



**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
UNIDAD DE TALENTO HUMANO
PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO
HOSPITAL MILITAR CENTRAL – HOMIL
CÓDIGO: GH-UNTH-PL-02, VERSIÓN: 01
FECHA DE EMISIÓN: 27-01-2025**

PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2025

Ingeniero José Miguel Cortes García

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

Nadya Michelle Martinez 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



Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS
 - 2.1. OBJETIVO GENERAL
 - 2.2. OBJETIVO ESPECÍFICO
3. ALCANCE
4. MARCO NORMATIVO
5. CONCEPTOS Y DEFINICIONES
6. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA
 - 6.1. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG
 - 6.2. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
 - 6.3. MAPA DE PROCESOS
7. DESARROLLO
 - 7.1. ENCARGOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA:
 - 7.2. PROVISIONALIDAD
 - 7.3. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL
 - 7.4. ANÁLISIS DE DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.
 - 7.5. FUENTES DE FINANCIACIÓN
8. ROLES Y RESPONSABILIDADES
9. CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)
10. SEGUIMIENTO
 - 10.1. INDICADORES
11. COMUNICACIÓN Y CONSULTA
12. BIBLIOGRAFÍA
13. ANEXOS
14. CONTROL DE CAMBIOS



1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es una herramienta en la cual se establecen las necesidades de personal del Hospital Militar Central, las cuales son indispensables para su funcionamiento y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Entidad. Esta herramienta es de utilidad para el Hospital ya que permite la identificación de necesidades de personal y los mecanismos de previsión de los mismos, facilitando la movilidad del personal.

Con el plan previsión de recursos humanos se contrastan los requerimientos de personal con la disponibilidad interna del hospital, con el fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos, estas medidas pueden ser internas mediante reubicación de personal, nombramiento provisional, encargo o comisión o externas adelantando la provisión de empleos a través de concurso o meritocracia e incluso a través de contratos de prestación de servicios.

El Plan de Previsión de Recurso Humano del Hospital Militar Central para la vigencia 2025, se diseñó teniendo en cuenta las siguientes etapas:

FASE 1: Análisis de necesidades y de disponibilidad de personal (Levantamiento y análisis de cargas de trabajo).

Cabe precisar que la fase de análisis de necesidades de personal se llevará a cabo con respecto al estado actual de la Planta global vigente y aprobada con corte a 31 de diciembre de 2024, estableciendo el total de necesidades identificadas, número de empleos de la planta, número de empleos provistos y número de vacantes tanto temporales como definitivas.

FASE 2: Análisis cualitativo y cuantitativo de la planta global por niveles jerárquicos y naturaleza del cargo.

El análisis de las fases anteriormente expuestas le permitirá al Hospital Militar Central concluir si la planta de personal es suficiente para la operación y prestación del servicio, si presenta déficit de personal al no contar con el número de servidores.



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. ALCANCE

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025 del Hospital Militar Central abarca la identificación, análisis, y programación de la provisión de empleos vacantes en la planta de personal, tanto en vacancia definitiva como temporal.

El plan aplica a todos los niveles jerárquicos y modalidades de empleo en la planta del Hospital Militar Central, incluyendo empleos de carrera administrativa, Libre Nombramiento y Remoción (LNR), y trabajadores oficiales y prestadores de servicios. Además, considera la estimación de costos, la asignación presupuestal, y la identificación de fuentes de financiación necesarias para cumplir con la provisión de vacantes, contribuyendo al fortalecimiento del talento humano y a la eficiencia institucional.

4. 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
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



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
RESOLUCIÓN	3749	2022		X	POR LA CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA PROPIO DE EVALUACIÓN DEL 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	2022RS056860	2022		X	IMPORTE LINEAMIENTOS EN EL USO DE LAS LISTAS DE ELEGIBLES	ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL



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

5. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

- **Nombramiento:** Acto administrativo mediante el cual se designa al personal para vinculación con el Estado.
- **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 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 desligándolo de las funciones que ejerce y en los casos de suspensión en el ejercicio del cargo.
- **Vacante Trabajador Oficial:** Hace referencia a los empleos desempeñados por personal que realiza funciones propias de carácter operativo o técnico en entidades públicas, cuya vinculación se rige por un régimen laboral especial o por disposiciones específicas aplicables a esta categoría.
- **Contratos de Prestación de Servicios:** Son contratos de prestación de servicios los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades



relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados.

6. 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 por lo 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 previsión 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 Previsión 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 con el tipo de empleos definidos en la planta de la entidad.

(...)

6.1. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

DIMENSIÓN MIPG		DESCRIPCIÓN DE RELACIÓN
1.1	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.
1.2	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.

6.2. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

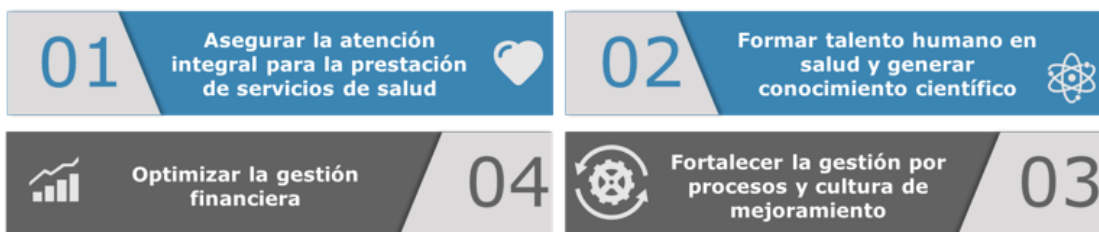
La plataforma estratégica 2023 – 2026, establece las siguientes megas institucionales y los siguientes objetivos estratégicos:

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
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



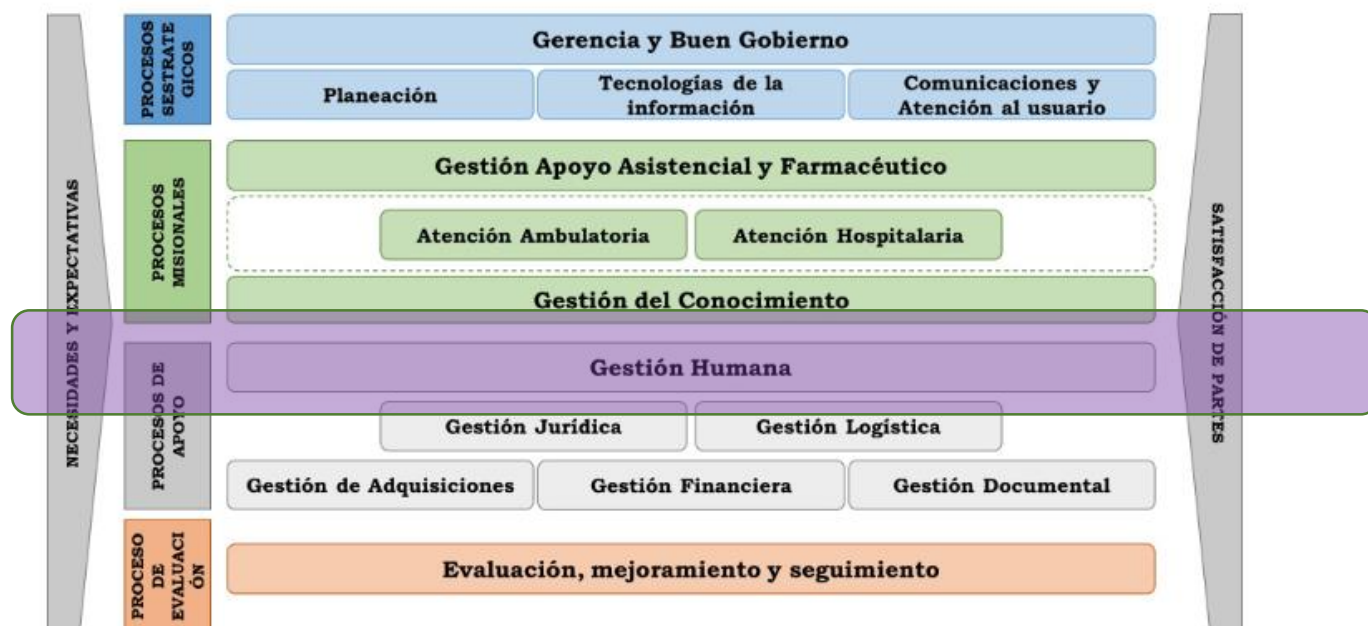
El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025 contribuye directamente a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), específicamente a través de la dimensión de talento humano y la política de gestión estratégica del talento humano. Esta implementación es evaluada por medio 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.

Asimismo, el plan está alineado con la estrategia 3.5: *"Afianzar el compromiso, desarrollo y crecimiento institucional, al promover acciones que aseguran la motivación, el compromiso y el desarrollo de los colaboradores"*. A través de la identificación, análisis y provisión eficiente de vacantes, el plan impulsa la dignificación y formalización del empleo público, garantizando condiciones laborales óptimas que favorecen el aprendizaje organizacional y la mejora continua. Estas acciones contribuyen al crecimiento institucional y al fortalecimiento de la capacidad del Hospital Militar Central para ofrecer servicios de alta calidad, alineados con su misión institucional y con estándares normativos y de calidad.

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 de previsión de 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”



7. DESARROLLO

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", 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.
- 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 presente circular. En caso que en el empleo inmediatamente anterior no haya funcionarios que cumplan 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
- 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 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 de previsión de recursos humanos, con el fin de dar cumplimiento a la normatividad y proveer las vacantes realizará la publicación 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 adelanta 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 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 (...)"

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, en el Plan Anual de Vacantes se definió la identificación y programación de la provisión de los empleos en vacancia definitiva y en provisionalidad cumpliendo la normatividad vigente.

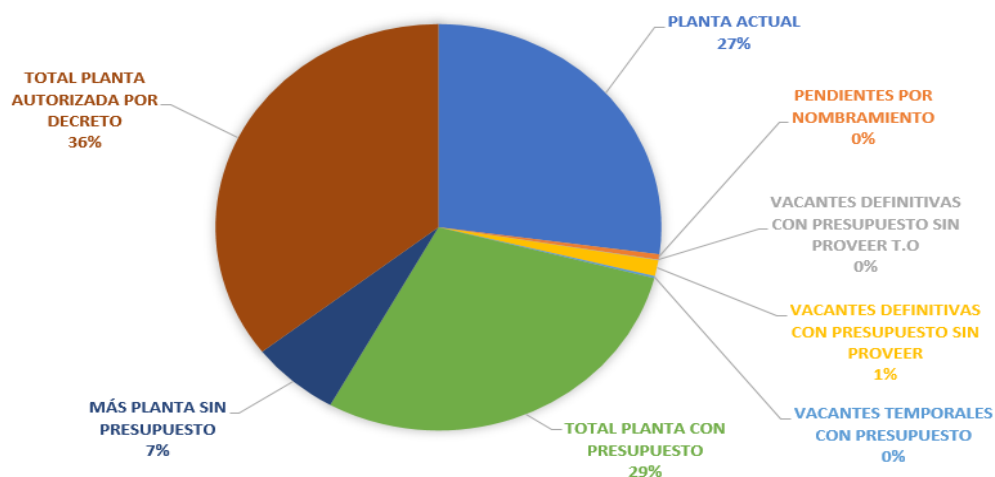
7.3. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL

Mediante Decreto 4781 de 2008, se estableció la planta de empleos del Hospital Militar Central, y en tal sentido la misma cuenta con cargos 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 31 de diciembre 2024 de los citados empleos:



SITUACIÓN ADMINISTRATIVA:



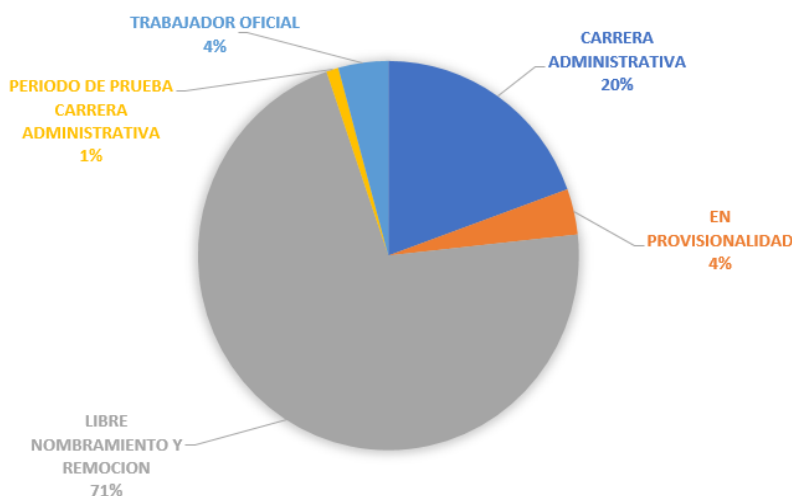
SITUACIÓN ADMINISTRATIVA	CANTIDAD
PLANTA ACTUAL	1156
PENDIENTES POR NOMBRAMIENTO	18
VACANTES DEFINITIVAS CON PRESUPUESTO SIN PROVEER T.O	2
VACANTES DEFINITIVAS CON PRESUPUESTO SIN PROVEER	54
VACANTES TEMPORALES CON PRESUPUESTO	7
TOTAL PLANTA CON PRESUPUESTO	1237
MÁS PLANTA SIN PRESUPUESTO	275
TOTAL PLANTA AUTORIZADA POR DECRETO	1512

Actualmente, el 27% corresponde a la planta activa, lo que equivale a 1,156 empleados, mientras que el 29% representa el total de la planta con presupuesto, que incluye tanto los empleos ocupados como las vacantes presupuestadas, alcanzando 1,237 empleos. Las vacantes definitivas con presupuesto sin proveer representan solo el 1% (54 empleos), y los pendientes por nombramiento, así como las vacantes sin proveer T.O., son mínimas con un 0% cada una (18 y 2 empleos,



respectivamente). Esto demuestra que la mayoría de los empleos están ocupados o tienen presupuesto asignado.

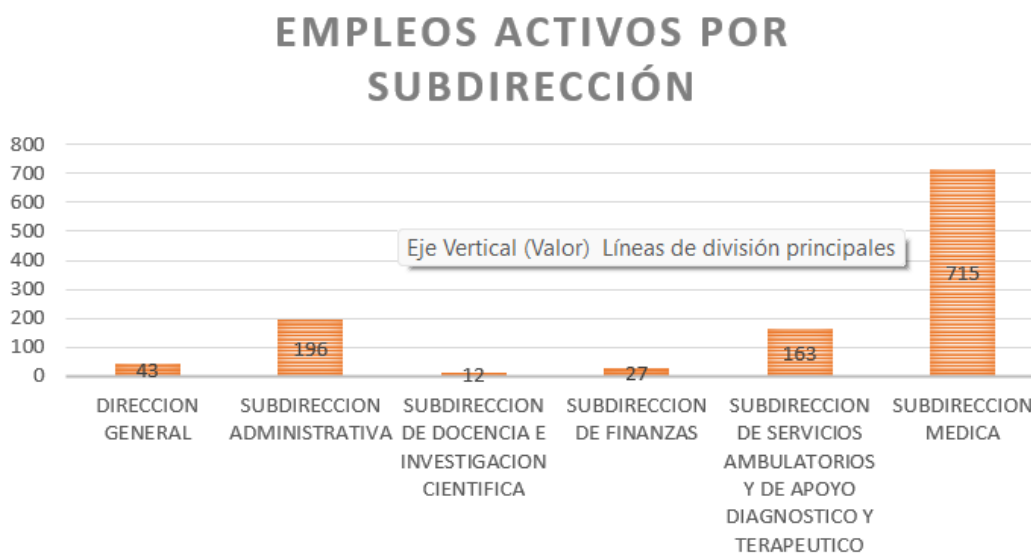
Sin embargo, el 7% del total de la planta autorizada, que corresponde a 275 empleos, no cuenta con presupuesto asignado, lo que refleja un área de mejora en la gestión de recursos. En total, la planta autorizada por decreto suma 1,512 empleos, distribuidos entre la planta actual, vacantes con presupuesto y empleos sin presupuesto. Es fundamental optimizar la provisión de vacantes y garantizar el uso efectivo de los recursos asignados para fortalecer la capacidad operativa de la organización.



TIPO DE VINCULACIÓN	CANTIDAD
CARRERA ADMINISTRATIVA	225
EN PROVISIONALIDAD	44
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	826
PERIODO DE PRUEBA CARRERA ADMINISTRATIVA	12
TRABAJADOR OFICIAL	49
TOTAL	1156



En cuanto a la distribución de los empleos en cada una de las Subdirecciones, 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.



7.4. 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.

7.5. FUENTES DE FINANCIACIÓN

Los recursos solicitados al Ministerio de Hacienda ascienden de **\$105,279,000,000**, destinados al pago de salarios y demás prestaciones relacionadas con la planta de personal actual, así como para cubrir los costos asociados a las vacantes que serán nombradas durante la vigencia 2025. Este presupuesto garantiza el cumplimiento de las obligaciones laborales y permite atender las necesidades identificadas en la planificación del talento humano para el próximo año.



8. ROLES Y RESPONSABILIDADES

Serán responsables del cumplimiento del Plan de Previsión de Recursos Humanos

- Dirección General.

La Dirección General de acuerdo con 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.

9. CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)

Cronograma Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025

10. SEGUIMIENTO

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



10.1. INDICADORES

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

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:

1. Sistema Documental Institucional HOMIL
 - a. Sistema de Gestión de Calidad
 - i. 10. Documentos institucionales transversales
 1. Planes Institucionales
 - a. Plan de previsión de recursos humanos

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



12. BIBLIOGRAFÍA

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

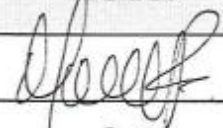
13. ANEXOS

- Cronograma Plan de Previsión de Recursos humanos

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	
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	