



PLAN ANUAL DE VACANTES 2024

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
UNIDAD DE TALENTO HUMANO
HOSPITAL MILITAR CENTRAL – HOMIL
CÓDIGO: GH-UNTH-PL-03, VERSIÓN: 01,
FECHA DE EMISIÓN: 29-01-2024**

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS	4
2.1	OBJETIVO GENERAL	4
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3.	MARCO NORMATIVO	4
4.	ALINEACIÓN ESTRATÉGICA.....	5
4.1	POLÍTICA DE FORMALIZACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO	6
4.2	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG	9
	Dimensión del Talento Humano	9
	Plan Estratégico de Talento Humano	9
4.3	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	10
4.4	MAPA DE PROCESOS	12
5.	CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....	13
6.	DESARROLLO.....	14
6.1	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DIRECTIVAS 003 Y 005 DE 2023 (MISIONALES) - LINEAMIENTOS PARA LA FORMALIZACION DE EMPLEOS EN EL HOMIL.....	15
6.2	PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN - GERENCIA PÚBLICA.....	17
6.3	PROVISIÓN POR ENCARGO Y NOMBRAMIENTO PROVISIONAL - EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA.....	18
7.	ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	19
8.	CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)	20
9.	SEGUIMIENTO.....	20
9.1	INDICADORES.....	20
10.	COMUNICACIÓN Y CONSULTA.....	21
11.	BIBLIOGRAFÍA	21
12.	ANEXOS	21
13.	CONTROL DE CAMBIOS.....	22

1. INTRODUCCIÓN

El plan anual de vacantes 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 este plan es determinar la disponibilidad suficiente de personal para atender las necesidades de la entidad.

En cumplimiento de lo establecido en el numeral 2) del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el que se señala que una de las funciones de las unidades de personal es: *"Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas"*, se formula el presente Plan de Vacantes en el Hospital Militar Central

El presente documento es presentado como un instrumento cuyo propósito es estructurar y actualizar la información de los empleos en vacancia temporal o definitiva, en el Hospital Militar Central respecto de la planta de empleos aprobada y que pueden ser provistos en la vigencia 2024, teniendo en cuenta la normatividad vigente, la disponibilidad presupuestal y los lineamientos y directrices de la entidad, con el fin de garantizar la adecuada prestación del servicio y por consiguiente la eficiente gestión de la Entidad.

En el documento se establecen los objetivos, su alineación con la planeación estratégica institucional y con el MIPG, se definen las acciones derivadas de la matriz de autodiagnóstico del DAFP y por último se presenta el estado actual de las vacantes así como los mecanismos establecidos en el ordenamiento jurídico para su provisión y los indicadores para la medición del avance del presente plan.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Consolidar y actualizar la información de la planta de personal autorizada, a fin de, conocer cuántos cargos de libre nombramiento y remoción, de carrera administrativa y trabajadores oficiales se encuentran en vacancia definitiva o temporal, permitiendo a la alta dirección suplir las necesidades de personal, mediante las formas de provisión del empleo público.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la oferta real de empleos de la Entidad.
- Proveer de manera periódica las vacantes de los empleos de la planta de acuerdo a las necesidades de servicios y a las posibilidades presupuestales.

3. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación del plan anual de vacantes:

PROCESO DE APOYO						
GESTIÓN HUMANA- (UNIDAD DE TALENTO HUMANO)						
TIPO DE DOCUMENTO	NÚMERO DE LA NORMA	AÑO	NORMATIVIDAD		DESCRIPCIÓN - EPÍGRAFE DEL DOCUMENTO	ÁREA A CARGO DE SU APLICACIÓN
			INTERNA	EXTERNA		
LEY	909	2004		X	POR LA CUAL SE EXPIDEN NORMAS QUE REGULAN EL EMPLEO PÚBLICO, LA CARRERA ADMINISTRATIVA, GERENCIA PÚBLICA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
LEY	1164	2007		X	POR LA CUAL SE DICTAN DISPOSICIONES EN MATERIA DEL TALENTO HUMANO EN SALUD	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
DECRETO LEY	1083	2015		X	POR MEDIO DEL CUAL SE EXPIDE EL DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR DE FUNCIÓN PÚBLICA	UNIDAD DE TALENTO HUMANO

Hospital Militar Central

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

DECRETO	2011	2017		X	POR EL CUAL SE ADICIONA EL CAPÍTULO 2 AL TÍTULO 12 DE LA PARTE 2 DEL LIBRO 2 DEL DECRETO 1083 DE 2015, REGLAMENTARIO ÚNICO DEL SECTOR DE FUNCIÓN PÚBLICA, EN LO RELACIONADO CON EL PORCENTAJE DE VINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
DECRETO	4781	2008	X		"POR EL CUAL SE APRUEBA EL AJUSTE Y LA MODIFICACIÓN A LA PLANTA DE PERSONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
CRITERIO UNIFICADO	N/A	2022		X	CRITERIO UNIFICADO "DERECHO PREFERENCIAL A ENCARGO EN ENTIDADES PERTENECIENTES AL SISTEMA ESPECIAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA DEL SECTOR DEFENSA"	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
CIRCULAR	11	2020		X	REQUISITOS Y DOCUMENTOS PARA SOLICITAR LAS ANOTACIONES DE INSCRIPCIÓN, ACTUALIZACIÓN, COMISIÓN, CANCELACIÓN, CORRECCIONES E INCLUSIONES EN EL REGISTRO PÚBLICO DE CARRERA ADMINISTRATIVA	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

4. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible – ODS aprobados por la ONU en 2015, son la oportunidad de mejorar la vida de todas las personas, es por esto que mediante el siguiente Plan se fortalece y contribuye a los siguientes ODS:

ODS 5. Igualdad de género. Aproximadamente el 60% de las mujeres se encuentra en la economía informal, las hace más vulnerables a la pobreza (Moran,

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 348 6868

2023). Al implementar un plan de bienestar que reconoce y aborda estas desigualdades, se puede mejorar el apoyo a las mujeres, equilibrando su carga laboral y personal y ofreciendo protección económica y social más robusta.

ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico. Se centra en promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Al garantizar condiciones laborales óptimas y oportunidades de desarrollo profesional, lo cual mejora la productividad y contribuye a un entorno de trabajo saludable y equitativo. Estas medidas fomentan un crecimiento económico sostenido al aumentar la eficiencia institucional y la calidad del servicio de salud, alineándose así con el compromiso de proporcionar trabajo decente para todos.

Por lo tanto el presente plan se ajusta a los objetivos de desarrollo sostenible, en el sentido de garantizar la provisión de vacantes en el marco de la igualdad de género y propiciando condiciones de formalización y dignificación del empleo.

Por otra parte, una de las principales competencias de la Subdirección Administrativa del Hospital Militar Central *"Administrar la planta de personal del Hospital Militar Central y recomendar programas de distribución o redistribución de los cargos y de ubicación de personal, de acuerdo con las necesidades del servicio"*, para aportar al cumplimiento de los objetivos definidos por la Alta Dirección, los cuales se encuentran enmarcados en el Plan Estratégico Institucional 2023-2026, medido a través del objetivo 3 estrategia 3.5.

En razón a lo anterior, el Hospital Militar Central alinea su actuar en el marco normativo, junto con las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, el Departamento Nacional de Planeación, así como, por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público MHCP, debido a que este último aprueba anualmente la apropiación y disponibilidad presupuestal, fijando los gastos que garantizarán su funcionamiento.

Por tal motivo, el Plan Anual de Vacantes se constituye en un instrumento que permite administrar, actualizar, identificar y programar la provisión de los empleos en Vacancia Definitiva a través de las formas de provisión definidas por la normativa.

4.1 POLÍTICA DE FORMALIZACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 6 de 22

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V6

Con el fin de avanzar en las actividades previstas desde el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y en cumplimiento al artículo 82° del Plan Nacional de Desarrollo que define el diseño e implementación de un Plan de Formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia, el presente plan da cumplimiento al programa de formalización laboral y dignificación del empleo público, acorde con lo establecido en la Circular Conjunta 100- 006 de 2023- DAFP- ESAP.

Por su parte, la Ley 909 en su artículo 46, modificado por el artículo 228 del Decreto 019 de 2012, estableció 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 necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y contar con estudios técnicos de análisis de cargas de trabajo e impacto en la modernización que así lo demuestren.*

Así mismo el artículo 2.2.12.3 del citado decreto señala que: *"Los estudios que soporten las modificaciones de las plantas de empleos deberán basarse en metodologías de diseño organizacional y ocupacional que contemplen, como mínimo, los siguientes aspectos:*

1. Análisis de los procesos técnico-misionales y de apoyo.

Hospital Militar Central

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

2. *Evaluación de la prestación de los servicios.*

3. *Evaluación de las funciones, los perfiles y las cargas de trabajo de los empleos”.*

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:

1. *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) *(ii) la ampliación de las plantas de personal existentes siempre que las condiciones técnicas y financieras así lo permitan:*
- (iii) *(iii) la creación de plantas temporales en equidad, con criterios meritocráticos y vocación de permanencia; y,*
- (iv) *(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.***

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.**

(...)

4.2 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

DIMENSIÓN MIPG	DESCRIPCION DE RELACIÓN
Dimensión del Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes se ajusta a la dimensión del Talento Humano, por el desarrollo de mecanismos que llevan a vincular a través del mérito a servidores públicos con los perfiles y las competencias necesarias para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad y la atención eficaz que los mismos presten a los grupos de valor.
Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes tiene relación directa con la política GETH, dado que a través del análisis de datos que se realiza con la información actualizada del talento humano se pueden tomar decisiones y diseñar estrategias para impactar en el desarrollo, crecimiento y bienestar del mismo.
Plan Estratégico de Talento Humano	El Plan Anual de Vacantes es parte integral de dicho plan y contribuye con el logro del objetivo porque permite establecer estrategias para la planeación y gestión del talento humano en la entidad

Este plan se desarrollará acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual comprende al talento humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales.

A través de la matriz de Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se identificaron algunas acciones a seguir en el marco del presente plan, enmarcadas en las siguientes rutas, las cuales se programarán en el cronograma del documento:

COMPONENTE	CATEGORÍA	Nº ACTIVIDAD	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	RUTA A LA QUE PERTENECE LA ACTIVIDAD	ACCIONES A IMPLEMENTAR
PLANEACIÓN	GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	1	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Perfiles de Empleos	Ruta del Análisis de datos	Actualizar MEFLC y una matriz de descripción de perfiles asociada a la planta de empleos con un ID de la ficha del manual asociado a cada empleo
PLANEACIÓN	GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	1	Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Perfiles de Empleos	Ruta del Análisis de datos	La provisión de empleos de carácter misional se prioriza con personal de la salud
INGRESO	PROVISIÓN DEL EMPLEO	17	Proveer las vacantes definitivas de forma temporal mediante la figura de encargo	Ruta de la calidad Ruta del Análisis de datos	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante encargo sea de 2 mes o menos
INGRESO	PROVISIÓN DEL EMPLEO	18	Proveer las vacantes definitivas de forma temporal mediante nombramientos provisionales, eficientemente	Ruta de la calidad Ruta del Análisis de datos	El tiempo promedio de cubrimiento de vacantes en forma temporal mediante provisionalidad sea de 3 meses o menos

4.3 PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

La plataforma estratégica 2023 – 2026, establece las siguientes megas institucionales y los siguientes objetivos estratégicos:

Hospital Militar Central

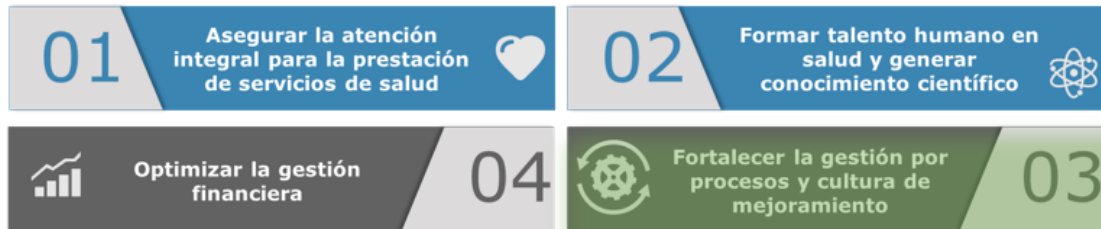
Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia
 Conmutador: (+57) 601 348 6868

MEGAS INSTITUCIONALES



ALINEACIÓN ESTRATÉGICA	DESCRIPCIÓN
MEGA 1. ATENCIÓN EN SALUD	Prestar servicios de salud con atributos de calidad, oportunidad y humanización entrada en mejorar la experiencia del paciente y su familia
MEGA 2. GESTIÓN INSTITUCIONAL	Mantener y mejorar el resultado de la Medición del Desempeño Institucional MDI en el marco de los criterios y estructura temática del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y del Modelo Estándar de Control Interno - MECI. para avanzar en el mejoramiento de la gestión pública
MEGA 3. INNOVACIÓN EMPRESARIAL	Lograr la acreditación como Hospital Universitario

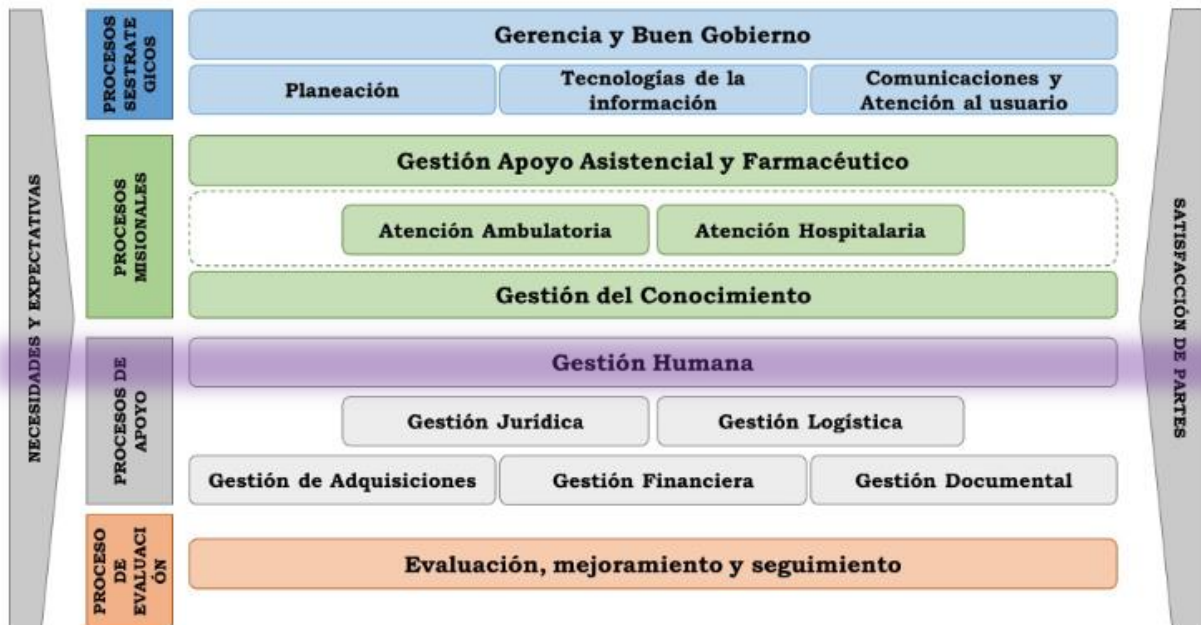
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



Teniendo en cuenta lo anterior, el presente Plan atiende a la Mega N° 3 el objetivo estratégico N° 3 *"Fortalecer la gestión por procesos de mejoramiento"*, a través del cual *"El Hospital Militar Central en concordancia con el proceso de fortalecimiento organizacional y el mejoramiento continuo de los procesos desarrolla acciones que facilitan el control y evaluación del cumplimiento a la normatividad, estándares de calidad y alianzas estratégicas con los proveedores en aras de asegurar y optimizar la atención al paciente por medio de los procesos de apoyo como: Tecnologías de la información, gestión logística y gestión de adquisiciones"*.

4.4 MAPA DE PROCESOS

El proceso de Gestión Humana, se encuentra definido como un proceso de apoyo dentro del mapa de procesos y dentro de dicho proceso, el plan anual de vacantes se encuentra inmerso en el PROCEDIMIENTO: INTEGRAL DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL PARA LA SELECCIÓN - INGRESO - PERMANENCIA Y RETIRO DE SERVIDORES PÚBLICOS CÓDIGO: GH-ADPE-PR-01, cuyo objetivo es el de *"Estructurar el procedimiento integral desde selección, ingreso, permanencia y retiro de los funcionarios públicos, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad legal vigente, estableciendo puntos de control, así como el reconocimiento pleno de sus derechos y deberes durante el desarrollo de sus funciones"*



5. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

- **Libre nombramiento y remoción:** Es un empleo que puede proveerse a discreción del nominador por las calidades personales y de la capacidad profesional de una persona.
- **Listas de Elegibles:** Con los resultados de las pruebas de la CNSC o la entidad contratada por delegación de aquella, elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que tendrá una vigencia de dos (2) años. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso.
- **Provisionalidad:** El empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional.
- **SIGEP:** Sistema de Información y de Gestión de Empleo Público
- **Vacante Definitiva:** Para efectos de su provisión se considera que un empleo está en vacante definitivamente: Por renuncia regularmente aceptada; por declaratoria de insubsistencia; por destitución; por revocatoria del nombramiento; Por invalidez absoluta del empleado que lo desempeña; por retiro del servicio civil con pensión de jubilación o de vejez; por traslado o ascenso; por declaratoria de nulidad del nombramiento; por mandato de la ley;

Hospital Militar Central

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

Página 13 de 22

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V6

por declaratoria de vacante en los casos de abandono del cargo y por muerte del empleado.

- **Vacante Temporal:** Para efectos de su provisión se produce vacancia temporal cuando quien lo desempeña se encuentra: en vacaciones; en licencia; en comisión, salvo en la de servicio; Prestando servicio militar; cuando se encarga al empleado de otro empleo desligándolo de las funciones que ejerce y en los casos de suspensión en el ejercicio del cargo.

6. DESARROLLO

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, así como la contratación mediante persona jurídica del personal médico especialista, situación que se ve reflejada en la distribución de las modalidades de vinculación del personal, donde de las 2683 personas que prestan sus servicios al Hospital, con corte a diciembre de 2023, 1007 (37%) corresponden a cargos de planta, 1162 (40%) a vinculación mediante contrato de prestación de servicios y mediante persona jurídica (514) especialistas equivalentes al (19%).

TOTAL VACANTES EMPLEOS DE LNR Y CARRERA ADMINISTRATIVA

Etiquetas de fila	Cuenta de CONCATENADO
(en blanco)	439
ASESOR	95
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA 2-2-26	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR 2-2-12	31
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR 2-2-14	4
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR 2-2-20	2
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR 2-2-25	28
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR 2-2-4	2
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR 2-2-8	3
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR 2-2-9	12
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR MT 2-2-20	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR MT 2-2-25	11
ASISTENCIAL	301

Hospital Militar Central

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

AUXILIAR DE SERVICIOS 6-1-29	15
AUXILIAR DE SERVICIOS 6-1-33	163
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA 6-1-21	1
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA 6-1-25	20
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA 6-1-26	90
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA 6-1-27	6
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA 6-1-29	1
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA 6-1-31	2
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA 6-1-36	3
DIRECTIVO	4
JEFE DE UNIDAD DE SEGURIDAD Y DEFENSA 1-6-16	2
SUBDIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA 1-2-1-21	2
PROFESIONAL	8
PROFESIONAL DE DEFENSA 3-1-13	4
PROFESIONAL DE DEFENSA 3-1-15	2
PROFESIONAL DE DEFENSA 3-1-16	1
PROFESIONAL DE DEFENSA 3-1-23	1
TECNICO	31
TECNICO DE SERVICIOS 5-1-22	2
TECNICO DE SERVICIOS 5-1-23	1
TECNICO DE SERVICIOS 5-1-24	4
TECNICO DE SERVICIOS 5-1-25	8
TECNICO DE SERVICIOS 5-1-26	8
TECNICO DE SERVICIOS 5-1-28	3
TECNICO DE SERVICIOS 5-1-30	3
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA 5-1-24	1
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA 5-1-26	1
Total general	439

6.1 PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN DIRECTIVAS 003 Y 005 DE 2023 (MISIONALES) - LINEAMIENTOS PARA LA FORMALIZACIÓN DE EMPLEOS EN EL HOMIL

El Hospital Militar Central en cumplimiento a lo dispuesto en la Circular Conjunta DAFP - ESAP 100-05-2022 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, expedida el pasado 29 de diciembre de 2022, mediante la cual se impartieron "*Lineamientos del Plan de Formalización de empleo público*", para las

Hospital Militar Central

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

entidades públicas del Estado Colombiano, ha definido un proceso meritocrático dirigido a los contratistas por prestación de servicios de la entidad, para la provisión de 211 vacantes de empleos de libre nombramiento y remoción de su planta de empleos.

Dentro de dicho proceso se han valorado elementos como la aplicación de una prueba de conocimientos, desarrollada por la Subdirección de Docencia e Investigación Científica, así como la ponderación de criterios tales como cumplimiento de requisitos del Manual de Funciones, antigüedad como contratista, estudios de formación profesional, incidencias contractuales o administrativas durante sus vinculaciones como contratista, y se definieron criterios de desempate.

El 94% de las vacantes están destinadas a cubrir necesidades de talento humano identificadas en servicios asistenciales y el 6% en áreas administrativas.

A la fecha se encuentran en proceso de nombramiento 211 vacantes en la vigencia 2024, con el personal que ha sido seleccionado por recomendación del comité de nombramientos que fue conformado en la entidad, instancia encargada de validar el cumplimiento de los requisitos fijados en el procedimiento meritocrático y como instancia que garantiza la transparencia del proceso de formalización.

El Hospital Militar Central continuará comprometido con el Plan de Formalización del empleo público definido por el Gobierno Nacional, a través de la provisión gradual y sistemática de vacantes de la planta de empleos, contribuyendo así a la dignificación y mejoramiento de las condiciones de laborales de quienes prestan sus servicios a la entidad.

Tabla 1. Vacantes empleos de Libre nombramiento y remoción - (Empleos Misionales). Corte 1 de diciembre de 2023
Fuente: Unidad de Talento Humano – Hospital Militar Central

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TOTAL VACANTES LNR	VACANTES A PROVEER - FORMALIZACIÓN
AUXILIAR DE SERVICIOS	178	160
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	94	45
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR MT	12	
TECNICO DE SERVICIOS	29	6
Total general	313	211

La tabla anterior detalla estado actual de la provisión de vacantes de la planta de empleos de Libre nombramiento y Remoción (Misionales) del Hospital Militar Central.

Al respecto, se precisa que en el marco de la política de formalización, 211 vacantes de estos empleos se formalizarán para la vigencia 2024.

6.2 PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN - GERENCIA PÚBLICA

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 en 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".

Tabla 2. Vacantes empleos de Libre nombramiento y remoción - (Empleos Gerenciales)

Fuente: Unidad de Talento Humano – Hospital Militar Central. Corte 1 de diciembre de 2023

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	TOTAL VACANTES LNR	VACANTES PROVISTAS POR ENCARGO
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	1	1
JEFE DE UNIDAD DE SEGURIDAD Y DEFENSA	2	1
SUBDIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	2	1
Total general	5	3

6.3 PROVISIÓN POR ENCARGO Y NOMBRAMIENTO PROVISIONAL - EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

En relación con los **encargos en empleos de carrera administrativa**, el Hospital Militar Central, estableció mediante Circular 005 de 2023, los **LINEAMIENTOS PROCESO DE ENCARGOS – EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA** 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 establecen los siguientes criterios:

1. Poseer las aptitudes y habilidades para su desempeño. (Cumplir los requisitos señalados en el Manual Específicos de Funciones y Competencias del empleo a proveer)

Hospital Militar Central

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

2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el último año.
3. Tener evaluación del desempeño en el **Nivel Excelente**, es decir mayor o igual a **90%**.
4. El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el empleo inmediatamente inferior que exista en la planta de personal de la entidad.

En relación con **los nombramientos provisionales**, el Hospital Militar Central, dará aplicación a lo señalado en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004, y a lo consagrado en el precitado criterio unificado de la CNSC, en el cual se concluye que:

*"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)

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	VACANTE DEFINITIVA	VACANTES PROVISTAS POR ENCARGO
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	125	12
PROFESIONAL DE DEFENSA	9	2
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	2	3
Total general	136	17

7. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Responsabilidades de la Dirección del Hospital:

Hospital Militar Central

Dirección: Transversal 3C No. 49 - 02, Bogotá D.C., Colombia

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 19 de 22

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V6

- Definir la periodicidad con la cual se llevará a cabo la provisión de vacantes y la priorización de vacantes a proveer.

Responsabilidades Comité Institucional de Gestión y Desempeño

1. Aprobación del Plan y Cronograma. Emitir aprobación formal del plan y del cronograma de implementación, garantizando que todas las subdirecciones estén informadas y comprometidas.

Responsabilidades Subdirección Administrativa.

- Seguimiento del Plan. Monitoreo del progreso del plan, asegurándose que se cumplan los objetivos y los tiempos establecidos.

Responsabilidades Unidad de Talento Humano.

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

8. CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)

Cronograma Plan anual de vacantes

Matriz de Plan Anual de Vacantes

9. SEGUIMIENTO

El seguimiento se efectuará de conformidad con lo establecido en el cronograma anexo Plan Anual de Vacantes.

9.1 INDICADORES

- Número de empleos de LNR vacantes (**Gerencia Pública**)/ Número de empleos de LNR (**Gerencia Pública**)
- Número de empleos de LNR vacantes (**Misionales**)/ Número de empleos de LNR (**Misionales**)
- Número de empleos de carrera administrativa vacantes / Número de empleos de carrera administrativa
- % de funcionarios de carrera que han sido encargados en empleos Gerenciales o con comisión para desempeñar empleos de LNR (> 1%)
- Tiempo promedio de cubrimiento de vacantes inferior a 3 meses

Hospital Militar Central

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

Página 20 de 22

PL-OAPL-PR-10-FT-01 V6

10. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

Intranet Institucional en la siguiente ruta:

- Sistema documental institucional
 - Sistema de gestión de calidad (control documental)
 - Planes Institucionales

Publicación en el sitio web del hospital (www.hospitalmilitar.gov.co), en la siguiente ruta:

- Transparencia Institucional
 - Normatividad
 - Normativa de la entidad o autoridad
 - Políticas, lineamientos y manuales
 - Planes estratégicos sectoriales e institucionales
 - Planes institucionales
 - 2024

11. BIBLIOGRAFÍA

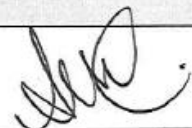
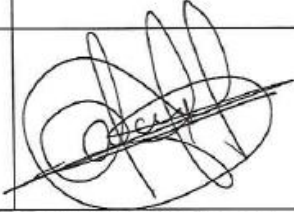
- 1 HOSPITAL MILITAR CENTRAL. Oficina Asesora de Planeación, Plan Estratégico Institucional 2023-2026, 2023.
- 2 HOSPITAL MILITAR CENTRAL. Oficina Asesora de Planeación, PROCEDIMIENTO: INTEGRAL DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL PARA LA SELECCIÓN - INGRESO - PERMANENCIA Y RETIRO DE SERVIDORES PÚBLICOS, 2019.

12. ANEXOS

- Cronograma Plan Anual de Vacantes
- Matriz - Plan Anual de Vacantes 2024

13. CONTROL DE CAMBIOS

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

APROBACIÓN				
	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	Ana María Cortés Herrán	SMSM 2 -2-25	Enero de 2024	
REVISÓ	María Andrea Grillo Roa	Jefe Unidad de Seguridad y Defensa - Unidad de Talento Humano	Enero de 2024	
	CR. Fernando Antonio Díaz Muñeton	Subdirector del Sector Defensa - Subdirección Administrativa	Enero de 2024	
APROBÓ	El presente Plan se encuentra Aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (Acta de aprobación del 20 de Enero 2024)			
PLANEACIÓN -CALIDAD Revisión Metodológica	Dra. Laudith Torcoroma Guzmán Canónigo	Servidor Misional de Sanidad Militar - Área Gestión de Calidad (E)	Enero de 2024	