



**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA  
UNIDAD DE TALENTO HUMANO  
PLANIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO  
HOSPITAL MILITAR CENTRAL – HOMIL  
CÓDIGO: GH-UNTH-PL-02  
VERSIÓN: 01  
FECHA DE EMISIÓN: 21-01-2026**

# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026



# PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2026

**Coronel (RA) Edgar Orlando Herrera Romero**

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

**Nadya Michelle Martínez Sierra**

Jefe de Unidad Seguridad Y Defensa  
Subdirección Administrativa  
Unidad de Talento Humano  
Hospital Militar Central



## TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	4
2.	OBJETIVOS.....	5
	2.1 OBJETIVO GENERAL .....	5
	2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	5
3.	ALCANCE.....	5
4.	MARCO LEGAL .....	6
5.	CONCEPTOS Y DEFINICIONES.....	8
6.	ALINEACIÓN ESTRATÉGICA .....	9
	6.1.    OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE:.....	9
	6.2.    MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG.....	10
	6.3.    ALINEACIÓN CON LOS EJES DE ACREDITACIÓN Y LA PROPUESTA DE VALOR SOI HOMIL .....	11
	6.4.    PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL.....	12
	6.5.    MAPA DE PROCESOS .....	13
7.	DESARROLLO.....	14
	7.1.    ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA PLANTA.....	14
	7.2.    IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE TALENTO HUMANO Y ACCIONES DE PREVISIÓN .....	18
	7.3.    FUENTES DE FINANCIACIÓN.....	21
8.	ROLES Y RESPONSABILIDADES .....	23
9.	CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL).....	23
10.	SEGUIMIENTO .....	24
	10.1 INDICADORES .....	24
11.	COMUNICACIÓN Y CONSULTA.....	24
12.	BIBLIOGRAFÍA .....	25
13.	ANEXOS .....	25
14.	CONTROL DE CAMBIOS .....	26



## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026 del Hospital Militar Central se formula como un instrumento de planeación estratégica que permite anticipar, analizar y gestionar de manera integral las necesidades de talento humano de la Entidad, en función de la situación actual de la planta de personal, los escenarios previsibles de retiro, la provisión de vacantes y la disponibilidad presupuestal. Su propósito fundamental es contribuir a la continuidad en la prestación de los servicios de salud, apoyar la toma de decisiones institucionales y fortalecer la capacidad operativa del Hospital, en concordancia con la normatividad vigente y los lineamientos del sector defensa.

Este Plan se desarrolla a partir de un análisis técnico de la planta de personal, considerando las vacantes definitivas y temporales, los diferentes tipos de vinculación y los mecanismos de provisión previstos en la ley, así como la identificación de acciones de previsión orientadas a garantizar la disponibilidad oportuna del talento humano requerido. De igual manera, incorpora la estimación de los costos asociados y su articulación con la planeación presupuestal institucional, diferenciando las fuentes de financiación provenientes de recursos de la Nación y recursos propios, con un enfoque preventivo, orientador y sin que ello implique compromisos automáticos de provisión o modificación de la planta de personal.

En este sentido, el Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026 se consolida como un insumo estratégico para la gestión del talento humano del Hospital Militar Central, alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Anual de Vacantes, que permite fortalecer la eficiencia administrativa, la sostenibilidad financiera y el cumplimiento de la misión institucional.



## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

Definir los lineamientos para la previsión del talento humano del Hospital Militar Central, orientados al análisis de la situación de la planta de personal, la identificación de las necesidades de talento humano y la estimación de los costos asociados, con el propósito de asegurar la continuidad del servicio y apoyar la toma de decisiones institucionales, en concordancia con la normatividad vigente, la planeación estratégica y la disponibilidad presupuestal de la Entidad.

### **2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Analizar mensualmente la situación de la planta de personal del Hospital Militar Central, con el fin de establecer una línea base sobre el estado de provisión de los empleos, identificar las vacantes definitivas y temporales y definir acciones de provisión del talento humano articuladas con el Plan Anual de Vacantes, que permitan anticipar riesgos y apoyar la toma de decisiones institucionales.
- Estimar los costos asociados a las necesidades de talento humano identificadas y su articulación con el presupuesto institucional, de conformidad con la normatividad vigente y la disponibilidad presupuestal aprobada.

## **3. ALCANCE**

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026 del Hospital Militar Central abarca la identificación, análisis y planeación de la provisión de empleos vacantes en la planta de personal, tanto en vacancia definitiva como temporal, así como la estimación de los costos asociados y la identificación de las fuentes de financiación necesarias para atender dichas necesidades, de conformidad con la normatividad vigente y la disponibilidad presupuestal aprobada.

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 y trabajadores oficiales.



#### 4. MARCO LEGAL

Señalar aquí la normativa interna o externa que regirá el documento relacionando lo en la siguiente tabla:

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
DECRETO	1477	2025		X	FOR EL CUAL SE LIQUIDA EL PRESUPUESTO GENERAL DE LA NACIÓN PARA LA VIGENCIA FISCAL DE 2026, SE DETALLAN LAS APROPIACIONES Y SE CLASIFICAN Y DEFINEN LOS GASTOS	NOMINA
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
RESOLUCIÓN	0001	2026	X		POR MEDIO DE LA CUAL SE FIJA LA DISTRIBUCIÓN DEL PRESUPUESTO DE FUNCIONAMIENTO E INVERSIÓN PARA LA VIGENCIA FISCAL 2026	NOMINA
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.

## 6. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Hospital Militar Central se formula como un instrumento de planeación que asegura la coherencia entre la gestión del talento humano, la planeación estratégica institucional y la planeación presupuestal, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos misionales y al fortalecimiento de la capacidad operativa de la Entidad.

Este Plan permite anticipar las necesidades de personal y su impacto financiero, apoyando la toma de decisiones institucionales relacionadas con la administración de la planta de personal, en concordancia con la normatividad vigente.

### 6.1. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE:

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 provisión de los recursos necesarios para garantizar la 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.

## **6.2. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG**

El presente Plan se encuentra alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente con la Dimensión de Talento Humano, al fortalecer la planeación del recurso humano como un componente estratégico del desempeño institucional.

Mediante la identificación de las necesidades de talento humano, la previsión de vacantes y la estimación de los costos asociados, el Plan contribuye al mejoramiento continuo de la gestión institucional, al uso eficiente de los recursos y a la sostenibilidad administrativa y financiera del Hospital Militar Central.



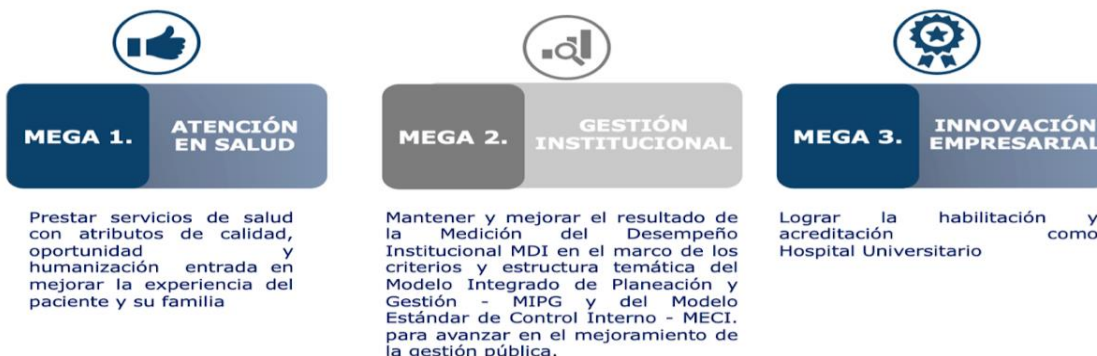
### 6.3. ALINEACIÓN CON LOS EJES DE ACREDITACIÓN Y LA PROPUESTA DE VALOR SOI HOMIL

Este Plan se articula con el Eje 5 del Modelo de Acreditación en Salud, orientado al fortalecimiento de la cultura organizacional, en la medida en que promueve prácticas de gestión del talento humano alineadas con los valores institucionales, la humanización del servicio, el compromiso ético y la mejora del desempeño, contribuyendo así a materializar la propuesta de valor del SOI HOMIL y a consolidar una cultura centrada en la calidad, la seguridad del paciente y la excelencia en la atención.



## 6.4. PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

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



El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026 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.

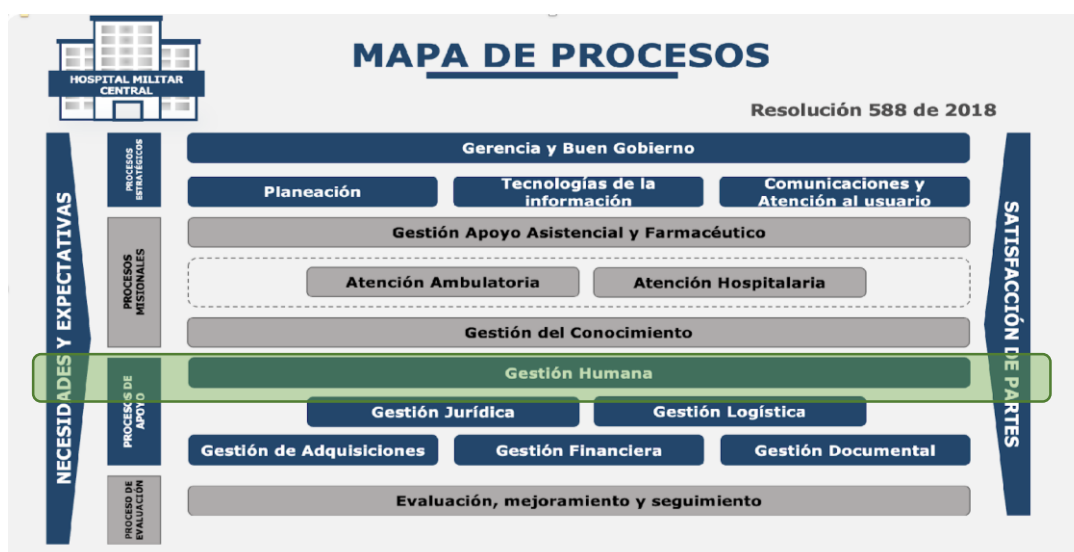




Así mismo, el plan está alineado con la estrategia 3.5: "Afianzar el compromiso, desarrollo y crecimiento institucional, al promover acciones que aseguran la motivación, el compromiso y el desarrollo de los colaboradores" A través de la identificación, análisis y provisión eficiente de vacantes, el plan 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.

## 6.5. 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

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del Hospital Militar Central se desarrolla a partir de un ejercicio de planeación técnica orientado a anticipar las necesidades de talento humano y su impacto en la gestión institucional, con el fin de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios y apoyar la toma de decisiones en materia de administración del personal.

Para tal efecto, el desarrollo del Plan comprende las siguientes etapas:

### 7.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA PLANTA

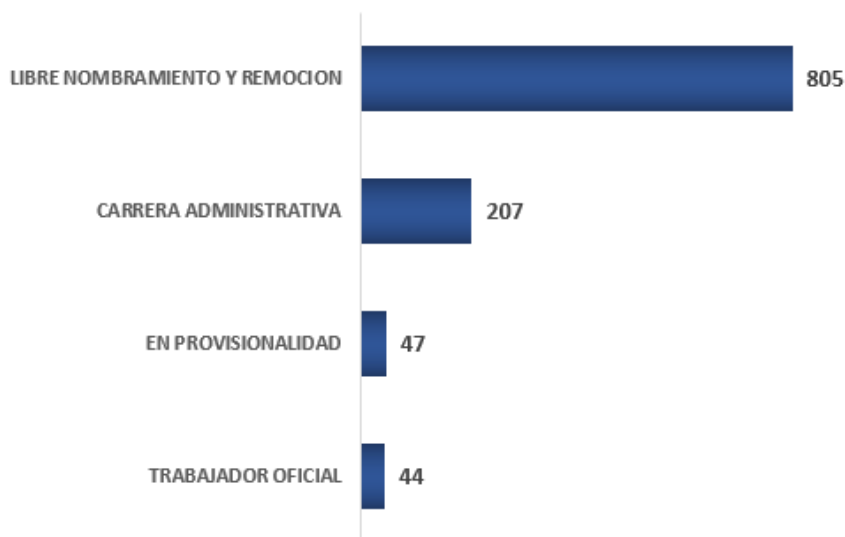
Esta etapa consiste en el análisis de la planta de personal del Hospital Militar Central, con el propósito de establecer una línea base sobre el estado de provisión de los empleos y la identificación de vacantes definitivas y temporales.

El análisis se realiza a partir de la información registrada en los sistemas institucionales y en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II, considerando, entre otros aspectos, la distribución de los empleos por niveles jerárquicos y modalidades de vinculación, así como las condiciones que inciden en la disponibilidad del talento humano.

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 1.103.



A continuación, se muestra el detalle de la situación administrativa con corte a 31 de diciembre de 2025, La distribución por tipo de vinculación muestra un predominio del personal de libre nombramiento y remoción (805), seguido de carrera administrativa (207) y provisionalidad (47). Adicionalmente, se cuenta con 44 trabajadores oficiales.



- Distribución por cargos planta de personal**

Composición de la Planta de Personal Vinculada – HOMIL (31 de diciembre de 2025)

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO Y GRADO	CANTIDAD
<b>DIRECTOR GENERAL DE ENTIDAD DESCENTRALIZADA ADSCRITA DEL SECTOR DEFENSA</b>	1-2-23	1
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>
<b>SUBDIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA</b>	1-2-1-21	4
<b>TOTAL</b>		<b>4</b>
<b>JEFE DE OFICINA DEL SECTOR DEFENSA</b>	1-4-16	2
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>
<b>JEFE DE UNIDAD DE SEGURIDAD Y DEFENSA</b>	1-6-16	13
<b>TOTAL</b>		<b>13</b>
<b>JEFE DE OFICINA ASESORA DEL SECTOR DEFENSA</b>	2-1-27	1
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>
<b>ASESOR DEL SECTOR DEFENSA</b>	2-2-26	2
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>
<b>SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR</b>	2-2-12	106
	2-2-14	6
	2-2-16	1
	2-2-18	5
	2-2-20	8
	2-2-25	92
	2-2-4	16
	2-2-8	26
	2-2-9	32
<b>TOTAL</b>		<b>292</b>
<b>PROFESIONAL DE DEFENSA</b>	3-1-12	9
	3-1-13	2
	3-1-14	3
	3-1-15	7
	3-1-16	9



	3-1-17	4
	3-1-19	1
	3-1-22	1
	3-1-23	2
	3-1-8	2
<b>TOTAL</b>		<b>40</b>
<b>TECNICO DE SERVICIOS</b>	5-1-26	3
	5-1-28	4
	5-1-30	19
<b>TOTAL</b>		<b>26</b>
<b>TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA</b>	5-1-22	2
	5-1-24	1
	5-1-26	5
	5-1-28	2
	5-1-30	3
<b>TOTAL</b>		<b>13</b>
<b>AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA</b>	6-1-21	30
	6-1-25	68
	6-1-26	70
	6-1-27	8
	6-1-29	8
	6-1-33	2
	6-1-36	17
<b>TOTAL</b>		<b>203</b>
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS</b>	6-1-26	1
	6-1-29	39
	6-1-33	422
<b>TOTAL</b>		<b>462</b>
<b>TRABAJADOR OFICIAL</b>	60000	44
<b>TOTAL</b>		<b>44</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>1103</b>

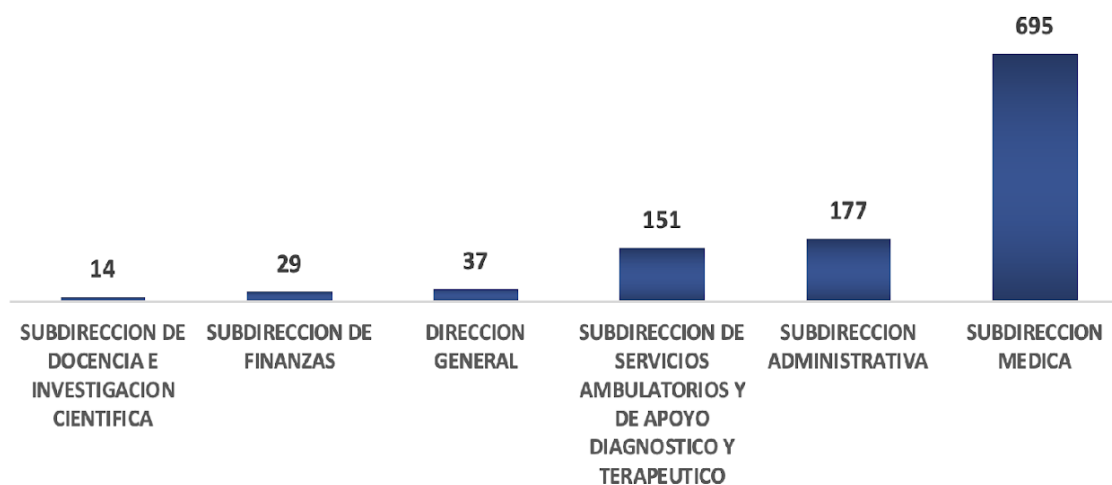
- Vacantes con asignación presupuestal sin proveer, a 31 de diciembre de 2025:

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CÓDIGO Y GRADO	CANTIDAD CON ASIGNACIÓN PRESUPUESTAL
<b>SUBDIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA</b>	1-2-1-21	1
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>
<b>JEFE DE OFICINA ASESORA DEL SECTOR DEFENSA</b>	2-1-27	1
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>
<b>SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR</b>	2-2-12	5
	2-2-18	1
	2-2-25	13
	2-2-4	3
	2-2-9	6
<b>TOTAL</b>		<b>28</b>
<b>PROFESIONAL DE DEFENSA</b>	3-1-13	1
	3-1-15	1
	3-1-17	1
	3-1-23	1



<b>TOTAL</b>		<b>4</b>
<b>TÉCNICO DE SERVICIOS</b>	5-1-26	1
	5-1-28	1
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>
<b>TÉCNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA</b>	5-1-22	1
	5-1-26	2
	5-1-30	1
<b>TOTAL</b>		<b>4</b>
<b>AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA</b>	6-1-21	1
	6-1-25	18
	6-1-26	22
	6-1-27	7
	6-1-29	4
	6-1-36	2
<b>TOTAL</b>		<b>54</b>
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS</b>	6-1-26	1
	6-1-29	2
	6-1-33	40
<b>TOTAL</b>		<b>43</b>
<b>TOTAL</b>		<b>137</b>

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





## 7.2. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE TALENTO HUMANO Y ACCIONES DE PREVISIÓN

### 7.2.1. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

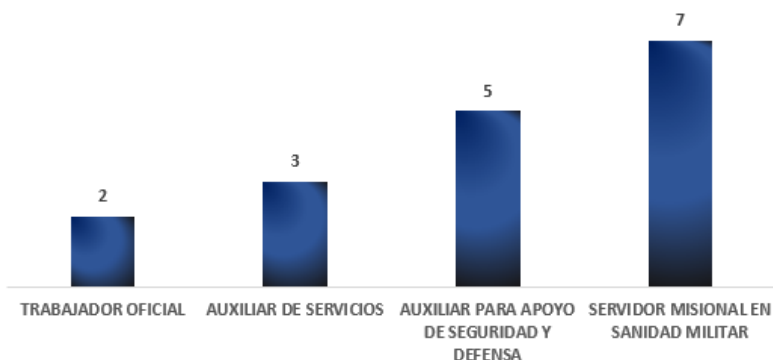
Con base en el análisis de la planta de personal, se identifican las necesidades de talento humano derivadas de vacantes definitivas y temporales, así como de escenarios previsibles de retiro, con el fin de anticipar riesgos que puedan afectar la continuidad del servicio.

A partir de esta identificación, se definen acciones de previsión orientadas a la planeación oportuna de la disponibilidad del personal requerido, en articulación con el Plan Anual de Vacantes y los instrumentos de gestión del talento humano, apoyando la toma de decisiones institucionales sin que ello implique compromisos automáticos de provisión o modificación de la planta de personal.

En este contexto, se identificaron las vacantes próximas por edad de jubilación como un escenario previsible de retiro relevante para la planeación del talento humano.

DIRECCIÓN / SUBDIRECCIÓN	CARGO	NÚMERO
<b>DIRECCIÓN GENERAL</b>	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1
<b>SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA</b>	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1
	TRABAJADOR OFICIAL	2
<b>SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS AMBULATORIOS Y DE APOYO DIAGNÓSTICO Y TERAPEÚTICO</b>	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1
	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2
<b>SUBDIRECCIÓN MÉDICA</b>	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	2
	AUXILIAR DE SERVICIOS	3
	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	5
<b>TOTAL GENERAL</b>		<b>17</b>

La siguiente gráfica permite identificar la concentración de vacantes próximas por edad de jubilación en áreas específicas, principalmente en servicios asistenciales, lo que facilita la anticipación de riesgos operativos y la definición de acciones de previsión orientadas a garantizar la continuidad del servicio, en coherencia con el Plan Anual de Vacantes.



**NOTA:** La gráfica evidencia el personal próximo a cumplir requisitos de jubilación, correspondiente al periodo comprendido entre enero y abril de 2026.

### **7.2.2. DESARROLLO DE ACCIONES ORIENTADAS A CUBRIR NECESIDADES IDENTIFICADAS:**

Con fundamento en las necesidades de talento humano identificadas a partir del análisis de la planta de personal, de las vacantes definitivas y temporales y de los escenarios previsibles de retiro, el Hospital Militar Central define y desarrolla un conjunto de acciones orientadas a garantizar la disponibilidad oportuna del talento humano requerido para el cumplimiento de la misión institucional. Estas acciones se estructuran de manera articulada con el Plan Anual de Vacantes y los instrumentos de gestión del talento humano, y comprenden medidas de carácter preventivo y transitorio, tales como la identificación de vacantes próximas por edad de jubilación, la provisión temporal mediante encargos, los nombramientos en provisionalidad, los nombramientos en empleos de libre nombramiento y remoción y la contratación de trabajadores oficiales. A continuación, se presenta el desarrollo y alcance de cada una de estas acciones:

- **Posibles Vacantes Próximas por edad de Jubilación:**

La caracterización de los servidores pre pensionados del Hospital Militar Central se efectúa conforme a la normatividad vigente, identificando a quienes se encuentran a tres (3) años de cumplir la edad requerida para el reconocimiento de la pensión en Colombia, esto es, (57) años para las mujeres y (62) años para los hombres, con el fin de anticipar escenarios de retiro y apoyar la planeación del talento humano.



- **Encargos en Carrera Administrativa:**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 909 de 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones", modificada por el artículo 1º de la Ley 1960 de 2019, la Dirección General, a través de la Circular 0028 de 2024 (o el acto administrativo que la derogue), estableció las directrices para el desarrollo del Proceso de encargos.

En este sentido, la Unidad de Talento Humano llevará a cabo dicho proceso con el objetivo de proveer de manera temporal los cargos de carrera administrativa vacantes, de acuerdo con lo establecido en la mencionada Circular.

Para el cubrimiento de los 61 cargos vacantes de manera definitiva, estos serán provistos de forma temporal a través del proceso de encargos, en cumplimiento de los numerales 3 y 4 y sus respectivos literales contenidos de la Circular 028 de 2024 durante la vigencia 2026.

- **Provisionalidad:**

Los nombramientos en provisionalidad se efectuarán en el marco del proceso de encargos de los empleos con vacantes definitivas de carrera administrativa del nivel asistencial, el cual se adelantará iniciando por los grados más bajos. En este sentido, las vacantes que se generen como resultado de dichos encargos serán provistas mediante nombramiento en provisionalidad, mientras se adelanta el correspondiente concurso de méritos por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). En consecuencia, los nombramientos en provisionalidad se realizarán de manera progresiva durante la vigencia 2026, de conformidad con los tiempos en que se vayan surtiendo los respectivos procesos de encargo.

- **Nombramiento de cargos de Libre Nombramiento y Remoción – LNR:**

Durante la vigencia 2026 se efectuarán los nombramientos de los empleos de Libre Nombramiento y Remoción, de conformidad con las necesidades de las áreas y servicios del Hospital y las directrices impartidas por la Dirección General, lo anterior en concordancia con el artículo 2.2.5.1.1 del Decreto 1083 de 2015 que clasifica los empleos públicos, distinguiendo, entre otros, los de libre nombramiento y remoción, los cuales, conforme al artículo 125 de la Constitución Política, no se proveen mediante concurso público de méritos, sino mediante nombramiento discrecional de la autoridad nominadora, dentro de los límites fijados por la ley.



Así mismo, estos nombramientos se realizarán de acuerdo con lo establecido 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(o el procedimiento que lo derogue en la siguiente versión que sea publicada).

- **Contratación de Trabajadores Oficiales – TO:**

En cumplimiento de la Convención Colectiva de trabajo a favor de los Trabajadores Oficiales del Hospital Militar Central y Asemil 2025-2026, el Hospital Militar Central reemplazará, hasta el 31 de junio de 2026, al personal de trabajadores oficiales cuyos contratos de trabajo se den por terminados con ocasión del reconocimiento de pensión de vejez o invalidez, así como por terminación por mutuo consentimiento, fallecimiento del trabajador o por decisión unilateral, conforme a lo dispuesto en los artículos 48 y 49 del Decreto 2127 de 1945, previa disponibilidad presupuestal.

### **7.3. FUENTES DE FINANCIACIÓN**

En esta etapa se realiza la estimación de los costos asociados a las necesidades de talento humano identificadas como insumo para la planeación financiera institucional, en concordancia, con la distribución del presupuesto de funcionamiento e inversión aprobada para la vigencia fiscal 2026. En este marco, el Hospital Militar Central dispone de recursos de la Nación, asignados a través del Presupuesto General de la Nación, así como de recursos propios, derivados de su operación institucional, los cuales financian el desarrollo de sus funciones misionales y administrativas.

Conforme a la normatividad vigente y a la distribución presupuestal establecida mediante la Resolución No. 0001 del 02 de enero de 2026 se presenta el presupuesto para la presente vigencia de la siguiente manera:



Tipo	Ctal Prog	Seta Subp	Origen Proy	Ordi Subp	Salvor	Rec	NOMBRE DEL RUBRO	
A	01						<b>GASTOS DE PERSONAL</b>	<b>117.089.000.000</b>
A	01	01					<b>PLANTA DE PERSONAL PERMANENTE</b>	<b>117.089.000.000</b>
A	01	01	01			20	<b>SALARIO</b>	<b>80.905.000.000</b>
A	01	01	01	001		20	<b>FACTORES SALARIALES COMUNES</b>	<b>80.905.000.000</b>
A	01	01	01	001	001	20	SUELDO BÁSICO	54.854.334.628
A	01	01	01	001	003	20	PRIMA TÉCNICA SALARIAL	1.336.326.420
A	01	01	01	001	004	20	SUBSIDIO DE ALIMENTACIÓN	832.307.810
A	01	01	01	001	005	20	AUXILIO DE TRANSPORTE	1.681.459.280
A	01	01	01	001	006	20	PRIMA DE SERVICIO	2.667.271.010
A	01	01	01	001	007	20	BONIFICACIÓN POR SERVICIOS PRESTADOS	1.987.408.575
A	01	01	01	001	008	20	HORAS EXTRAS, DOMINICALES, FESTIVOS Y RECARGOS	8.929.777.427
A	01	01	01	001	009	20	PRIMA DE NAVIDAD	5.794.507.540
A	01	01	01	001	010	20	PRIMA DE VACACIONES	2.778.407.310
A	01	01	01	001	011	20	VIÁTICOS DE LOS FUNCIONARIOS EN COMISIÓN	43.200.000
A	01	01	02			20	<b>CONTRIBUCIONES INHERENTES A LA NÓMINA</b>	<b>28.082.000.000</b>
A	01	01	02	001		20	APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN PENSIONES	8.559.824.840
A	01	01	02	002		20	APORTES A LA SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD	6.029.220.000
A	01	01	02	003		20	AUXILIO DE CESANTÍAS	4.730.000.000
A	01	01	02	004		20	APORTES A CAJAS DE COMPENSACIÓN FAMILIAR	3.071.532.000
A	01	01	02	005		20	APORTES GENERALES AL SISTEMA DE RIESGOS LABORALES	1.847.127.160
A	01	01	02	006		20	APORTES AL ICBF	2.306.412.000
A	01	01	02	007		20	APORTES AL SENA	1.537.884.000
A	01	01	03			20	<b>REMUNERACIONES NO CONSTITUTIVAS DE FACTOR SALARIAL</b>	<b>1.035.000.000</b>
A	01	01	03	001		20	<b>PRESTACIONES SOCIALES SEGÚN DEFINICIÓN LEGAL</b>	<b>1.035.000.000</b>
A	01	01	03	001	002	20	INDEMNIZACIÓN POR VACACIONES	244.463.508
A	01	01	03	001	003	20	BONIFICACIÓN ESPECIAL DE RECREACIÓN	316.871.123
A	01	01	03	002		20	PRIMA TÉCNICA NO SALARIAL	387.517.931
A	01	01	03	012		20	PRIMA DE CLIMA O PRIMA DE CALOR	17.268.714
A	01	01	03	016		20	PRIMA DE COORDINACIÓN	-
A	01	01	03	030		20	BONIFICACIÓN DE DIRECCIÓN	68.878.724

Los recursos de la Nación se orientan principalmente a la financiación de obligaciones asociadas a la planta de personal y a los compromisos legales derivados de la relación laboral, tales como salarios, prestaciones sociales, aportes al sistema de seguridad social, mesadas y bonos pensionales, así como otros gastos de personal definidos en la distribución presupuestal. Estos recursos permiten garantizar la sostenibilidad financiera de las obligaciones estructurales del talento humano y la continuidad de las funciones misionales del Hospital.

Por otra parte, los recursos propios, generados a partir de la operación institucional, se destinan a complementar la financiación de la gestión del talento humano y al soporte de actividades misionales y administrativas, incluyendo gastos asociados a servicios, apoyos operativos y demás necesidades que contribuyen al funcionamiento del Hospital Militar Central. Estos recursos permiten brindar flexibilidad en la atención de requerimientos institucionales, en concordancia con la ejecución presupuestal aprobada y sin alterar la destinación de los recursos.

La financiación de las acciones previstas en el Plan de Previsión de Recursos Humanos se articula con la planeación presupuestal institucional y se soporta principalmente



en los rubros de Gastos de Personal y demás apropiaciones relacionadas con la administración del talento humano. Estas estimaciones tienen un carácter orientador y preventivo, y su ejecución se encuentra condicionada a la disponibilidad presupuestal, al cumplimiento de los procedimientos internos de programación y ejecución del gasto y a las decisiones de la autoridad competente, sin que ello implique compromisos automáticos de asignación de recursos ni modificaciones a la planta de personal.

## **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)**

Se anexa cronograma Plan de Previsión de Recursos Humanos 2026



## 10. SEGUIMIENTO

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

### 10.1 INDICADORES

Tipo de Indicador	Indicador	Fórmula	Meta	Periodicidad
Gestión	Análisis actualizado de la planta de personal	Cumple / No cumple	Cumple	Mensual
Gestión	Porcentaje de provisión de la planta de empleos	$(\text{Número de empleos provistos} / \text{Número total de empleos de la planta}) * 100$	90%	Semestral

## 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](http://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
        - 2026

## 12. BIBLIOGRAFÍA

Congreso de la República de Colombia. (2004). *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*. Diario Oficial No. 45.680.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2015). *Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública*. Diario Oficial No. 49.523.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017). *Decreto 2011 de 2017: Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015*.

Ministerio de Defensa Nacional. (2007). *Decreto Ley 91 de 2007: Por el cual se regula el sistema especial de carrera del sector defensa y se dictan disposiciones en materia de administración de personal*.

Ministerio de Defensa Nacional. (2008). *Decreto 4781 de 2008: Por el cual se aprueba el ajuste y la modificación a la planta de personal de empleados públicos del Hospital Militar Central*.

Ministerio de Hacienda y Crédito Público. (2025). *Decreto 1477 de 2025: Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2026*.

Hospital Militar Central. (2026). *Resolución 0001 de 2026: Por medio de la cual se fija la distribución del presupuesto de funcionamiento e inversión para la vigencia fiscal 2026*. Bogotá D.C.

Hospital Militar Central. (2023). *Plan Estratégico Institucional 2023–2026*. Oficina Asesora de Planeación. Bogotá D.C.

## 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 2026	
	Jennifer Hernández Hernández	Contratista Unidad de Talento Humano	Enero de 2026	
	Erika Valeria Zambrano Hernández	Contratista Unidad de Talento Humano	Enero de 2026	Erika Zambrano H.
REVISÓ	Nadya Michelle Martínez Sierra	Jefe Unidad de Talento Humano	Enero de 2026	
	Coronel (RA) Edgar Orlando Herrera Romero	Subdirector del Sector Defensa Subdirección Administrativa (E)	Enero de 2026	
APROBÓ	El presente documento se encuentra aprobada mediante Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño celebrado el día 21 de enero del 2026			
CALIDAD Revisión Metodológica	SMSM. Clara Inés Espitia Sánchez	Responsable Área de Gestión de Calidad- (E)	Enero 2026	