, entre otras, buscando siempre la paridad de género. **Este lineamiento también será aplicable cuando los órganos, organismos y entidades de la Administraciones Públicas amplíen, modifiquen o provean sus plantas de personal.** (negrilla fuera de texto)*

5. TOTAL DE EMPLEOS VACANTES

NIVEL JERÁRQUICO	PROVISTOS	VACANTES
ASESOR	290	84
ASISTENCIAL	594	293
DIRECTIVO	19	2
PROFESIONAL	38	9
TECNICO	38	31
TRABAJADOR OFICIAL	57	57
Total general	1036	476

Tabla 2. Estado actual de la planta. Corte 1 de diciembre de 2022

Fuente: Unidad de Talento Humano – Hospital Militar Central

La tabla anterior detalla 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 renuncias 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 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.



PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023	CODIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSION	01
		Página:	7 de 14		

5.1.1 PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

La Ley 909 de 2004, al desarrollar el artículo 125 de la Constitución Política y reglamentar el procedimiento para la provisión de los empleos de carrera y de libre nombramiento y remoción, establece:

«ARTÍCULO 23. Clases de nombramientos. Los nombramientos serán ordinarios, en período de prueba o en ascenso, sin perjuicio de lo que dispongan las normas sobre las carreras especiales.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en esta ley.

Los empleos de carrera administrativa se proveerán en período de prueba o en ascenso con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, según lo establecido en el Título V de esta ley.» (Subrayado fuera de texto)

“ARTÍCULO 24. Encargo. Artículo modificado por el artículo 1 de la Ley 1960 de 2019. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en este si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades.

Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño

En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

Por lo anterior el HOMIL dará cumplimiento a lo establecido en la citada Ley así como lo señalado en el capítulo 2 del Decreto 1083 de 2015 sobre: “MERITOCRACIA EN LA PROVISIÓN DE LOS EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DE LA RAMA EJECUTIVA DEL ORDEN NACIONAL”.

5.1.2 PROVISIÓN POR ENCARGO Y NOMBRAMIENTO PROVISIONAL

El HOMIL establecerá el procedimiento para la provisión por encargo de conformidad con el CRITERIO UNIFICADO “DERECHO PREFERENCIAL A ENCARGO EN ENTIDADES PERTENECIENTES AL SISTEMA ESPECIAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA DEL SECTOR DEFENSA de 2 de agosto de 2022, expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en el cual se concluye:

“En consecuencia, siempre que en las entidades que conforman Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa exista una vacante y la Administración decida proveerla de forma “temporal”⁶, deberá agotarse la verificación de los requisitos señalados en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, para el otorgamiento de encargo, y sólo en caso de no encontrar servidor de carrera que reúna las condiciones previstas por la norma, la entidad de forma subsidiaria y excepcional, podrá proveer el empleo a través del nombramiento provisional o mediante encargo de miembros en servicio activo de la Fuerza Pública, en virtud a lo señalado en el artículo 74 del Decreto Ley 091 de 2007” (negrilla fuera de texto)

5.2 ESCENARIOS DE PROVISIÓN DE EMPLEOS Y COSTOS

De conformidad con la política de formalización del empleo definida por el Gobierno Nacional, el HOMIL, presenta a continuación los diferentes escenarios de formalización de empleos, en los cuales se combina la provisión definitiva de empleos vacantes de la planta y la creación de empleos en la planta definitiva de la entidad con los respectivos costos asociados, los cuales serán sometidos a consideración de la Dirección General y Consejo Directivo para viabilizar el escenario que más se ajuste a las posibilidades presupuestales de la entidad, en todo caso acogiendo los lineamientos emanados del Departamento Administrativo de la Función Pública en relación con los procesos de rediseño organizacional y ampliación de plantas de empleos y provisión de empleos.

• ESCENARIO A

Formalización y creación ampliación de la planta de empleos. En este primer escenario se plantea la formalización del personal que actualmente se encuentra vinculado por prestación de servicios en las áreas misionales y administrativas. A continuación, se discrimina, teniendo en cuenta dos aspectos: en primer lugar, provisión de cargos vacantes de la planta actual, aclarando que no se tiene apropiación presupuestal disponible y en segundo lugar creación de cargo:

PERSONAL DE LA SALUD					
PERFIL	CONTRATOS	VACANTES A PROVEER	COSTO	CARGOS A CREAR	COSTO
Asesor (profesionales de la salud)	403	55	6.205.156.692	348	30.319.517.314
Asistencial (auxiliares de enfermería - laboratorio y camilleros)	554	159	11.168.726.773	395	21.010.734.401
Técnicos de servicios	78	27	687.596.083	51	2.343.177.025
TOTAL	1.035	241	18.061.479.548	794	53.673.428.740

Tabla 3. Vacantes de personal de la salud a proveer y cargos a crear
Fuente: Unidad de Talento Humano



PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023	CODIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSION	01
		Página:	9 de 14		

El costo de los contratos de prestación de servicios, está discriminado por perfil para el personal de salud en la siguiente tabla:

PERFIL	VALOR	
	Valor contratos prestación de Servicios de perfiles a formalizar en cargos vacantes en planta	Valor Contratos prestación de servicios de perfiles a formalizar en cargos a crear
Asesor (profesionales de la salud)	3.571.212.000	20.247.120.000
Asistencial (auxiliares de enfermería - laboratorio y camilleros)	3.698.856.000	9.008.460.000
Técnicos de servicios	877.992.000	1.409.136.000
Total	8.148.060.000	30.664.716.000

Tabla 4. Recursos de comercialización a trasladar

Fuente: Unidad de Talento Humano

NECESIDAD DE PRESUPUESTO

Costo Propuesta	71.734.908.289
Recursos Propios (Contratos de prestación de Servicios)	38.812.776.000
Déficit	32.922.132.289

Tabla 5. Costo propuesta

Fuente: Unidad de Talento Humano

PERSONAL DE LA SALUD					
PERFIL	CONTRATOS	VACANTES A PROVEER	COSTO	CARGOS A CREAR	COSTO
Profesional	131	2	127.089.179	129	11.362.982.979
Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	109	86	3.190.340.003	23	1.143.693.411
Técnico para apoyo de seguridad y defensa	100	4	225.374.924	96	3.006.444.783
Total	340	92	3.542.804.106	248	15.513.121.173

Tabla 6. Vacantes de personal administrativo a proveer y cargos a crear

Fuente: Unidad de Talento Humano

El costo de los contratos de prestación de servicios, está discriminado por perfil para el personal administrativo en la siguiente tabla:

PERFIL	VALOR	
	Valor contratos prestación de Servicios de perfiles a formalizar en cargos vacantes en planta	Valor Contratos prestación de servicios de perfiles a formalizar en cargos a crear
Profesional	95.208.000	6.140.916.000
Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	1.589.280.000	425.040.000
Técnico para apoyo de seguridad y defensa	127.680.000	3.064.320.000
TOTAL	1.812.168.000	9.630.276.000

Tabla 7. Recursos de comercialización a trasladar
Fuente: Unidad de Talento Humano

NECESIDAD DE PRESUPUESTO

Costo Propuesta	19.055.925.278
Recursos Propios (Contratos de Prestación de Servicios)	11.442.444.000
Déficit	7.613.481.278

Tabla 8. Costo propuesta
Fuente: Unidad de Talento Humano

En conclusión, para realizar la formalización laboral de todos los servidores, se requieren recursos adicionales por un monto de \$ 40.535.613.56.

Supresión SMSM 2-2 20 Medio tiempo	1
Supresión SMSM 2-2 25 Medio tiempo	11
Supresión TO	57
TOTAL	69

Tabla 9. Cargos a suprimir
Fuente: Unidad de Talento Humano

• ESCENARIO B

Ajuste a los salarios diferenciales para los médicos y profesionales de la salud con responsabilidad administrativa

Este escenario propuesto pretende:

- Reconocer una diferencia salarial a los profesionales de la salud quienes, además de las labores asistenciales propias de su cargo, realizan funciones administrativas, tales como el control del recurso humano, supervisión del contratos y gestión de inventarios, entre otras.
- Disminuir la brecha salarial que existe entre las asignaciones salariales vigentes en el HOMIL y el mercado laboral del sector salud, la cual afecta principalmente a los médicos generales, especialistas y supra especialistas. En tal sentido, se busca brindar una oferta laboral más atractiva para dichos profesionales, la vinculación en la planta del Hospital y retener el recurso humano existente.

A continuación, se presenta el detalle de la nivelación propuesta:

CARGO	GRADO	CANTIDAD	VALOR ACTUAL	VALOR CON MEJORA SALARIOS	DIFERENCIA	OBSERVACIÓN
SMSM	30	23	2.588.367.401	3.347.182.759	758.815.358	Creación de Cargos para responsables de los servicios
	29	29	3.263.593.680	4.018.230.125	754.636.445	Creación de cargos para supraespecialistas
	28	48	5.401.810.228	6.325.315.350	923.505.121	Creación de cargos para especialistas
	22	22	2.031.939.389	2.171.252.382	139.312.993	Creación de cargos para el empleo de médico general
	18	3	233.636.617	168.838.851	64.797.766	Creación de cargos para otros profesionales de la salud SMSM 2-2-18 (Banco de Sangre, Laboratorio Clínico, Terapia Respiratoria)
TOTAL					2.641.067.683	

Tabla 10. Costo propuesta
Fuente: Unidad de Talento Humano

• ESCENARIO C

Ajuste a la planta de empleos en dos grados salariales a la planta del Hospital. Este escenario busca disminuir la brecha salarial entre la entidad y las demás del sector, buscando con esto la retención del talento humano tanto asistencial como administrativo y la disminución de la rotación de personal, garantizando con ello la continuidad en la prestación del servicio.

Costo planta actual (1.122)	80.969.928.667
Costo planta actual con nivelación	89.066.921.534
Déficit para nivelación planta actual	8.096.992.867
Costo planta propuesta (2.485)	171.760.762.233
Costo con nivelación	188.936.838.457
FINANCIACIÓN	
Apropiación Vigente Gastos de personal 2023	80.308.000.000
Presupuesto asignado a contratos prestación de servicios 2023	50.255.220.000
Déficit	58.373.618.457

Tabla 11. Costo propuesta
Fuente: Unidad de Talento Humano

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023	CODIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSION	01
		Página:	12 de 14		

- **ESCENARIO D**

Provisión de empleos vacantes y ajuste a la planta definitiva de empleos de carrera administrativa. Este escenario busca proveer vacantes de profesionales y auxiliares de la salud, crear cargos para ajuste de salarios diferenciales para los médicos y profesionales de la salud con responsabilidad administrativa, considerando el soporte financiero del HOMIL, que permite destinar recursos propios hasta por el monto de \$21.500 millones, siempre y cuando la Nación apoye los recursos para inversión de la institución.

PROPUESTA FINAL				
	CANTIDAD	COSTO	COMERCIALIZACIÓN	DÉFICIT
PROVEER VACANTES DE SALUD	241	18.061.479.548	8.148.060.000	9.913.419.548
CREAR CARGOS NIVEL ASESOR (Ajuste los salarios diferenciales para los médicos y profesionales de la salud con responsabilidad administrativa)	125	2.641.067.683	0	2.641.067.683
CREAR CARGOS NIVEL ASESOR (Profesionales de la Salud no médicos)	50	4.648.418.893	2.162.064.000	2.486.354.893
CREAR CARGOS NIVEL TÉCNICO (Técnico de Servicios)	50	2.079.316.001	1.381.536.000	697.780.001
CREAR CARGOS NIVEL ASISTENCIAL (Auxiliares de Servicios)	100	7.909.138.259	2.184.120.000	5.725.018.259
TOTAL A FORMALIZAR	441			21.463.640.384



PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023	CODIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSION	01
		Página:	13 de 14		

Los perfiles seleccionados corresponden al personal de más alta rotación indispensables para la adecuada prestación del servicio.

QUE QUEDA SIN FORMALIZAR		
	CANTIDAD	VALOR CONTRATO
SALUD	594	24.936.996.000
ASESOR	298	18.085.056.000
ASISTENCIAL	295	6.824.340.000
TÉCNICO	1	27.600.000

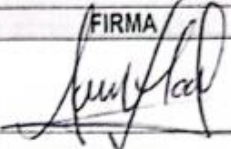
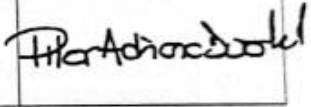
ADMINISTRATIVA	340	19.055.925.278
PROFESIONAL	131	11.490.072.158
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	109	4.334.033.414
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	100	3.231.819.706
TOTAL	934	43.992.921.278



PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2023	CODIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSION	01
		Página:	14 de 14		

CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS				
ACTIVIDADES QUE SUFRIERON CAMBIOS		OBSERVACIONES DEL CAMBIO	MOTIVOS DEL CAMBIO	FECHA DEL CAMBIO
ID	ACTIVIDAD			
01	Primera versión del Documento	N.A.	N.A.	Enero de 2023

APROBACIÓN				
	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	Ana Maria Cortés Herrán	Profesional Contratista - Unidad de Talento Humano	Enero de 2023	
REVISÓ	Dra. Maria Andrea Grillo Roa	Jefe Unidad del Sector Defensa – Unidad de Talento Humano	Enero de 2023	
APROBÓ	Cr (RA) Ricardo Arturo Hoyos Lanziano	Subdirector del Sector Defensa - Subdirección Administrativa	Enero de 2023	
PLANEACIÓN –CALIDAD Revisión Metodológica	SMSM. Pilar Adriana Duarte Torres	Servidor Misional de Sanidad Militar - Área Gestión de Calidad	Enero de 2023	



**MINISTERIO DE DEFENSA
NACIONAL**

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

Conmutador (601) 348 68 68

www.hospitalmilitar.gov.co

   Hospital Militar Central Colombia  @HOMILCOL



PL-OAPL-PR-10-FT-01 V4