



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2024

**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
UNIDAD DE TALENTO HUMANO
HOSPITAL MILITAR CENTRAL – HOMIL
CÓDIGO: GH-UNTH-PL-02, 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	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG	6
	Dimensión del Talento Humano	7
	Plan Estratégico de Talento Humano	7
4.2	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	8
4.3	MAPA DE PROCESOS.....	9
5.	CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....	10
6.	DESARROLLO.....	11
6.1	ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL.....	11
6.3	FUENTES DE FINANCIACIÓN.....	14
7.	ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	17
8.	CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)	17
	SEGUIMIENTO.....	17
9.1	INDICADORES.....	17
9.	COMUNICACIÓN Y CONSULTA.....	18
10.	BIBLIOGRAFÍA	18
11.	ANEXOS	18
12.	CONTROL DE CAMBIOS.....	19

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

Con el objetivo de atender los requerimientos legales del plan de previsión de recursos humanos, según lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, a través del presente documento se presupuestan los recursos necesarios para proveer las vacantes requeridas según los tiempos establecidos, con el fin de vincular al mejor talento humano a través del cumplimiento del proceso de selección de manera transparente.

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Hospital Militar Central para la vigencia 2024, se diseñó acogiendo las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

- Análisis de necesidades y de disponibilidad de personal.
- Identificación de fuentes de financiación de personal y presupuesto requerido.

Es de precisar que la fase de análisis de necesidades de personal se llevó a cabo con respecto al estado actual de la Planta de Personal vigente y aprobada a 1º de enero de 2024, estableciendo el número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

De otra parte, se analizó la forma de proveer las vacantes a través del proceso de formalización y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos para financiar los requerimientos de personal en la entidad, asegurando su financiación con el presupuesto asignado.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer el presupuesto requerido para la provisión de las vacantes de la planta de la entidad, de acuerdo con las necesidades del servicio.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar necesidades de personal de planta para proveer las vacantes temporales o definitivas a través de encargo o nombramiento provisional.
- Adelantar las gestiones necesarias para la provisión de empleos por encargo o nombramiento provisional.

3. MARCO NORMATIVO

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación del plan de previsión de recursos humanos:

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

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
CIRCULAR	057	2016	X		CUMPLIMIENTO DE NORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES EN MATERIA DE CARRERA ADMINISTRATIVA - CONCURSO DE MERITOS	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:

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 5 de 19

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

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, 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 los recursos necesarios para garantizar formalización y dignificación del empleo y el desarrollo de los concursos de mérito para el acceso al empleo público.

Por otra parte, una de las principales competencias de la Subdirección Administrativa del Hospital Militar Central "3. *Desarrollar las políticas, planes, programas y proyectos de la Subdirección Administrativa con el fin de coordinar estudios, diagnósticos y evaluaciones, buscando mejorar las condiciones laborales y ocupacionales de los servidores públicos, así como proyectar las normas y reglamentos tendientes a la adecuada administración del recurso humano y físico en la entidad*", para aportar al cumplimiento de los objetivos definidos por la Alta Dirección, los cuales se encuentran enmarcados en el Plan Estratégico Institucional 2023-2026.

Por tal motivo, el Plan de Provisión de Recursos Humanos 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 y de acuerdo al tipo de empleos definidos en la planta de la entidad.

4.1 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

DIMENSIÓN MIPG	DESCRIPCION DE RELACIÓN
Dimensión del Talento Humano	El Plan de Previsión de Recursos Humanos se enlaza con la Dimensión del Talento Humano en el sentido de que es el mecanismo que permite que la Entidad pueda proveer el talento humano suficiente para cumplir con la misión institucional, mejorando sus condiciones laborales
Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano	El Plan de Previsión de Recursos Humanos permite implementar las acciones de la GETH, contribuyendo al desarrollo del talento humano y su promoción, obteniendo la satisfacción del servidor público con su trabajo y la entidad.
Plan Estratégico de Talento Humano	El Plan de Previsión de Recursos Humanos es parte integral de dicho plan y contribuye con el logro del objetivo trazado en el que se fortalece, desarrolla y promueve el talento humano de la entidad.

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	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	14 A	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que programa los recursos para concursos y que se ejecuta oportunamente.	Ruta del Análisis de datos	Reporte de vacantes de empleos de carrera administrativa en la plataforma de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC
PLANEACIÓN	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	14 A	El plan estratégico de talento humano incluye un plan anual de vacantes / plan de previsión de recursos humanos que programa los recursos para concursos y que se ejecuta oportunamente.	Ruta del Análisis de datos	Adelantar las gestiones para unirse al concurso de carrera que se va a desarrollar por parte del Sector Defensa
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	Cubrir las vacantes en forma temporal mediante encargo en un tiempo de 3 meses o menos

Hospital Militar Central

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

Página 7 de 19

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

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	Cubrir las vacantes en forma temporal mediante nombramiento provisional en un tiempo de 3 meses o menos
----------------	----------------------	----	---	--	---

4.2 PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

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

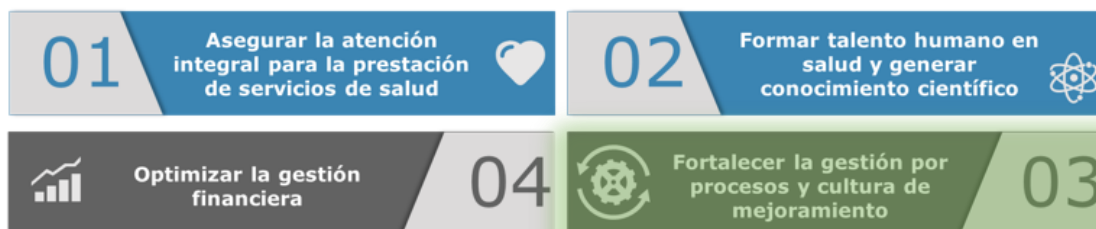
MEGAS INSTITUCIONALES



ALINEACIÓN ESTRATÉGICA	DESCRIPCIÓN
MEGA 1. ATENCION 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"*.

4.3 MAPA DE PROCESOS

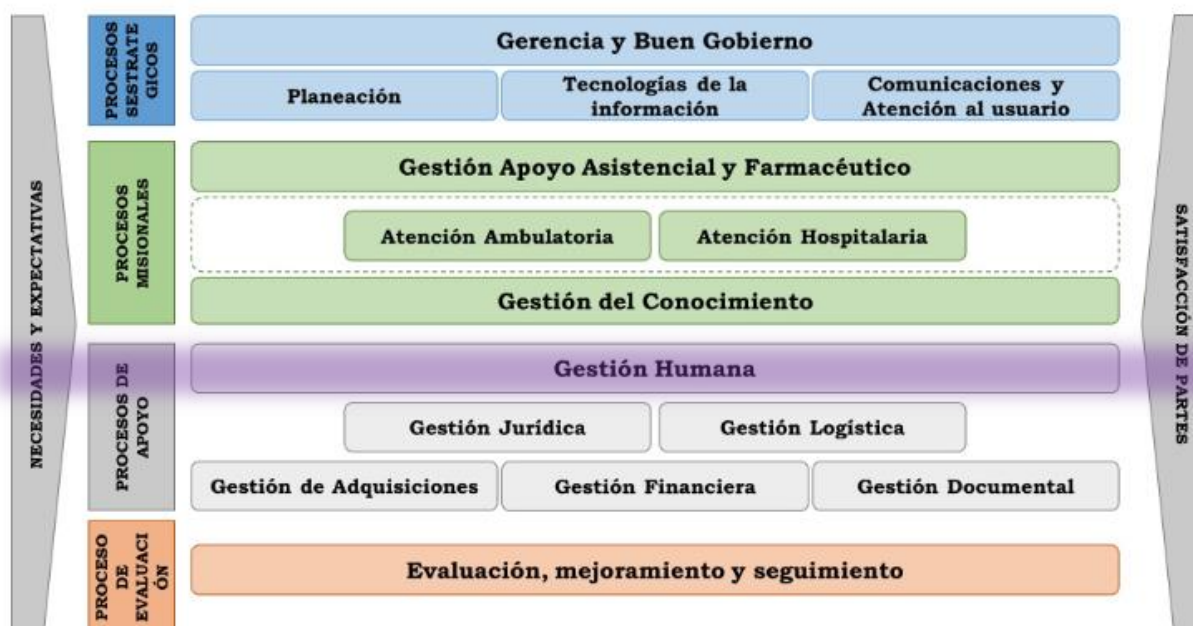
El proceso de Gestión Humana, se encuentra definido como un proceso de apoyo dentro del mapa de procesos y dentro de dicho proceso, el plan de previsión de

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868

recursos humanos 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

- **Provisión Transitoria de empleos vacantes de carrera administrativa:** La provisión de manera transitoria de los empleos de carrera administrativa vacantes de manera temporal o definitiva mediante encargo o nombramiento provisional, se adelanta según las necesidades del servicio, siguiendo lo establecido en los lineamientos de encargo y teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal.
- **Nombramiento provisional:** Nombramiento mediante el cual se proveen empleos de carrera administrativa, cuando no es posible proveerlos mediante

Hospital Militar Central

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

encargo, por no existir dentro de la planta de personal servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados o que no haya servidores públicos interesados en ocupar el empleo. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

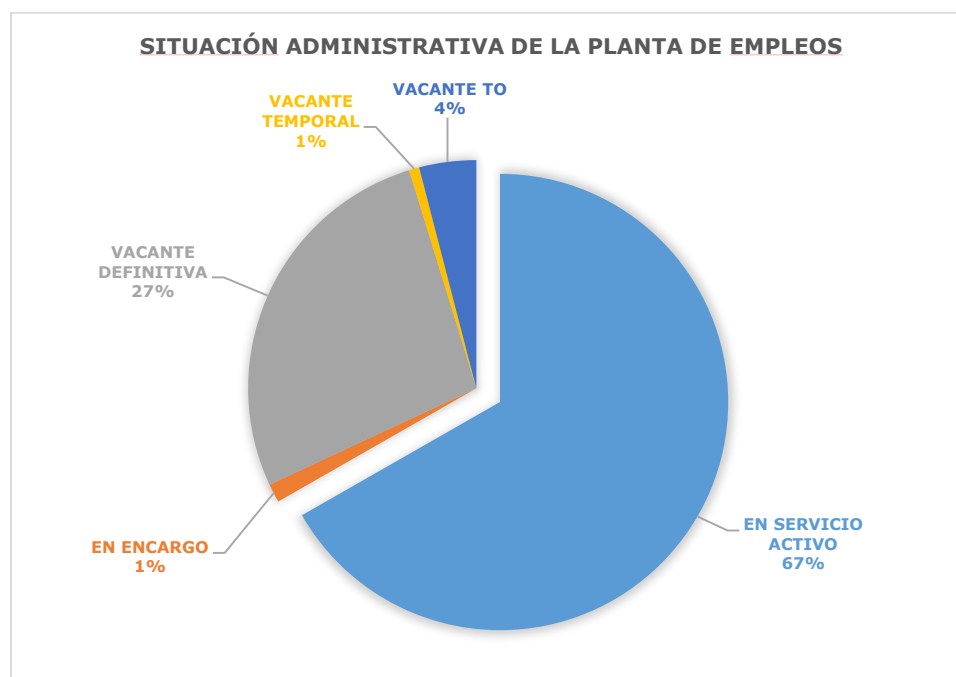
- **Nombramiento ordinario:** Nombramiento mediante el cual se proveen los empleos de libre nombramiento y remoción, atendiendo igualmente las disposiciones vigentes (Directiva 003 y 005 de 2023 - Lineamientos para la formalización del empleo) y los procedimientos aplicables.
- **Encargo:** Situación administrativa que recae en un servidor público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción, para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, por el término que establece la ley para cada caso (Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019).

6. DESARROLLO

6.1 ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

Mediante Decreto 4781 de 2008, se estableció la planta de empleos del Hospital Militar Central, y en tal sentido la misma cuenta con empleos de Libre Nombramiento y Remoción, carrera administrativa y trabajadores oficiales, para un total de 1512.

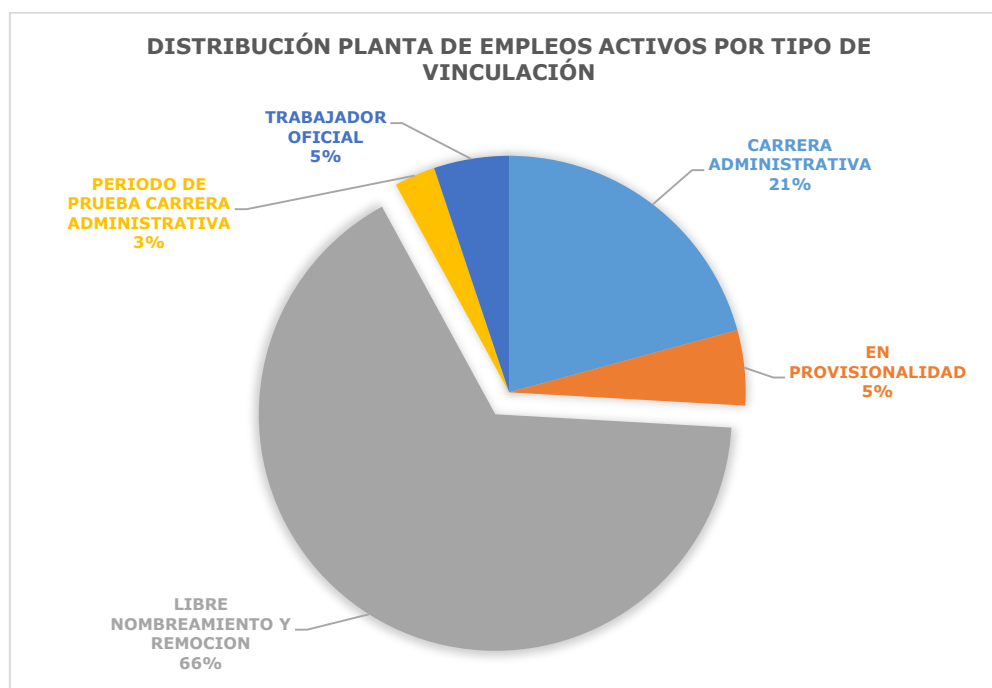
A continuación, se muestra el detalle de la situación administrativa con corte a Diciembre de 2023 de los citados empleos:



SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	CANTIDAD
EN SERVICIO ACTIVO	987
EN ENCARGO	19
VACANTE DEFINITIVA	439
VACANTE TEMPORAL	3
VACANTE TEMPORAL POR PERIODO DE PRUEBA	1
VACANTE TO	63
TOTAL GENERAL	1512

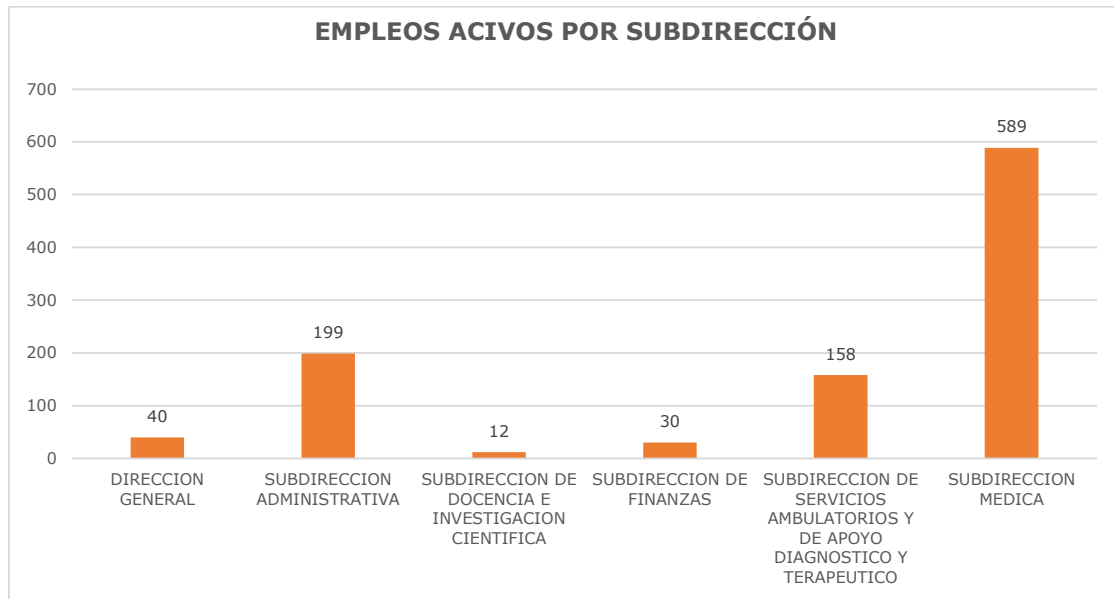
Se observa que el 67% de los empleos se encuentran en servicio activo, el 27% se encuentran en vacancia definitiva el 4% corresponde a vacantes de trabajadores oficiales, el 1 % corresponde a vacantes temporales y el 1 % restante corresponde a encargos.

En la siguiente gráfica se presenta la distribución de los empleos activos por tipo de vinculación, encontrando que el 66% corresponden a empleos de libre nombramiento y remoción, el 21% a empleos de carrera administrativa, el 5% a empleos en provisionalidad, el 3% en periodo de prueba y el 5% a trabajadores oficiales.



TIPO DE VINCULACIÓN	CANTIDAD
CARRERA ADMINISTRATIVA	220
EN PROVISIONALIDAD	52
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	663
PERIODO DE PRUEBA CARRERA ADMINISTRATIVA	20
TRABAJADOR OFICIAL	51
TOTAL	1006

En cuanto a la distribución de los empleos en cada una de las Sundirecciones, se encuentra que la mayor proporción se encuentra asignada a la Subdirección Médica que consolida la mayor parte del personal médico y de enfermería de la entidad.



6.2 ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.

En relación con la provisión temporal de empleos de carrera administrativa, esta se hará mediante encargo o nombramiento provisional teniendo en cuenta la normatividad vigente en la materia, la disponibilidad presupuestal y los lineamientos y directrices de la administración, para lo cual es preciso tener en cuenta las fuentes de financiación que se detallan a continuación.

6.3 FUENTES DE FINANCIACIÓN

El presupuesto de los gastos de personal de nómina se enmarca en los rubros de funcionamiento, para lo cual la entidad, elabora el proyecto de presupuesto con un año de antelación acorde con la planta de personal provista a febrero de cada vigencia y en concordancia con el techo del 3% de incremento que establece el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

El valor de apropiación para la financiación de la nómina 2024, contempla:

- Los empleos provistos a febrero de 2023.
- Los empleos vacantes que se proveerán en la vigencia 2024, como consecuencia del proceso de formalización.

Los recursos solicitados al Ministerio de Hacienda fueron de **\$ 93,608,951,066**, dentro de lo cual se contempla el traslado de recursos del rubro de comercialización a funcionamiento dentro del presupuesto de la entidad, teniendo en cuenta que se formalizarán contratos de prestación de servicios y en consecuencia los recursos se trasladan de rubro para cumplir con el pago de salarios y demás prestaciones de los contratos que se formalizarán.

6.3.1 Presupuesto requerido para la provisión de vacantes de empleos de carrera administrativa

La Comisión Nacional del Servicio Civil, mediante Circular 057 de 2016, estableció;

El Artículo 17 de la ley 909 de 2004, precisa sobre los planes y plantas de empleos, que las entidades deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos los cuales deben contemplar, entre otros aspectos la *"estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado"*. En este orden, existe la obligación por parte de las entidades de realizar planes anuales de provisión de cargo de vacantes en forma definitiva, cubrir sus costos y los del ingreso por concurso.

Así mismo, con el fin de cofinanciar los costos que conlleve la realización de los procesos de selección para la provisión de los empleos de carrera que convoque la Comisión Nacional del Servicio Civil, el Artículo 9 de la Ley 1033 de 2006, dispone que : " la Comisión Nacional del Servicio Civil cobrará a los aspirantes, como derechos de participación en dichos concursos, una suma equivalente a un salario legal diario para los empleos pertenecientes a los niveles técnico y asistenciales, y de un día y medio de salario mínimo para los empleos pertenecientes a los demás niveles. El recaudo lo hará la Comisión Nacional del Servicio Civil o quien esta delegue". Y agrega: "--- **Si el valor del recaudo es insuficiente para atender los costos que genere el proceso de selección el faltante será cubierto por la respectiva entidad que requiera proveer el cargo. (...)** (El resaltado es nuestro)

Así las cosas, es deber de las entidades destinatarias de esta circular, en cabeza de sus representantes legales o quien haga sus veces, apropiarse en sus presupuestos los recursos para cubrir los costos y realización de sus respectivas

convocatorias, so pena que ante el incumplimiento de dicha obligación se genere responsabilidad institucional y personal.

(...)

Conforme a lo antes expuesto, se instruye a los destinatarios de esta circular a:

(...) Apropiar en sus presupuestos los recursos para cofinanciar y cubrir los costos de las respectivas convocatorias, en un valor estimado de **tres millones quinientos mil pesos (\$3.500.000.00)** por vacante a proveer, teniendo en cuenta la implementación del modelo de agrupación de entidades para efectos de reducir los costos que conllevan los procesos de selección.

(...) Se precisa que el saldo definitivo a pagar por parte de las entidades, se establecerá una vez que se haya recaudado el valor total de los derechos de participación de los aspirantes de la respectiva convocatoria, conforme a lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley 1033 de 2006.

A continuación, se presenta la relación de vacantes de empleos de carrera administrativa en vacancia definitiva que se requieren ser ofertados a través de Convocatoria de la Comisión Nacional del Servicio Civil y que a la fecha nunca han sido objeto de convocatoria pública.

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Cantidad de vacantes a ofertar	COSTO APROPIACION CONVOCATORIA CNSC
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	134	\$ 629.317.831
PROFESIONAL DE DEFENSA	9	\$ 42.267.616
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6	\$ 28.178.410
Total general	149	\$ 699.763.857

El valor de apropiación por concepto de convocatoria de 149 vacantes de empleos de carrera administrativa para ser girados a la CNSC es de **SEISCIENTOS NOVENTA Y NUEVE MILLONES SETECIENTOS SESENTA Y TRES MIL OCHOSCIENTOS CINCUENTA Y SIETE MIL PESOS (\$699.763.857.00)**

7. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Serán responsables del cumplimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos

- Dirección General.

Definición del plan de formalización. La Dirección General de acuerdo a las recomendaciones de la Unidad de Talento Humano y la Subdirección Administrativa priorizará las áreas y servicios en los cuales se proveerán las vacantes

Destinar recursos para la provisión de empleos. Asignación de presupuesto para la provisión de vacantes y para la convocatoria a concurso.

- Subdirección Administrativa

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

- Unidad de Talento Humano

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

- Área de Administración de Personal

Ejecución del plan según el cronograma establecido y los lineamientos del plan de formalización.

8. CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)

Cronograma Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024

SEGUIMIENTO

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

9.1 INDICADORES

- Número de vacantes de empleos de carrera administrativa **reportadas en el SIMO** / Número de vacantes de empleos de carrera administrativa
- Apropriación de recursos presupuestales para convocatoria

9. 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

10. BIBLIOGRAFÍA

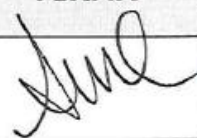
- 1 HOSPITAL MILITAR CENTRAL. Oficina Asesora de Planeación, Plan Estratégico Institucional 2023-2026, 2023.

11. ANEXOS

- Cronograma Plan de Previsión de Recursos humanos

12. 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	