



**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
UNIDAD DE TALENTO HUMANO
PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO
HOSPITAL MILITAR CENTRAL – HOMIL
CÓDIGO: GH-UNTH-PL-03, VERSIÓN:01
FECHA DE EMISIÓN: 27-01-2025**

PLAN ANUAL DE VACANTES 2025



Ingeniero José Miguel Cortes García

Subdirector del Sector Defensa
Subdirección Administrativa (E)
Hospital Militar Central

Nadya Michelle Martínez Sierra

Jefe de Unidad Seguridad y Defensa (E)
Subdirección Administrativa
Unidad de Talento Humano
Hospital Militar Central

Diana Marcela Rodríguez González

Servidor Misional en Sanidad Militar
Subdirección Administrativa
Planificación del Talento Humano (E)
Hospital Militar Central

Hospital Militar Central

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



Tabla de contenido

.....	1
1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. OBJETIVOS	6
2.1 OBJETIVO GENERAL	6
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
3. ALCANCE	6
4. MARCO NORMATIVO	6
5. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA.....	13
6.1. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG.....	14
<i>Dimensión del Talento Humano</i>	14
<i>Plan Estratégico de Talento Humano</i>	15
6.2. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	16
6.3. MAPA DE PROCESOS:.....	18
6. CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....	18
7. DESARROLLO:	20
7.1. ENCARGOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA	20
7.2. PROVISIONALIDAD:.....	22
7.3. PROVISIÓN DE EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN - GERENCIA PÚBLICA.....	23
7.4. TOTAL VACANTES EMPLEOS DE LNR Y CARRERA ADMINISTRATIVA	25
8. RESPONSABILIDADES.....	30
9. CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)	30
10. SEGUIMIENTO.....	30
10.1 INDICADORES	30
11. COMUNICACIÓN Y CONSULTA.....	31
12. BIBLIOGRAFÍA	32

Hospital Militar Central

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

Página 3 de 33

CA-CORE-PR-01-FT-05 V5



13.	ANEXOS.....	32
14.	CONTROL DE CAMBIOS.....	32

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 4 de 33

CA-CORE-PR-01-FT-05 V5



1. INTRODUCCIÓN

El plan anual de vacantes del Hospital Militar Central es una herramienta técnica que permite identificar y actualizar la información de los empleos de Carrera

Administrativa que se encuentran en vacancia temporal o definitiva con el fin de ser provistos durante la vigencia 2025, a través de procesos de encargo o nombramiento provisional, 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 cumplimiento de lo establecido en el literal d) del artículo 14 de la Ley 909 de 2004, el cual 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"*, de acuerdo con lo anterior, se formula el presente Plan Anual de Vacantes del Hospital Militar Central.

Por otro lado, es pertinente señalar que los empleos de Carrera Administrativa pueden ser provistos de manera definitiva por medio de concurso de mérito o de forma transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Por lo tanto, las vacantes definitivas son aquellas que no cuentan con un servidor titular de carrera administrativa.

Es así, como el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015, sobre la provisión de vacancias definitivas, señala: *"(...) Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional"*.

Por otra parte, 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.

Hospital Militar Central

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



2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Garantizar la actualización de la información sobre los empleos vacantes de carrera administrativa del Hospital Militar Central, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la presente vigencia.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar los empleos existentes de carrera administrativa con asignación presupuestal con el fin de cubrir las necesidades reportadas por los servicios a la Unidad de Talento Humano.
2. Realizar la distribución y provisión de vacantes de carrera administrativa de la planta de personal, en concordancia con las necesidades de las Subdirecciones, Unidades o Servicios del Hospital Militar Central.
3. Monitorear los encargos de carrera administrativa y nombramientos provisionales que se realicen de acuerdo con las necesidades de personal con el fin de mantener actualizada la información y distribución de las vacantes.

3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes 2025 está diseñado para identificar, planificar y gestionar los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y temporal dentro de la planta de personal del Hospital Militar Central (HOMIL), basado en la información consolidada con corte a 31 de diciembre del año 2024.

Como herramienta estratégica, este plan busca proveer las vacantes de carrera administrativa a través de procesos de encargo y nombramiento en provisionalidad, garantizando que las dependencias de la Entidad cuenten con el personal necesario para atender sus actividades misionales, administrativas y de apoyo.

4. 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)

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 6 de 33

CA-CORE-PR-01-FT-05 V5



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
LEY	1960	2019		X	POR EL CUAL SE MODIFICAN LA LEY 909 DE 2004, EL DECRETO LEY 1567 DE 1998 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
LEY	2418	2024		X	"POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA EL RÉGIMEN DE ACCESO Y ASCENSO EN EL SISTEMA GENERAL DE CARRERA ADMINISTRATIVA, SE CREA LA RESERVA DE PLAZAS PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, SE ESTABLECE LA GRATUIDAD DE LA INSCRIPCIÓN PARA ESTE SEGMENTO POBLACIONAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES" O "LEY DE RESERVA DE PLAZAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD"	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
DECRETO LEY	91	2007		X	POR EL CUAL SE REGULA EL SISTEMA ESPECIAL DE CARRERA DEL SECTOR DEFENSA Y SE DICTAN UNAS DISPOSICIONES EN MATERIA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL	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
DECRETO	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

Página 7 de 33

CA-CORE-PR-01-FT-05 V5



DECRE ¹ TO	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
RESOLUCIÓN	3749	2022		X	POR LA CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS CIVILES Y NO UNIFORMADOS DEL SECTOR DEFENSA, CON DERECHOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERIODO DE PRUEBA.	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	57	2016		X	CUMPLIMIENTO DE NORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES EN MATERIA DE CARRERA ADMINISTRATIVA - CONCURSO DE MÉRITOS	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 Externa	2022RS0568 60	2022		X	IMPARTE LINEAMIENTOS EN EL USO DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

1

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 8 de 33

CA-CORE-PR-01-FT-05 V5



CIRCULAR	0028	2024	X		LINEAMIENTOS PROCESO DE ENCARGOS – EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL
----------	------	------	---	--	--	----------------------------

Así mismo, como la normatividad, en la que se encuentra soportado el Plan Anual de Vacantes son las que se relacionan a continuación:

Constitución Política de 1991

La Constitución Política del 1991 consagró el sistema de carrera como la regla general para el acceso al servicio público.

El artículo 125 de la Constitución Política establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 125. Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.

Los funcionarios, cuyo sistema de nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por concurso público.

El ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos, se harán previo cumplimiento de los requisitos y condiciones que fije la ley para determinar los méritos y calidades de los aspirantes”.

De acuerdo con lo anterior, la provisión definitiva de los empleos públicos de carrera debe hacerse mediante el sistema de mérito. Este se considera un óptimo instrumento para la provisión de cargos públicos basado en criterios meritocráticos y constituye uno de los ejes determinantes de la Constitución Política de 1991.

Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

En cuanto al ingreso y permanencia de la carrera administrativa, la Ley 909 de 2004 establece en el artículo 27 lo siguiente:

Hospital Militar Central

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



"ARTÍCULO 27. Carrera Administrativa. *La carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna".*

Decreto 1083 de 2015 por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública

Sobre la forma de proveer los empleos cuando se encuentren vacantes, el Decreto 1083 de 2015 señala lo siguiente:

"ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. *Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan.

(...)



ARTÍCULO 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. *Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*

Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

PARÁGRAFO. *Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales se efectuarán por el tiempo que dure la misma.”*

De lo anterior se destaca principalmente que, conforme a los presupuestos legales, cuando un empleo de carrera se encuentra en vacancia definitiva, éste deberá ser provisto mediante concurso de mérito. Mientras tanto, la administración podrá recurrir de manera transitoria a figuras como el encargo y el nombramiento provisional.

Finalmente, señala el decreto, que cuando se presente una vacancia temporal, el empleo podrá ser desempeñado por empleado de carrera administrativa, en encargo, o por un empleado provisional, cuando lo primero no sea posible; en todo caso, los encargos o nombramientos, tendrán la duración de la respectiva vacancia.

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, siempre y cuando reúna las condiciones y requisitos previstos en la norma. De no acreditarlos, se deberá encargar al empleado que desempeñe el cargo inmediatamente inferior y así sucesivamente.

Por otro lado, en el Plan Anual de Vacantes, se tienen en cuenta las vacantes definitivas de carrera administrativa, de las entidades del orden nacional y territorial tal como lo señala el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 1083 de 2015:

Hospital Militar Central

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

Página 11 de 33

CA-CORE-PR-01-FT-05 V5



"ARTÍCULO 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva. El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
3. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
4. Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
5. Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
6. Por revocatoria del nombramiento.
7. Por invalidez absoluta.
8. Por estar gozando de pensión.
9. Por edad de retiro forzoso.
10. Por traslado.
11. Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
12. Por declaratoria de abandono del empleo.
13. Por muerte.
14. Por terminación del período para el cual fue nombrado.
15. Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes".

Así mismo, también es importante señalar que, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

"ARTÍCULO 2.2.2.2.1 Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

ARTÍCULO 2.2.2.2.2 Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la Rama Ejecutiva del orden nacional.

ARTÍCULO 2.2.2.2.3 Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier

Hospital Militar Central

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

Página 12 de 33

CA-CORE-PR-01-FT-05 V5



disciplina académica o profesión, diferente a la formación técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión, control y desarrollo de actividades en áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales

ARTÍCULO 2.2.2.2.4 Nivel Técnico. *Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.*

ARTÍCULO 2.2.2.2.5 Nivel Asistencial. *Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución”.*

5. 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, 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 2025, se constituye en un instrumento que permite administrar, actualizar, identificar y programar la provisión de los empleos en Vacancia Definitiva o temporal a través de las formas de provisión definidas por la normativa.

6.1. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

DIMENSIÓN MIPG	DESCRIPCION DE RELACIÓN
<i>Dimensión del Talento Humano</i>	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

Hospital Militar Central

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

Página 14 de 33

CA-CORE-PR-01-FT-05 V5



	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.
<i>Plan Estratégico de Talento Humano</i>	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 a corte 22 de octubre del 2024, 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: +

OBJETIVOS DEL PLAN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	RUTA A LA QUE PERTENECE LA ACTIVIDAD	ACCIONES A IMPLEMENTAR	RESPONSABLE	INICIO	FIN
Determinar la oferta real de empleos de la Entidad.	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:	Ruta del Análisis de datos	Actualizar MEFCL Elaborar una matriz de descripción de perfiles asociada a la planta de empleos con un ID de la ficha del manual asociado a cada empleo	Unidad de Talento Humano Área Planificación del Talento Humano	1/02/2025	31/12/2025



Proveer de manera periódica las vacantes de los empleos de la planta de acuerdo a las necesidades de servicios y a las posibilidades presupuestales	Proveer las vacantes definitivas de forma temporal mediante la figura de encargo	Ruta de la calidad	Provisión de vacantes en forma temporal mediante encargo	Unidad de Talento Humano Área Administración de personal	1/01/2025	31/12/2025
Proveer de manera periódica las vacantes de los empleos de la planta de acuerdo a las necesidades de servicios y a las posibilidades presupuestales	Proveer las vacantes definitivas de forma temporal mediante nombramientos provisionales, eficientemente	Ruta de la calidad	Provisión de vacantes en forma temporal mediante nombramiento provisional	Unidad de Talento Humano Área Administración de personal	1/01/2025	31/12/2025

6.2. 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. ATENCIÓN EN SALUD	Prestar servicios de salud con atributos de calidad, oportunidad y humanización entrada en mejorar la experiencia del paciente y su familia

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868

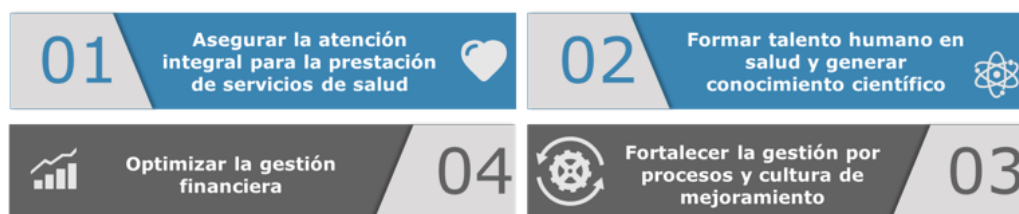
Página 16 de 33

CA-CORE-PR-01-FT-05 V5



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 habilitación y acreditación como Hospital Universitario

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS



El Plan Anual de Vacantes 2025 contribuye directamente a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), específicamente a través de la dimensión de talento humano y la política de gestión estratégica del talento humano. Esta implementación es evaluada por medio del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), lo que permite medir su aporte al cumplimiento de la Mega N° 2, enfocada en mejorar los resultados de la gestión institucional mediante el fortalecimiento de la eficiencia y la efectividad administrativa.

Además, el plan está alineado con la Estrategia 3.5: *Afianzar el compromiso, desarrollo y crecimiento institucional, al impulsar el compromiso y desarrollo de los colaboradores*. A través de la identificación, provisión y gestión eficiente de las vacantes, el plan fomenta la motivación y el rendimiento del talento humano, promoviendo el aprendizaje organizacional y la mejora continua. Estas acciones contribuyen al crecimiento institucional, optimizan el cumplimiento de la misión del Hospital Militar Central y fortalecen la capacidad de la entidad para ofrecer servicios de alta calidad.

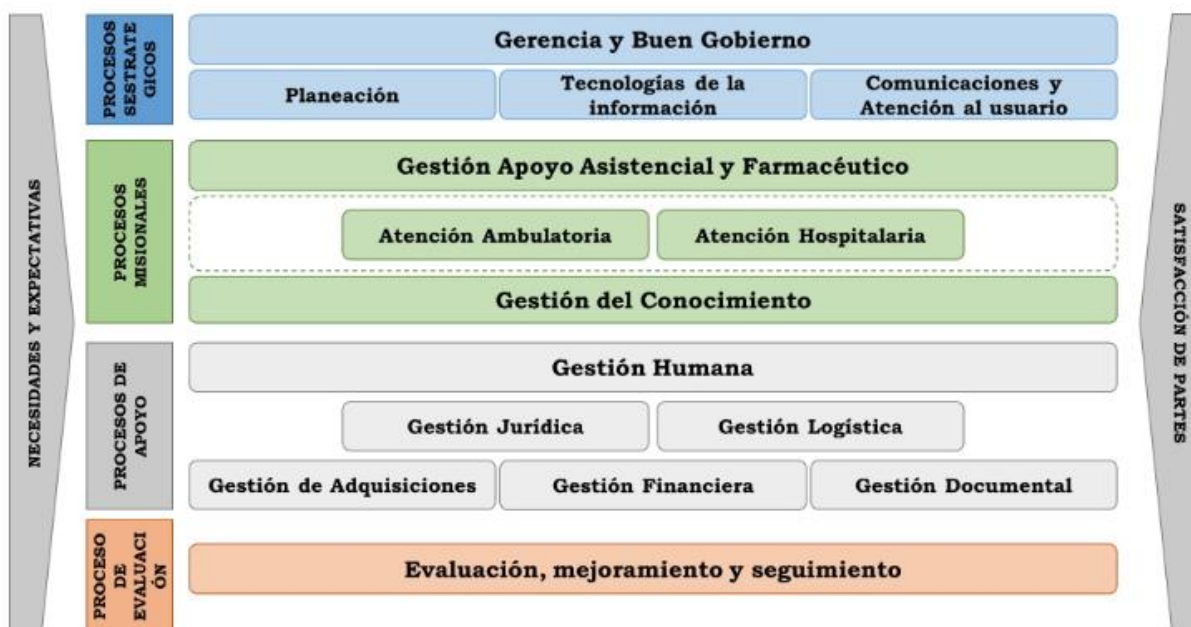
Hospital Militar Central

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



6.3. 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 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 FECHA DE EMISIÓN: 02-07-2019, 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"*.



6. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

- **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, de acuerdo a lo

Hospital Militar Central

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

Página 18 de 33

CA-CORE-PR-01-FT-05 V5



estipulado mediante Circular Externa No 2022RS056860. Con esta y en estricto orden de mérito se cubrirán las vacantes para las cuales se efectuó el concurso.

- **Mérito:** Principio según el cual el ingreso a los cargos de carrera administrativa, el ascenso y la permanencia en los mismos estarán determinados por la demostración permanente de las calidades académicas, la experiencia y las competencias requeridas para el desempeño de los empleos.
- **Nombramiento:** Acto administrativo mediante el cual se designa al personal para vinculación con el Estado.
- **OPEC:** Oferta pública de empleos de carrera administrativa.
- **Registro Público De Carrera Administrativa:** estará conformado por todos los empleados actualmente inscritos o que se llegaren a inscribir, con los datos que establezca el reglamento. El control, la administración, organización y actualización de este Registro Público corresponderá a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para lo cual podrá contar con el apoyo técnico, instrumental y logístico del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **Período de Prueba:** La persona no inscrita en carrera administrativa que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba, por el término de seis (6) meses, divididos en 2 trimestres evaluados de manera independiente cada uno, obteniendo al final el resultado del periodo de prueba, en caso de obtener una calificación insatisfactoria en cualquiera de los dos trimestres se perderá el periodo de prueba, de acuerdo con lo previsto en el reglamento. En el caso de aprobar dicho período al obtener una evaluación satisfactoria el empleado adquiere los derechos de la carrera, los que deberán ser declarados mediante la inscripción en el Registro Público de la Carrera Administrativa. De no obtener calificación satisfactoria del período de prueba, el nombramiento del empleado será declarado insubsistente.
- **Provisionalidad:** El empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional.
- **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.
- **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

Hospital Militar Central

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

Página 19 de 33

CA-CORE-PR-01-FT-05 V5



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; 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 desligando de las funciones que ejerce y en los casos de suspensión en el ejercicio del cargo.

7. DESARROLLO:

A continuación, se relacionan las estrategias que se realizarán dentro del Hospital Militar Central para dar cumplimiento al Plan Anual de Vacantes:

7.1. ENCARGOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA

En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004 "*Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones*", modificado por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019 la Dirección General por medio de la Circular 028 de 2024, informó el PROCESO DE ENCARGOS con el fin de proveer mediante esta modalidad y con carácter temporal, algunos cargos de carrera administrativa vacantes, pertenecientes a la planta global del Hospital Militar Central.

El cual para dar cumplimiento al proceso de encargos de carrera administrativa se deberá de cumplir con los siguientes requisitos generales para acceder a un encargo:

ASPECTOS IMPORTANTES A TENER EN CUENTA

A continuación, se enumeran los aspectos importantes a tener en cuenta, durante el proceso de encargos, los cuales se aplicarán durante el desarrollo del mismo:

- a) En observancia de los derechos de carrera administrativa, en el presente proceso, el estudio de hoja de vida de los servidores públicos que reúnen requisitos para acceder a un encargo, se realizará desde el cargo del cual son titulares con derechos de carrera administrativa, por lo cual deben contar con evaluación del desempeño en firme, correspondiente al periodo anual ordinario.

Hospital Militar Central

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



b) Los estudios para otorgamiento de encargo se conformarán, con los candidatos que ocupen el empleo inmediatamente inferior a la vacante a proveer y cumplan con los requisitos para su provisión, de acuerdo con lo señalado en el numeral 2 de la Circular 028 de 2024. En caso que en el empleo inmediatamente anterior no existan funcionarios que cumplan los requisitos requeridos para el encargo, se procederá a verificar el siguiente empleo y así sucesivamente.

c) La resolución de nombramiento en encargo se publicará en la Intranet de la Entidad con efectos suspensivos para la posesión por el término de diez (10) días hábiles, con el fin de garantizar el derecho preferencial a encargo por parte de los (as) servidores (as) públicos de carrera administrativa del Hospital Militar, ante una posible reclamación laboral que pueda presentarse ante la Comisión de Personal de la entidad.

d) A partir de la comunicación del acto administrativo de encargo, el servidor público, contará con diez (10) días hábiles para tomar posesión del respectivo empleo, de acuerdo con el término previsto en el Decreto Nacional 1083 de 2015. Adicionalmente contará con diez (10) días posteriores a su posesión para hacer la entrega del cargo y presentación física en la dependencia en la cual fue encargado, cumplidos tres (3) días consecutivos sin la asistencia al nuevo empleo, se declarará el abandono del cargo sin perjuicio de las acciones disciplinarias que haya lugar.

e) Los servidores públicos en carrera administrativa, que sean encargados, deberán permanecer en la ubicación de la vacante provista y no podrán solicitar ser reubicados con el encargo, salvo que la administración disponga lo contrario.

f) El servidor (a) público (a), vinculado en encargo, deberá remitir a la Unidad de Talento Humano dentro del plazo de entrega del cargo, es decir diez (10) días posteriores a su posesión, el FORMATO ÚNICO DE ACTA DE ENTREGA vigente del Hospital Militar Central.

g) El servidor público, una vez se presente a su nueva ubicación, deberá entregar dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su posesión diligenciado a la Unidad de Talento Humano el formato de inducción de puesto de trabajo.

h) El término de duración del encargo dependerá de sí el mismo recae en una vacante temporal o en una vacancia definitiva. Para el primer caso, el encargo se otorgará por el tiempo que dure la situación administrativa que la origine; para el segundo caso, el término del encargo podrá ser hasta que se surta el proceso de selección convocado

Hospital Militar Central

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

Página 21 de 33

CA-CORE-PR-01-FT-05 V5



para la provisión de los empleos de carrera de manera definitiva, o hasta que se produzca una causal de terminación del encargo.

Por lo anterior, el Hospital Militar Central dentro del plan anual de vacantes, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad a través de la provisión de vacantes definitivas y vacantes temporales realizará la publicación de las vacantes y los estudios de verificación de requisitos para acceder a los encargos.

7.2. PROVISIONALIDAD:

Que el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 648 de 2017 establece que mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de Carrera Administrativa, el empleo de carrera vacante de manera definitiva puede proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Los empleos que se encuentren vacantes y no fueron convocados a concurso de méritos en el marco de la Convocatoria No.638 de 2018 – Hospital Militar Central, que adelantó la Comisión Nacional del Servicio Civil o en su defecto por vencimiento de la lista de elegibles se cuentan como vacante definitiva y cuentan con asignación presupuestal serán objeto para proveer en provisionalidad.

Que mediante el Decreto 1083 de 2015, **ARTÍCULO 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas.** *“Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.*

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen el sistema especial de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera (...)”

Hospital Militar Central

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



Que mediante concepto emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública con número de radicación interno 20216000337061 de fecha 14 de septiembre de 2021, se conceptuó sobre las prórrogas de los nombramientos en provisionalidad, considerándose que: *"Que la Ley 1960 de 2019, Artículo 1º, fue modificado el Artículo 24 de la Ley 909 de 2004, eliminando la previsión "(...) y una vez convocado el respectivo concurso (...)", observando que con independencia que el empleo haya sido convocado a proceso de selección, el mismo puede ser provisto mediante encargo y excepcionalmente por nombramiento en provisionalidad, situación administrativa que no contempla término definido, toda vez que la modificación normativa también eliminó la expresión "El término de esta situación no podrá ser superior a seis (6) meses (...).*

De lo anterior se concluye que el término de duración de los nombramientos provisionales actualmente se encuentra concebido para la vacancia definitiva hasta que se efectúe el nombramiento en periodo de prueba y en los casos de vacancia temporal hasta cuando finalice la situación administrativa que le dio origen a la misma, sin que la norma establezca prórroga para los eventos señalados (...)".

Por tal motivo, el Plan Anual de Vacantes se constituye en un instrumento que permite identificar y programar la provisión de los empleos en Vacancia Definitiva en provisionalidad cumpliendo la normatividad vigente.

7.3. 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 N°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.

Hospital Militar Central

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

Página 23 de 33

CA-CORE-PR-01-FT-05 V5



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 N°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 N°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 Hospital Militar Central 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".

Hospital Militar Central

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

Página 24 de 33

CA-CORE-PR-01-FT-05 V5



7.4. TOTAL VACANTES EMPLEOS DE LNR Y CARRERA ADMINISTRATIVA

Para el Plan Anual de Vacantes del 2025, se identifican las vacantes que conforman el total de la planta establecida mediante Decreto 4781 de 2008 a corte 31 de Diciembre de 2024.

1. Total de vacantes **356** empleos creados mediante el Decreto 4781 de 2008, en vacancias definitivas y temporales:

VACANTES HOMIL	CANTIDAD
Vacantes con asignación presupuestal	54
Vacantes Trabajadores Oficiales	2
Pendientes por Nombramiento	18
Vacantes temporales	7
Vacantes sin asignación presupuestal	275
TOTAL VACANTES	356

2. Es importante mencionar que del total de las 81 vacantes con asignación presupuestal, 37 corresponden a cargos de carrera administrativa con corte a 31 de diciembre de 2024, las cuales serán el objeto a proveer del presente plan.

VACANTES CARRERA ADMINISTRATIVA HOMIL	CANTIDAD
NIVEL PROFESIONAL	5
NIVEL TÉCNICO	1
NIVEL ASISTENCIAL	31
TOTAL VACANTES	37

3. A 31 de diciembre del 2024, del número total de vacantes definitivas y temporales anteriormente expuestos (punto 1), para la vigencia 2024-2025, la entidad cuenta con asignación presupuestal para **54** empleos pertenecientes a la planta global y 2 a trabajadores oficiales.

Hospital Militar Central

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

Página 25 de 33

CA-CORE-PR-01-FT-05 V5

**VACANTES CON ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL 2024-2025:**

VACANTES CON ASIGNACION PRESUPUESTAL 2024-2025	NIVEL	DENOMINACIÓN	CODIGO Y GRADO
2	DIRECTIVO	JEFE DE UNIDAD DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1-6 - 16
4	ASESOR	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2 - 25
5	ASESOR	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2 - 12
2	ASESOR	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2 - 9
1	ASESOR	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2- 8
1	PROFESIONAL	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 - 17
1	PROFESIONAL	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 - 15
1	PROFESIONAL	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 - 13
1	TÉCNICO	TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1 - 26
1	TÉCNICO	TÉCNICO PARA APOYO Y SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 - 26
2	ASISTENCIAL	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 - 36
2	ASISTENCIAL	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 - 29
1	ASISTENCIAL	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6 - 1 - 27
5	ASISTENCIAL	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 - 26

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 26 de 33

CA-CORE-PR-01-FT-05 V5



6	ASISTENCIAL	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 - 25
1	ASISTENCIAL	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 - 21
13	ASISTENCIAL	AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 - 33
4	ASISTENCIAL	AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 - 29
1	ASISTENCIAL	AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 - 26
54	TOTAL DE VACANTES		

VACANTES TRABAJADORES OFICIALES CON ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL 2024-2025:

VACANTES CON ASIGNACION PRESUPUESTAL 2024-2025	NIVEL	DENOMINACIÓN	CODIGO Y GRADO
2	ADMINISTRATIVO	TRABAJADOR OFICIAL	6000

4. De las vacantes anteriormente expuestas (punto 2) a corte 31 de diciembre de 2024, se cuenta con **18** empleos en proceso de nombramiento en la entidad, el cual se tienen en proyección de proveer antes del 31 de enero de 2025.

PROCESO	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO Y GRADO
EN PROCESO DE NOMBRAMIENTO 2024(ENTREGA DOCUMENTOS)	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1-36

Hospital Militar Central

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

Página 27 de 33

CA-CORE-PR-01-FT-05 V5



EN PROCESO DE NOMBRAMIENTO 2024	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1-29
EN PROCESO DE NOMBRAMIENTO 2024	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1-27
EN PROCESO DE NOMBRAMIENTO 2024	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1-26
EN PROCESO DE NOMBRAMIENTO 2024	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1-26
EN PROCESO DE NOMBRAMIENTO 2024	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1-26
ESTUDIO DE SEGURIDAD ID N°282525 2023-10-02	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1-26
EN PROCESO DE NOMBRAMIENTO 2024	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1-25
EN PROCESO DE NOMBRAMIENTO 2024	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1-15
EN PROCESO DE NOMBRAMIENTO 2024	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-25
EN PROCESO DE NOMBRAMIENTO 2024	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-25
EN PROCESO DE NOMBRAMIENTO 2024	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-25
EN PROCESO DE NOMBRAMIENTO 2024	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-25
EN PROCESO DE NOMBRAMIENTO 2024	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-20

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 28 de 33

CA-CORE-PR-01-FT-05 V5



EN PROCESO DE NOMBRAMIENTO 2024	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-12
EN PROCESO DE NOMBRAMIENTO 2024	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-12
EN PROCESO DE NOMBRAMIENTO 2024	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-12
EN PROCESO DE NOMBRAMIENTO 2024	JEFE DE UNIDAD DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1-6-16

5. De las vacantes anteriormente expuestas (punto 2) a corte 31 de diciembre de 2024, se cuenta con 7 empleos en Vacancia Temporal.

DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO Y GRADO	ASIGNACION PRESUPUESTAL VACANTE 2024	SITUACION ADMINISTRATIVA
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1-14	SI	VACANTE TEMPORAL POR PERIODO DE PRUEBA
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1-25	SI	VACANTE TEMPORAL POR ENCARGO
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1-25	SI	VACANTE TEMPORAL POR ENCARGO
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1-25	SI	VACANTE TEMPORAL POR ENCARGO
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1-26	SI	VACANTE TEMPORAL POR ENCARGO
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1-26	SI	VACANTE TEMPORAL POR PERIODO DE PRUEBA
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1-25	SI	VACANTE TEMPORAL POR PERIODO DE PRUEBA

Hospital Militar Central

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

Página 29 de 33

CA-CORE-PR-01-FT-05 V5



8. RESPONSABILIDADES

Responsabilidades de la Dirección del Hospital:

- Aprobar los nombramientos producto de las estrategias para la provisión del Plan Anual de Vacantes.

Responsabilidades Comité Institucional de Gestión y Desempeño

- Aprobar formalmente el Plan Anual de Vacantes y el cronograma de implementación, garantizando que todas las subdirecciones estén informadas y comprometidas con su ejecución. La socialización interna del plan con las subdirecciones será realizada por la Unidad de Talento Humano, en conjunto con sus áreas responsables, como parte del proceso de difusión y aseguramiento del compromiso institucional.

Responsabilidades Subdirección Administrativa.

- Seguimiento de la ejecución del Plan Anual de Vacantes, asegurándose que se cumplan los objetivos y los tiempos establecidos.

Responsabilidades Unidad de Talento Humano.

- Ejecución del plan de acuerdo con lo programado.

9. CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)

- Cronograma Plan anual de vacantes
- Matriz Plan Anual de Vacantes
- Matriz Vacantes en Proceso
- Matriz Vacante Temporal

10. SEGUIMIENTO

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

10.1 INDICADORES

- Total de cargos vacantes con asignación presupuestal / Total de cargos de planta con asignación presupuestal.

Hospital Militar Central

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868



- Total de nombramientos de LNR y CA / Total de cargos vacantes de LNR y CA con asignación presupuestal
- Total de cargos provistos / Total de necesidades de cubrimiento de cargos identificados

11. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

El documento se dará a conocer mediante la publicación en la intranet y página web institucional del HOMIL para que esté accesible a todo el personal.

Intranet Institucional

Publicación en el medio de comunicación interna (<https://sites.google.com/homil.gov.co/intranet2024/p%C3%A1gina-principal?authuser=0>) en la siguiente ruta:

- Sistema Documental Institucional HOMIL
 - Sistema de Gestión de Calidad
 - 10. Documentos institucionales transversales
 - Planes Institucionales

Página Web Institucional

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
 - 2025

Hospital Militar Central

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



12. BIBLIOGRAFÍA

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

13. ANEXOS

- Cronograma Plan Anual de Vacantes
- Matriz Plan Anual de Vacantes
- Matriz Vacantes en Proceso
- Matriz Vacante Temporal

14. CONTROL DE CAMBIOS

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



APROBACIÓN				
	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	María Camila Falla Pinto	Contratista - Unidad de Talento Humano	Enero de 2025	
	Jennifer Hernández Hernández	Contratista - Unidad de Talento Humano	Enero de 2025	
REVISÓ	Diana Marcela Rodríguez González	Servidor Misional en Sanidad Militar - Planificación del Talento Humano (E)	Enero de 2025	
	Nadya Michelle Martínez Sierra	Profesional del Sector Defensa - Unidad de Talento Humano (E)	Enero de 2025	
	José Miguel Cortes García	Subdirector del Sector Defensa - Subdirección Administrativa (E)	Enero de 2025	
APROBÓ	El presente Plan se encuentra aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (Acta de Aprobación del 27 de enero 2025)			
CALIDAD Revisión Metodológica	MY. Sildrey Yeigleiza Arenas Vesga	Oficial de Comisión Administrativa permanente en la administración pública - Responsable Área de Gestión de Calidad	Enero de 2025	