



La seguridad
es de todos

Mindefensa



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS



PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2020

HOSPITAL MILITAR CENTRAL – HOMIL PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2020

Transversal 3 No. 49 – 02 Bogotá D.C., Colombia - Conmutador (57 1) 3 486868

www.hospitalmilitar.gov.co

  Hospital Militar Central  @HOSMILC

CÓDIGO: PL-OAPL-PR-04-FT-04_V1

CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN	3
2	OBJETIVOS	3
3	METODOLOGÍA PARA EL CÁLCULO DE NECESIDADES DE PERSONAL	3
3.1	Metodología de levantamiento de cargas	3
3.2	Aplicación del método de estándares subjetivos	5
3.3	Aplicación del Método de Entrevista Semiestructurada.....	6
3.4	Aplicación del Método de Observación Participativa	6
4	IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL.....	8
4.1	Análisis de Reformas a la Estructura Organizacional y Planta de Empleos del Hospital Militar Central desde 1998.....	8
4.2	Reforma a la Planta de Personal Vigencia 2004 - Decreto 1017 de 2004.....	8
4.3	Modificación a la Planta de Personal Vigencia 2005. Decreto 2259 de 2005.....	9
4.4	Modificación a la Planta de Personal Vigencia 2008. Decreto 4781 de 2008...	11
5	ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES.....	15
5.1	Ampliación de Planta y Aprovisionamiento de Recursos para Nombramiento en Vacantes Definitivas.....	15
5.2	Estado Actual de la Provisión de Empleos de la Planta	17
5.3	Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera Mediante Concurso de Méritos.	18
5.4	Provisión Transitoria de Empleos Vacantes	18
5.5	Redistribución de la Planta.....	18
5.6	Estimación de los Costos De Personal y Aseguramiento de su Financiación en el Presupuesto	18
6.	CONTROL DE CAMBIOS	19

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2020	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		3 de 19	

1 INTRODUCCIÓN

El plan de previsión del recurso Humano del Hospital Militar Central es un documento que presenta el análisis de necesidades de personal teniendo en cuenta las provisión de vacantes de empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y trabajadores oficiales, así como el costo que ello implica. El propósito de realizar el Plan de previsión de recursos humanos es determinar la disponibilidad suficiente de personal para atender las necesidades de la entidad.

2 OBJETIVOS

- Exponer las metodologías empleadas por la entidad para el levantamiento de necesidades del Hospital.
- Presentar un escenario presupuestal de la planta requerida para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificar las formas de cubrir las necesidades de personal para el período anual, considerando las posibilidades presupuestales.

3 METODOLOGÍA PARA EL CÁLCULO DE NECESIDADES DE PERSONAL

3.1 Metodología de levantamiento de cargas

La metodología del estudio de las cargas, se basa en el modelo de cargas laborales definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), donde se reúnen diferentes técnicas de medición de tiempos para una determinación de recurso humano, el cual sea competitivo para la ejecución de las tareas o actividades que tiene asignada cada dependencia, unidad, oficina o área. Así como se utiliza el método de la entrevista semiestructura y de la observación participativa, para la recolección de la información.

Tendiente a desarrollar el estudio de cargas laborales, se establecen los siguientes pilares:

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2020	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		4 de 19	

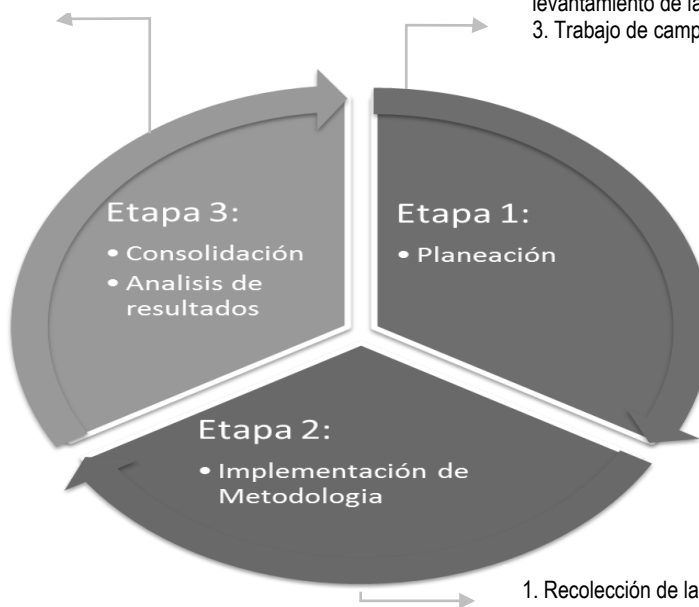
1. Conocer la estructura interna de la institución, de tal manera que permita identificar el personal que se encuentra asignado en cada dependencia y/o servicio. Teniendo en cuenta la interacción de las mismas con los procesos que tiene establecidos la entidad.
2. Identificar y establecer los productos, procesos, procedimientos, etapas (fases) y tareas (actividades) que requiere la Institución en cada una de las dependencias de acuerdo su estructura orgánica, el manual de procesos y procedimientos.
3. Realizar la cuantificación del volumen de las actividades identificadas, así como, la medición de las mismas en función del tiempo; los cuales reflejan estándares reales de la ejecución de las actividades dentro de los procedimientos o procesos.
4. Analizar las actividades de los empleos según el nivel jerárquico, de acuerdo con el decreto 2772 del 10-08-2005, por el cual se “Establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones” En el capítulo 2 “Funciones de los empleos según su nivel jerárquico” en sus artículos 2,3,4,5 y 6; de la siguiente manera:
5. Estimar la carga real y teórica de trabajo, bajo el rendimiento de cada una de las dependencias de la institución en una jornada de trabajo establecida, y se mostrara dinámicamente el resultado del estudio técnico por cada una de ellas, contemplando el margen de desviación por la calidad subjetiva del dato, en relación al volumen del trabajo y en función del tiempo. Sin juzgar, el desempeño global e individual de las dependencias.

Nota: Dentro de la jornada laboral establecida, es importante aclarar que, de acuerdo a la especialidad de algunas dependencias, se tienen en cuenta los turnos rotativos.

Los pilares anteriormente mencionados, se estructuran en tres etapas: planeación, implementación de la metodología, consolidación y análisis de resultados; tal como se enmarca en la siguiente ilustración:

1. Organizar la información.
2. Analizar la información.
3. Elaborar documento técnico final del estudio de cargas laborales del HOMIL.

1. Difundir por medio de la unidad de talento humano la información acerca de las cargas laborales.
2. Capacitar al personal responsable del levantamiento de las cargas laborales.
3. Trabajo de campo.



1. Recolección de las matrices de cargas de trabajo de cada una de las unidades de la subdirección administrativa del HOMIL

Gráfico 1. Etapas para realizar el estudio de cargas laborales

Fuente: Unidad de Talento Humano HOMIL

3.2 Aplicación del método de estándares subjetivos

El método de los estándares subjetivos, determina el tiempo de cada una de las actividades descritas por proceso o procedimiento, con base en las estimaciones de volumen y en función del tiempo por las personas que realizan directamente las tareas.

Para el desarrollo de este método dentro de estudio se tienen en cuenta las siguientes variables:

- Cantidad promedio de veces que se realiza la actividad en un mes
- Tiempo mínimo asignado para ejecutar la actividad
- Tiempo máximo asignado para ejecutar la actividad
- Tiempo promedio asignado para ejecutar la actividad en el mes

3.3 Aplicación del Método de Entrevista Semiestructurada

Como una de las técnicas para la recolección de información, es la entrevista semiestructurada aplicada a determinados grupos de trabajo, la cual permite crear un contexto verbal entre entrevistado y entrevistador, basándose en el diálogo y la interlocución como eje principal para la obtención de información y referencias puntuales para el cumplimiento del objetivo.

La entrevista se basa en una guía de preguntas respecto al cargo y el tiempo de ejecución de cada función y actividad, donde simultáneamente el entrevistador, en su plena libertad, puede evocar cuestionamientos adicionales que surgen durante la interacción y permiten ahondar en detalles que proporcionan insumos relevantes. Para llevar a cabo esta técnica se debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Los entrevistados(as) deben estar de acuerdo con la entrevista y tener una buena disposición para la misma.
- Elaborar una guía de preguntas, que se encuentren formuladas de forma sencilla, que a su vez estimule la libre expresión de los entrevistados(as) (Kaplún, 1994), de acuerdo a los aspectos considerados importantes, es relevante evitar los debates y las controversias.

3.4 Aplicación del Método de Observación Participativa

Otra técnica de recolección de información utilizada, es el método de observación participativa también conocida como método del muestreo del trabajo, donde el observador se interna en el campo, participa en él y es considerado parte del campo de actuación por lo demás. La intensidad de la participación puede ir desde una “participación meramente pasiva” en el suceso, hasta desempeñar un papel definido en el campo de la actuación y por tanto, ser necesariamente parte activa del suceso (Heinemann, 2003).

La observación participativa cuenta con una serie de ventajas:

1. El observado se experimenta directamente: este es especialmente ventajoso cuando se requiere la propia experiencia para entender mejor e interpretar de forma más adecuada el suceso.
2. Es fácil acceder a objetos a los que de otra forma sería difícil llegar.

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2020	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		7 de 19	

3. Es posible captar un suceso complejo desde varias perspectivas en diversos contextos y situaciones distintas.
4. Durante la observación pueden realizarse entrevistas cualitativas o conversaciones informales que propician una mejor interpretación y plasmación del suceso.

Así como este método numera varias ventajas, también es importante conocer sus desventajas:

1. Esta forma de observación únicamente es posible cuando se pueda acceder al campo de observación, cuando el observador pueda tomar un papel adecuado para él, es decir, un papel apropiado a sus competencias, su aspecto, etc. y cuando no influya excesivamente en el suceso.
2. La objetividad de la observación, está constantemente amenazada, puesto que el observador se encuentra con el conflicto entre las exigencias de su papel y la participación en el suceso, y su tarea de realizar una observación distanciada (Heinemann, 2003).

Las técnicas anteriormente descritas, son aplicadas para la recolección de la información de determinados grupos de interés de acuerdo a su relevancia; técnicas que a su vez son analizadas bajo el instrumento de la Matriz de Cargas Laborales, para la determinación tanto de las actividades como del personal requerido para la ejecución de las mismas.

Con base en el análisis de las cargas laborales se define la cantidad de recurso humano que requiere cada dependencia para el cumplimiento de sus objetivos, así como establecer estándares de tiempos de operación para el desarrollo de actividades y la arquitectura de los puestos de trabajo de acuerdo a los requerimientos humanos y su respectiva planeación.

Dicha planeación del talento humano, involucra el pronóstico de la fuerza laboral que tiene como finalidad determinar los requerimientos de los trabajadores tanto en el presente como el futuro, las necesidades de entrenamiento de personal, tiempo asignado de vinculación y/o desvinculación del personal y movilidad interna de funcionarios; en términos de calidad, capacidad y ajuste a la cultura organizacional.

Teniendo en cuenta la proyección de la demanda, la estimación de la oferta, la determinación de los requerimientos de personal y la planeación de acciones para satisfacer las necesidades en recurso humano o para detectar los posibles excesos, se ha creado una herramienta ofimática propia, que permita facilitar la toma de decisiones en cuanto a la Planeación del Talento Humano donde se evidencia el personal requerido por cada una de las dependencias de la institución, junto con sus productos, actividades, tiempos de ejecución.

4 IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DE NECESIDADES DE PERSONAL

Para la identificación y determinación de necesidades de personal del Hospital es preciso identificar las reformas históricas a la planta, dado que en gran medida estas necesidades corresponden a empleos que en algún momento fueron suprimidos dadas las reformas que en su momento ordenó el Gobierno Nacional, pero que en la actualidad se requieren debido al crecimiento de los servicios ofrecidos por el Hospital así como el incremento en la población beneficiaria del Sistema de salud de las Fuerzas Militares.

4.1 Análisis de Reformas a la Estructura Organizacional y Planta de Empleos del Hospital Militar Central desde 1998

Para el presente análisis de reformas a la planta de empleos del Hospital Militar Central, se tomará como base la planta establecida mediante Decreto 04 de 1998 y sus posteriores modificaciones:

4.2 Reforma a la Planta de Personal Vigencia 2004 - Decreto 1017 de 2004

A continuación, se presenta un análisis comparativo entre la planta aprobada mediante Decreto 04 de 1998 y la planta aprobada mediante Decreto 1017 de 2004, así como el alcance de dicha modificación en relación con la planta de empleos:

	DECRETO 04 DE 1998	DECRETO 1017 DE 2004	VARIACIÓN RELATIVA
TOTAL EMPLEOS	1908	1408	(26%)
TRABAJADORES OFICIALES	197	148	(25%)
TOTAL PLANTA	2105	1556	(26%)

Tabla N° 1. Comparativo Decretos 04 de 1998 y 1017 de 2004

Fuente: Unidad de Talento Humano HOMIL

Las modificaciones de la reestructuración con respecto del Decreto 04 de 1998, se pueden resumir en los siguientes aspectos:

CANTIDAD	OBSERVACIONES
Supresión definitiva de Cargos	<p>Cargos suprimidos de manera definitiva, tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enfermeras especialistas Grados (3010 – 16) y (3010-15) - Instrumentadores quirúrgicos Grados (3010 – 16), (3020-12), (3020 -8) - Bacteriólogos Grado (3020-13) - Terapeutas respiratorios Grado (3020-13) - Nutricionistas Grado (3020-13) - Fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales Grado (3020-12) y (3020 -8)
Cargos que se redujeron en términos de cantidad	<p>Empleos que redujeron su cantidad de cargos tales como:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jefes de División (2040-24) - Médicos Especialistas- Profesionales especializados (3010 -22) - Médicos Generales - Profesionales especializados (3010 -19) - Operador de equipo de sistemas (4100 -08)
Cargos que aumentaron en términos de cantidad	<p>Empleos que aumentaron cantidad de cargos creados:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Auxiliares Administrativos(5120-10) (5120-13) (5120-16)
Cargos que mantiene cantidad y denominación	<p>Empleos que se mantuvieron con igual denominación y cantidad:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Director General de Entidad - Asesor - Conductor - Secretario ejecutivo (Despacho) - Profesional Universitario (3020 -14) - Conductores (5310 -13)

Tabla 2. Detalle de las modificaciones a la planta de empleos del Decreto 04 de 1998

Fuente: Unidad de Talento Humano HOMIL

Es importante destacar que en la reestructuración detallada en los párrafos antecedentes se suprimieron cargos que hoy resultan de vital importancia para el Hospital. Lo anterior considerando que de acuerdo con el análisis de cargas de trabajo adelantado en la vigencia 2020, son perfiles que se requieren para la operación del Hospital.

4.3 Modificación a la Planta de Personal Vigencia 2005. Decreto 2259 de 2005

En cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 18 de la Ley 790 de 2002 “Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la República”, que dispuso: *“Supresión de cargos vacantes. Hasta el año 2006, los cargos que quedaren vacantes como consecuencia de la jubilación o pensión de vejez de los servidores públicos que los desempeñaren, serán suprimidos de conformidad con lo establecido en el numeral 14 del artículo 189 de la Constitución Nacional, salvo que el cargo resultare necesario conforme al estudio técnico que así lo justifique”*, fueron suprimidos doce

cargos de los cuales ocho (08) son empleos de planta y cuatro son de trabajadores oficiales, mediante Decreto 2595 del 05 de julio de 2005, tal como se relaciona a continuación:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	Nº DE CARGOS	CÓDIGO	GRADO
PLANTA GLOBAL			
Profesional Especializado	1	3010	15
Técnico Operativo	1	4080	10
Auxiliar Administrativo	1	5120	20
Secretario	2	5140	13
Enfermero Auxiliar	3	5345	20
Total empleos suprimidos planta global	8		
Trabajadores Oficiales	4		
TOTAL CARGOS SUPRIMIDOS	12		

Tabla 3. Cargos suprimidos. Decreto 2259 de 2005

Fuente: Unidad de Talento Humano HOMIL

Como resultado de la supresión de cargos la planta de empleos vigente, quedó como se relaciona a continuación:

No. de cargos	Dependencia y denominación del empleo	Código	Grado
1	Director General de entidad Descentralizada	0015	23
1	Asesor	1020	04
1	Secretario Ejecutivo	5040	23
1	Conductor Mecánico	5310	13
2	Subdirector General de entidad Descentralizada	0040	21
1	Jefe de Oficina	0137	16
1	Jefe de Oficina Asesora de Jurídica	1045	09
1	Jefe de Oficina Asesora de Planeación	1045	09
2	Asesor	1020	08
6	Jefe de División	2040	24
1	Profesional Especializado	3010	22
1	Profesional Especializado	3010	19
5	Profesional Especializado	3010	17
19	Profesional Especializado	3010	16
132	Profesional Especializado	3010	15
3	Profesional Universitario	3020	14
49	Profesional Universitario	3020	13
35	Profesional Universitario	3020	12
21	Profesional Universitario	3020	08
8	Médico	3085	19
1	Médico MT	3085	19
1	Odontólogo	3087	17

No. de cargos	Dependencia y denominación del empleo	Código	Grado
127	Médico Especialista	3120	22
11	Médico Especialista MT	3120	22
8	Odontólogo Especialista	3123	18
5	Técnico Operativo	4080	15
2	Técnico Operativo	4080	13
10	Técnico Operativo	4080	11
8	Técnico Operativo	4080	10
2	Técnico Operativo	4080	09
1	Técnico Operativo	4080	08
5	Técnico Operativo	4080	07
23	Técnico de Servicios Asistenciales	4090	15
5	Técnico de Servicios Asistenciales	4090	13
8	Técnico de Servicios Asistenciales	4090	11
5	Secretario Ejecutivo	5040	23
1	Secretario Ejecutivo	5040	16
11	Auxiliar Administrativo	5120	23
2	Auxiliar Administrativo	5120	20
2	Auxiliar Administrativo	5120	18
5	Auxiliar Administrativo	5120	16
9	Auxiliar Administrativo	5120	14
24	Auxiliar Administrativo	5120	13
103	Auxiliar Administrativo	5120	12
34	Auxiliar Administrativo	5120	10
10	Secretario	5140	14
137	Secretario	5140	13
15	Conductor Mecánico	5310	13
475	Enfermero Auxiliar	5345	20
59	Auxiliar de Servicios Asistenciales	5350	16
1400	TOTAL EMPLEOS		
144	TRABAJADORES OFICIALES		
1544	TOTAL PLANTA		

Tabla 4. Planta de empleos con modificación de Decreto 2259 de 2005

Fuente: Unidad de Talento Humano HOMIL

4.4 Modificación a la Planta de Personal Vigencia 2008. Decreto 4781 de 2008

Mediante Decreto 4781 de 2008 (19 de diciembre, se modificó la estructura organizacional del Hospital Militar Central, creando cinco (05) Subdirecciones y trece (13) Jefaturas de Unidad. Para el mismo año se aprobó el ajuste y modificación de la planta de personal de empleados públicos en cumplimiento a lo consagrado en la Ley

770 de 2005¹ y el Decreto 092 de 2007². En el marco del ajuste fueron suprimidos 23 cargos que se encontraban vacantes, razón por la cual la reforma se produjo a costo cero y permitió disponer de los recursos para la creación de los cargos directivos que demandó la estructura orgánica aprobada.

A continuación, se detallan los cargos objeto de supresión:

DENOMINACION DEL CARGO	N° DE CARGOS	CODIGO	GRADO
PLANTA GLOBAL			
Asesor del Sector Defensa	1	2-2-	17
Jefe de División	6	2040	24
Servidor Misional en Sanidad Militar	5	2-2-	25
Servidor Misional en Sanidad Militar	2	2-2-	18
Profesional de Defensa	1	3-1-	13
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	2	6-1-	26
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	4	6-1-	25
Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa	2	6-1-	21
TOTAL CARGOS SUPRIMIDOS	23		

Tabla 5. Cargos suprimidos. Decreto 4781 de 2008

Fuente: Unidad de Talento Humano HOMIL

Así mismo se aprobó la creación de 21 cargos distribuidos así:

DESPACHO DEL DIRECTOR GENERAL			
N° DE CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO
3 (Tres)	Profesional de Defensa	3-1	23
PLANTA GLOBAL			
N° DE CARGOS	DENOMINACION DEL CARGO	CODIGO	GRADO
3 (Tres)	Subdirector del Sector Defensa	1-2-1	21
1 (Uno)	Jefe de Oficina del Sector Defensa	1-4	16
13 (Trece)	Jefe de Unidad de Seguridad y Defensa	1-6	16
1 (Uno)	Profesional de Defensa	3-1	16
21 (Veintiuno)	TOTAL CARGOS CREADOS		

Tabla 6. Cargos creados. Decreto 4781 de 2008

Fuente: Unidad de Talento Humano HOMIL

¹ Ley 770 de marzo 17 de 2005 "Por la cual se establece el sistema de funciones y requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004"

² Decreto 092 del 17 de enero de 2007 "Por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos que integran el Sector Defensa"

Teniendo en cuenta los ajustes, la planta aprobada mediante Decreto 4781 de 2008 y vigente a la fecha, es la siguiente:

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL PLANTA
NIVEL DIRECTIVO			
DIRECTOR GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA ADSCRITA DEL SECTOR DEFENSA	1-2	23	1
SUBDIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	1-2-1	21	5
JEFE DE OFICINA DEL SECTOR DEFENSA	1-4	16	2
JEFE DE UNIDAD DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1-6	16	13
NIVEL ASESOR			
JEFE DE OFICINA ASESORA DEL SECTOR DEFENSA	2-1	27	2
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA	2-2	26	2
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	25	122
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR M.T.	2-2	25	11
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	20	8
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR M.T.	2-2	20	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	18	6
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	16	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	14	10
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	12	124
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	9	42
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	8	26
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2	4	19
NIVEL PROFESIONAL			
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	23	3
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	22	1
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	19	1
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	17	5
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	16	10
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	15	8
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	14	3
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	13	6
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	12	9
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1	8	2
NIVEL TÉCNICO			
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1	30	4
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1	28	2
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1	26	8
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1	24	2
TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1	22	3
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1	30	22
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1	28	5

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	TOTAL PLANTA
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1	26	10
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1	25	8
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1	24	4
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1	23	1
TÉCNICO DE SERVICIOS	5-1	22	2
NIVEL ASISTENCIAL			
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	36	19
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	33	2
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	31	2
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	29	12
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	27	19
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	26	173
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	25	99
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1	21	32
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1	33	475
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1	29	49
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1	26	2
TOTAL PLANTA			1398
TRABAJADOR OFICIAL	01		114
TOTAL PLANTA GLOBAL			1512

Tabla 8. Cargos suprimidos. Decreto 4781 de 2008

Fuente: Unidad de Talento Humano HOMIL

A continuación, se presenta el cuadro comparativo general de supresión de cargos en la planta del Hospital Militar Central, tomando como base la planta aprobada en 2008:

NORMATIVIDAD	CARGOS SUPRIMIDOS	CARGOS CREADOS O MODIFICADOS	PLANTA APROBADA
DECRETO 04 DE 1998			1908 cargos +197 trabajadores oficiales = 2105 empleos
DECRETO 1017 DE 2004	1277 cargos + 49 trabajadores oficiales = 1326	10 mantuvieron denominación 664 modificados 734 creados	1408 cargos + 148 trabajadores oficiales = 1556 empleos
DECRETO 2259 DE 2005	8 Cargos de planta + 4 trabajadores oficiales=12		1400 cargos + 144 trabajadores oficiales = 1544 empleos
DECRETO 4781 DE 2008	23 cargos	21 cargos creados	1398 cargos +114 trabajadores oficiales =1512 empleos

Tabla 9. Comparativo General modificaciones a la planta de empleos (1998 – 2019)

Fuente: Unidad de Talento Humano HOMIL

PLAN	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2020	CÓDIGO	GH-UNTH-PL-02	VERSIÓN	01
		Página:		15 de 19	

El análisis de las reformas a la planta principalmente análisis frente a los cargos suprimidos, se evidencia que el Hospital Militar Central ha dado estricto cumplimiento a las disposiciones legales que se han impartido en la materia. No obstante y considerando el nivel de operación de la entidad frente a la prestación de servicios de salud especializados y de alta complejidad a la población de las FFMM y sus beneficiarios, se evidencia que el Hospital no cuenta con el personal de planta requerido para atender la demanda de servicios y en consecuencia se ha visto condicionado a optar por la modalidad de contratación de prestación de servicios para suplir la inexistencia de personal, situación que se ve reflejada en la distribución de las modalidades de vinculación del personal, donde de las 2370 personas que prestan sus servicios al Hospital 1198 corresponden a cargos de planta y 1172 (49%) a vinculación mediante contrato de prestación de servicios.

La historia de las modificaciones de planta de la entidad muestra un recorrido que se ajusta a las condiciones cambiantes del mercado laboral colombiano. Un importante número de los cargos suprimidos se han dado porque en su momento el estímulo para la vinculación fue la remuneración, que para el caso del hospital resultó poco atractiva para la mayoría de los cargos asistenciales a los que el mercado de la salud ofrecía la posibilidad de moverse en varios turnos e instituciones a fin de lograr un mejor resultado en términos de ingreso y la consecuente renuencia a la vinculación en planta. Ahora bien, lo que se ha logrado identificar en la dinámica actual, es que esas mismas condiciones del mercado que en muchos aspectos se acercan a la informalidad por la ausencia de garantías laborales en términos prestacionales y de estabilidad, han vuelto atractivas la oferta de vacantes del Hospital y nuevamente ha surgido la necesidad de contar con las vacantes que permitan incrementar la retención laboral y disminuir los costes asociados a la capacitación y entrenamiento en el sitio de trabajo.

5 ANÁLISIS MEDIDAS DE COBERTURA DE LAS NECESIDADES.

5.1 Ampliación de Planta y Aprovisionamiento de Recursos para Nombramiento en Vacantes Definitivas

El Hospital Militar Central, consciente de la necesidad de ampliar la planta de empleos a fin de garantizar el mejoramiento en la prestación del servicio a nuestros usuarios, adelantó durante la vigencia 2019 el estudio técnico para dicho fin, por lo cual se efectuó el correspondiente levantamiento de cargas y aplicación del modelo de adecuación de volumen que confirmó la necesidad de llevar a cabo el referido proceso de ampliación, mediante la creación de empleos, del nivel misional, entre los cuales se contemplan cargos estratégicos, misionales y de apoyo a la gestión.

Teniendo en cuenta lo consagrado en el Decreto 1800 de 2019, las entidades públicas que estimen necesaria la ampliación de sus plantas, deben contar con los recursos financieros que permitan apalancar estos fines. Por tal razón, el Hospital Militar Central, en virtud de los recursos disponibles, ha planteado escenarios de ampliación de planta, que están siendo evaluados por las entidades competentes, tales como Ministerio de Hacienda y Departamento Administrativo de la Función Pública, con acompañamiento del GSED, quienes son conscientes de las problemáticas que aquejan al Hospital producto de la planta insuficiente, para atender las demandas sociales en materia de salud que le competen.

A continuación, se presenta un escenario aproximado del costo total de la propuesta de ampliación de planta:

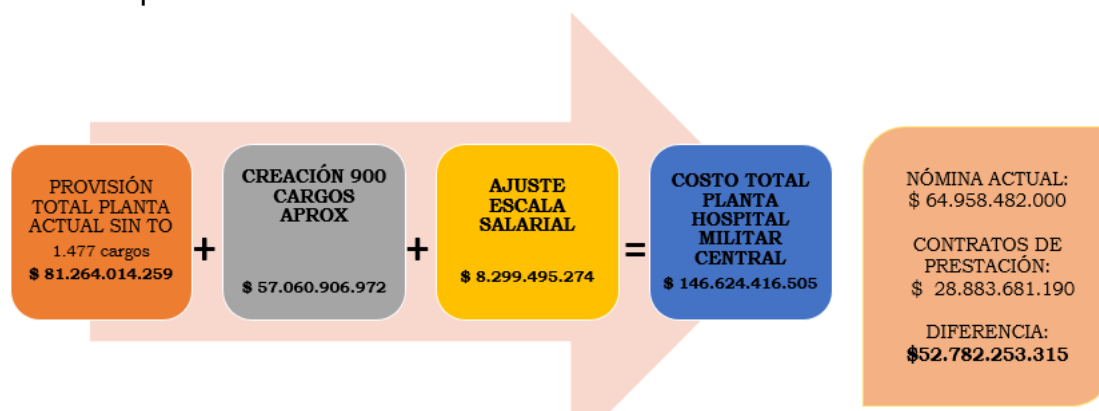


Gráfico 2. Escenario General de Reforma a la Planta de empleos.

Fuente: Unidad de Talento Humano HOMIL

Por su parte, dadas las restricciones de orden presupuestal y las disposiciones normativas que señalan que los rediseños institucionales y eventuales ajustes a la planta de empleos, deben ser a “COSTO CERO”, la propuesta que se encuentra en fase de viabilidad, para efectuar la provisión de aproximadamente 41 vacantes en la vigencia 2020 es la siguiente, acción que implicaría la creación y provisión de cargos vacantes actualmente en la planta de empleos.

COSTO NÓMINA 1220 FUNCIONARIOS	\$ 69.819.881.491
PRESUPUESTO 2020 GASTOS DE PERSONAL	\$ 64.959.000.000
COSTO PROPUESTA	\$ 4.860.881.491

FINANCIACIÓN PROPUESTA	
TRASLADO PRESTACIÓN DE SERVICIOS	\$ 1.137.623.674
FINANCIACIÓN RECURSOS PROPIOS (EXCEDENTES)	\$ 3.730.055.746
TOTAL FINANCIACIÓN	\$ 4.867.679.420

Tabla 10. Costo propuesta provisión cargos 2020.

Fuente: Unidad de Talento Humano HOMIL

5.2 Estado Actual de la Provisión de Empleos de la Planta

NIVEL JERÁRQUICO	PROVISTAS	VACANTES
DIRECTIVO	21	0
ASESOR	325	49
PROFESIONAL	38	10
TÉCNICO	42	29
ASISTENCIAL	675	209
TRABAJADOR OFICIAL	78	36
TOTAL	1179	333

Tabla 11. Estado actual de la planta.

Fuente: Unidad de Talento Humano – Hospital Militar Central

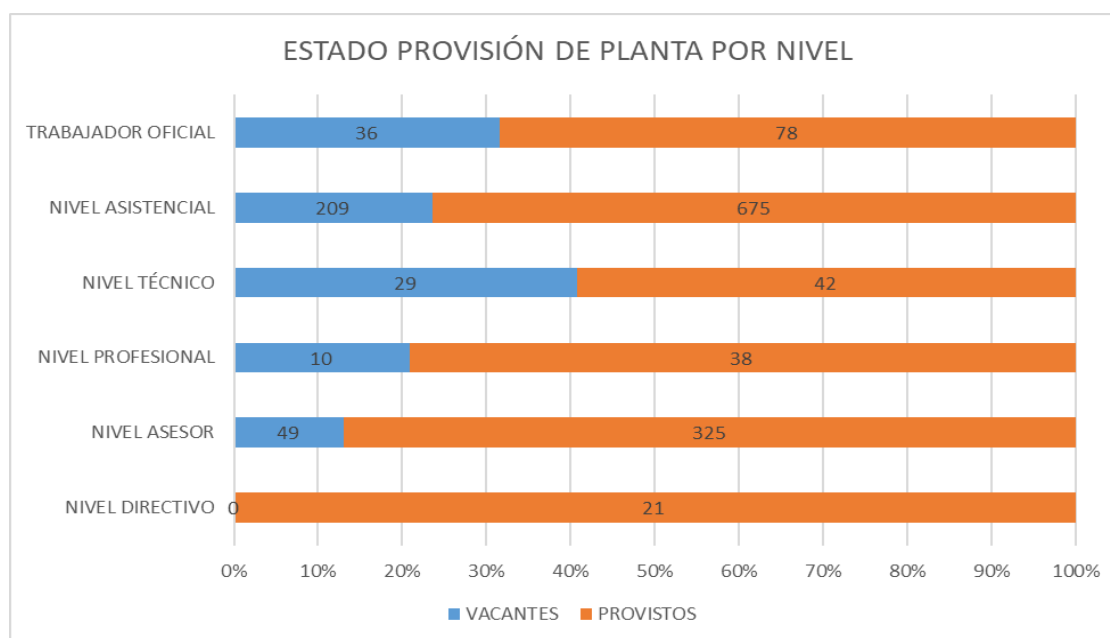


Gráfico 3. Escenario General de Reforma a la Planta de empleos.

Fuente: Unidad de Talento Humano HOMIL

El gráfico refleja el estado actual de la provisión de vacantes de la planta de empleos del Hospital Militar Central, en tal sentido, se señala que la mismas obedecen a renuncias presentadas por sus titulares y otras corresponden a vacantes que desde la creación de la planta actual mediante Decreto 4781 de 2008, no han contado con presupuesto asignado para su provisión, de conformidad con las medidas de austeridad decretadas por el Gobierno nacional quien desde hace algunos años, según las cuales la programación de recursos para la provisión de la planta se efectúa al corte determinado por dicho organismo y contempla las vacantes provistas a esa fecha.

5.3 Provisión de Vacantes Definitivas de Empleos de Carrera Mediante Concurso de Méritos.

En la vigencia 2017, de conformidad con el lineamiento emanado de la Comisión Nacional del Servicio Civil fueron reportadas las siguientes vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC:

NIVEL	CANTIDAD DE EMPLEOS	CANTIDAD DE VACANTES
ASISTENCIAL	67	248
TÉCNICO	16	17
PROFESIONAL	32	39
TOTAL	115	304

Tabla 12. OPEC Convocatoria 638 de 2018
Fuente: Unidad de Talento Humano HOMIL

5.4 Provisión Transitoria de Empleos Vacantes

De conformidad con lo establecido en el artículo 25 de la Ley 909 de 2004, se procederá a proveer las vacantes que se requieran para el funcionamiento del HOSPITAL MILITAR CENTRAL, para las cuales se hayan previsto y aprobado los recursos necesarios en el rubro de gastos de Personal para la vigencia 2020.

5.5 Redistribución de la Planta

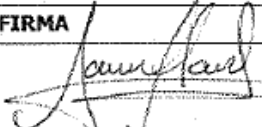
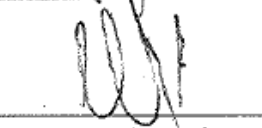
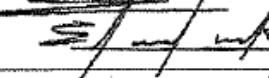
Esta medida consistirá en llevar a cabo todas las acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y demás medidas de movimiento de personal que permitan solventar las necesidades del servicio,

5.6 Estimación de los Costos De Personal y Aseguramiento de su Financiación en el Presupuesto

Para la vigencia 2020, el costo total de la planta de personal del HOSPITAL MILITAR CENTRAL provista en un 77% corresponde a \$ 67.107.405.804. Al respecto se precisa que la entidad garantizará que se provean aquellas vacantes que se ocasionen en la vigencia por causa de retiro, ó que con los recursos disponibles por ello se proveen las vacantes que se requieran.

6. CONTROL DE CAMBIOS

6. 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.	Enero de 2020

7. APROBACIÓN				
	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	OPS. Ana María Cortés Herrán	Contratista Administradora Pública – Talento Humano	Enero de 2020	
REVISÓ	Dra. Maria Andrea Grillo Roa	Jefe de Unidad del Sector Defensa – Unidad del Talento Humano	Enero de 2020	
APROBÓ	Coronel Cesar Augusto Barrios Reina	Subdirector del Sector Defensa - Subdirector Administrativo	Enero de 2020	
PLANEACIÓN – CALIDAD ASESORÍA METODOLÓGICA	SMSM. Pilar Adriana Duarte Torres	Servidor Misional en Sanidad Militar – área Gestión de Calidad	Enero de 2020	