



**SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA  
UNIDAD DE TALENTO HUMANO  
PLANIFICACIÓN DE PERSONAL  
HOSPITAL MILITAR CENTRAL – HOMIL  
CÓDIGO: GH-UNTH-PL-03  
VERSIÓN: 01  
FECHA DE EMISIÓN: 21-01-2026**

# PLAN ANUAL DE VACANTES



# Plan Anual de Vacantes

**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.	4	
2.	5	
2.1.		5
2.2.		5
3.	5	
4.	5	
5.	8	
6.	8	
6.1.		9
6.2.		10
6.3.		11
6.4.		11
6.5.		13
7.	13	
7.1.		15
7.2.		16
8.	17	
8.1.		17
8.2.		17
8.3.		18
9.	18	
10.	19	
11.	19	
12.	19	
13.	20	
14.	20	
15.	21	
16.	21	



## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta clave para gestionar y actualizar la información de los cargos vacantes en el Hospital Militar Central. Su propósito es permitir a la entidad planificar adecuadamente la provisión de personal, asegurando que la prestación de los servicios de salud y que sirven de apoyo no se vean afectados. Así mismo, busca garantizar que las diferentes áreas y servicios cuenten con el talento humano idóneo, que posea las competencias laborales, conocimientos y valores alineados con la cultura organizacional, y la propuesta de valor institucional SOI HOMIL, los cuales son necesarios para el cumplimiento de sus funciones y la planificación estratégica de la entidad.

Es importante señalar que los empleos de Carrera Administrativa pueden ser provistos de manera definitiva a través de un concurso de mérito o, de manera transitoria, mediante encargo o nombramiento provisional. En este sentido, el artículo 2.2.5.3.1 del Decreto 1083 de 2015 sobre la provisión de vacantes definitivas establece lo siguiente: "Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras de encargo o de nombramiento provisional".

Por último, el Plan Anual de Vacantes se desarrollará conforme a los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual posiciona al talento humano como el activo más importante de la entidad.



## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Actualizar y administrar la información relacionada con las necesidades de provisión de cargos vacantes en Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y Trabajadores Oficiales existentes en Hospital Militar Central, con el fin de planificar el cubrimiento de estos empleos durante la vigencia 2026.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar la distribución y provisión de vacantes de carrera administrativa de la planta de personal, a través del proceso de encargos, en concordancia con las necesidades de las Subdirecciones, Unidades y/o Servicios del Hospital Militar Central.
- Realizar los nombramientos de Libre Nombramiento y Remoción de acuerdo con las vacantes, las necesidades identificadas de personal y las directrices emitidas por la Dirección General.
- Crear y proveer los cargos de Trabajadores Oficiales según se presenten las diferentes vacantes durante la vigencia 2026 según lo establecido en la Convención Colectiva.

## 3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes 2026 está diseñado para identificar, planificar y gestionar los cargos en Carrera Administrativa, Libre Nombramiento y Remoción y Trabajadores Oficiales que se encuentran vacantes y con disponibilidad presupuestal dentro de la planta de personal del Hospital Militar Central (HOMIL), basado en la información consolidada con corte a 31 de diciembre del año 2025.

## 4. MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación del plan anual de vacantes:

Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
Ley	909	2004	EXTERNA	Congreso de la república	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa,



					gerencia pública y se dictan otras disposiciones
Ley	1164	2007	EXTERNA	Congreso de la república	Por la cual se dictan disposiciones en materia del talento humano en salud
Ley	1960	2019	EXTERNA	Congreso de la república	Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Ley	2418	2024	EXTERNA	Congreso de la república	"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"
Decreto Ley	091	2007	EXTERNA	MDN	Por el cual se regula el sistema especial de carrera del sector defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal
Decreto Ley	092	2007	EXTERNA	Presidencia de la república	Regula el sistema de nomenclatura y clasificación de empleos en el Sector Defensa,



					incluyendo al Ministerio de Defensa Nacional, las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.
Decreto	4781	2008	INTERNA	HOMIL	“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”
Decreto	1083	2015	EXTERNA	Presidencia de la república	Por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública.
Decreto	2011	2017	EXTERNA	Min Trabajo / DAFP	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
Resolución	3749	2022	EXTERNA	MDN	Por la cual se establece el sistema propio de evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos civiles y no uniformados del sector defensa, con derechos de carrera



					administrativa y en periodo de prueba.
Circular	0028	2024	INTERNA	HOMIL	Lineamientos proceso de encargos – empleos de carrera administrativa

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

## 6. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

La Planeación Estratégica del Hospital Militar Central establece las directrices que orientan la gestión institucional hacia el cumplimiento de su misión y el

fortalecimiento de la prestación de los servicios de salud, reconociendo al talento humano como un eje estratégico para el logro de los objetivos organizacionales. En este marco, el Plan Anual de Vacantes se consolida como una herramienta de planificación y gestión que permite anticipar, organizar y atender de manera oportuna las necesidades de personal de las diferentes Subdirecciones, Unidades y Servicios, garantizando la continuidad operativa, el cumplimiento del marco normativo vigente y la adecuada articulación entre los procesos de provisión de empleos y las prioridades estratégicas de la Entidad.

### 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 que mediante el siguiente Plan se fortalece y contribuye a los siguientes ODS:



**ODS 5. Igualdad de género.** Aproximadamente el 60% de las mujeres se encuentra en la economía informal, las hace más vulnerables a la pobreza (Moran, 2023). Al implementar un plan de bienestar que reconoce y aborda estas desigualdades, se puede mejorar el apoyo a las mujeres, equilibrando su carga laboral y personal y ofreciendo protección económica y social más robusta.

**ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico.** Se centra en promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Al garantizar condiciones laborales óptimas y oportunidades de desarrollo profesional, lo cual mejora la productividad y contribuye a un entorno de trabajo saludable y equitativo. Estas medidas fomentan un crecimiento económico sostenido al aumentar la eficiencia institucional y la calidad



del servicio de salud, alineándose así con el compromiso de proporcionar trabajo decente para todos.

Por lo tanto, el presente plan se ajusta a los objetivos de desarrollo sostenible, en el sentido de garantizar la provisión de vacantes en el marco de la igualdad de género y propiciando condiciones de formalización y dignificación del empleo.

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

Este plan se desarrollará acorde con los lineamientos descritos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual comprende al Talento Humano como el activo más importante de las Entidades que permite de manera sencilla la gestión y el logro de los objetivos institucionales.



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

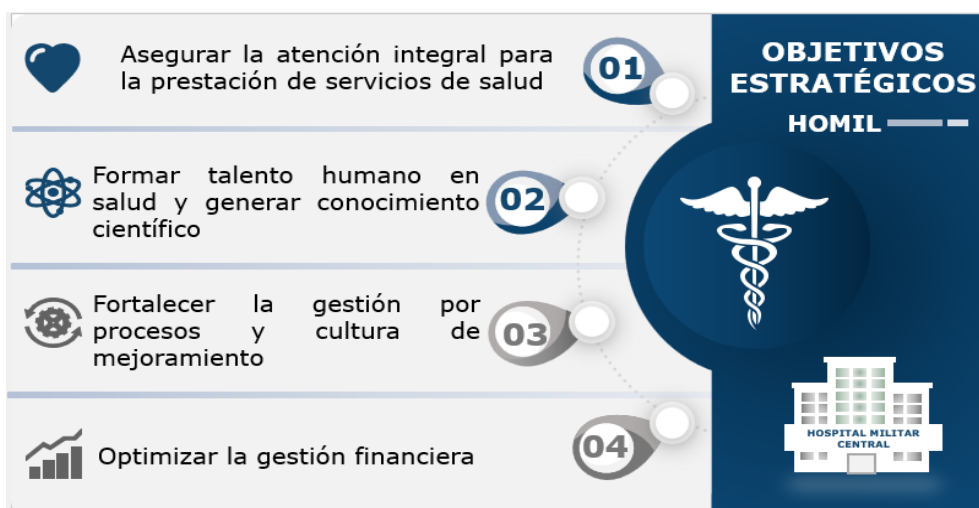


Este Plan se articula con el Eje 5 del Modelo de Acreditación en Salud, orientado al fortalecimiento de la cultura organizacional, en la medida en que promueve prácticas de gestión del talento humano alineadas con los valores institucionales, la humanización del servicio, el compromiso ético y la mejora 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:



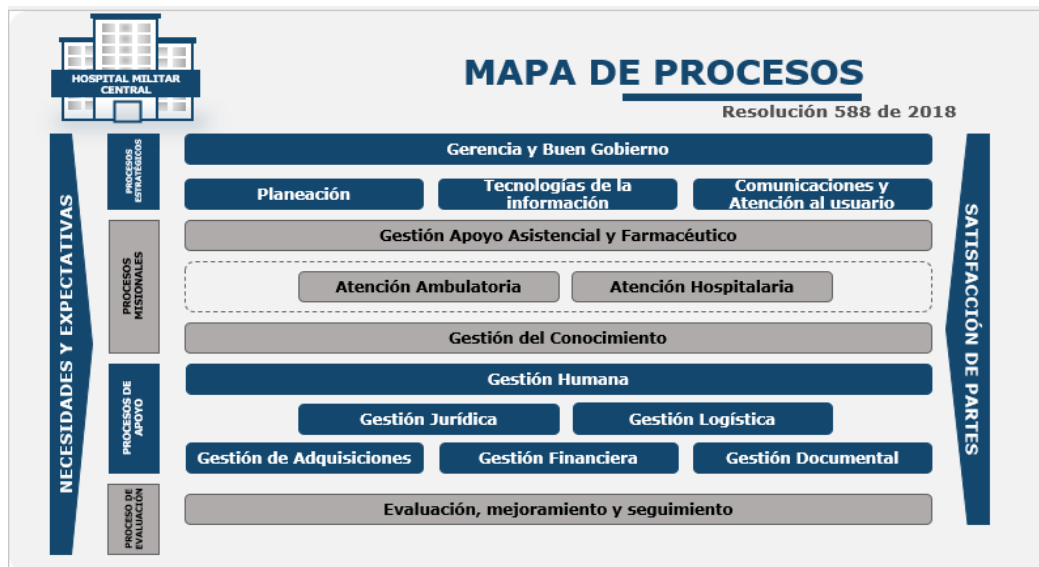


El Plan Anual de Vacantes 2026 contribuye directamente a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), específicamente a través de la dimensión de talento humano y la política de gestión estratégica del talento humano. Esta implementación es evaluada por medio del Formulario 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.

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



## 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 anual de vacantes se encuentra inmerso en el PROCEDIMIENTO: INTEGRAL DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL PARA LA SELECCIÓN - INGRESO - PERMANENCIA Y RETIRO DE SERVIDORES PÚBLICOS CÓDIGO: GH-ADPE-PR-01 FECHA DE EMISIÓN: 02-07-2019, cuyo objetivo es el de "Estructurar el procedimiento integral desde la 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. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL

Para el Plan Anual de Vacantes del 2026, se identifican las vacantes que conforman el total de la planta establecida mediante Decreto 4781 de 2008 a corte 31 de Diciembre de 2025.

A continuación se presenta la 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>

**7.1. Vacantes con asignación presupuestal sin proveer, a 31 de diciembre de 2025:**

<b>DENOMINACIÓN DEL EMPLEO</b>	<b>CÓDIGO Y GRADO</b>	<b>CANTIDAD</b>
<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

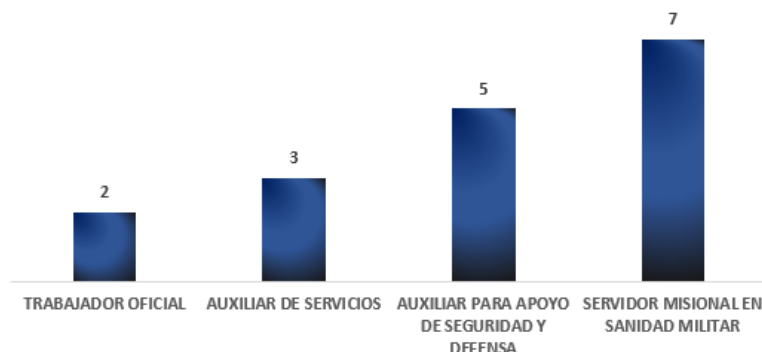


	5-1-24	1
	5-1-26	5
	5-1-28	2
	5-1-30	3
<b>TOTAL</b>		<b>13</b>
<b>AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA</b>	6-1-21	30
	6-1-25	68
	6-1-26	70
	6-1-27	8
	6-1-29	8
	6-1-33	2
	6-1-36	17
<b>TOTAL</b>		<b>203</b>
<b>AUXILIAR DE SERVICIOS</b>	6-1-26	1
	6-1-29	39
	6-1-33	422
<b>TOTAL</b>		<b>462</b>
<b>TRABAJADOR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

## 7.2. PERSONAL PRÓXIMO PARA EDAD DE PENSIÓN

Dentro de este contexto, la siguiente gráfica muestra las vacantes próximas por edad de jubilación según el tipo de vinculación, evidenciando una mayor concentración en los cargos de Servidor Misional en Sanidad Militar y Auxiliar para Apoyo de Seguridad y Defensa.

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 DIAGNOSTICO Y TERAPEUTICO</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>



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

## 8. DESARROLLO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

### 8.1. 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 1° 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 en la Circular 0028 de 2024 durante la vigencia 2026.

### 8.2. 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).

### **8.3. 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.

## **9. ROLES Y RESPONSABILIDADES**

### **Responsabilidades de la Dirección del Hospital:**

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

### **Responsabilidades Comité Institucional de Gestión y Desempeño**

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

### **Responsabilidades Subdirección Administrativa.**

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



## Responsabilidades Unidad de Talento Humano.

- Ejecución del plan de acuerdo con lo programado.

### 10. CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)

- Cronograma para la ejecución del Plan anual de vacantes

### 11. SEGUIMIENTO

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

### 12. INDICADORES

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	META	PERIODICIDAD
GESTION	Porcentaje de vacantes de carrera administrativa provistas mediante encargo	(Número de vacantes de carrera provista mediante encargo / Número total de vacantes de carrera identificadas dentro de la planta de personal ) * 100	90%	SEMESTRAL
GESTION	Porcentaje de nombramientos de LNR realizados conforme a las vacantes, las necesidades institucionales y directrices de la Dirección General.	Número de nombramientos de LNR realizados conforme a las vacantes, necesidades y directrices / Total de nombramientos de LNR realizados en el periodo * 100	90%	SEMESTRAL
GESTION	Porcentaje de cargos de Trabajadores Oficiales creados y provistos conforme a la Convención Colectiva	(Número de cargos de Trabajadores Oficiales provistos / Número total de vacantes de trabajadores oficiales identificados) * 100	90%	SEMESTRAL



### 13. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

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

#### Intranet Institucional

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

- Sistema Documental Institucional HOMIL
  - Sistema de Gestión de Calidad
    - Documentos institucionales transversales
      - Planes Institucionales
        - Plan anual de vacantes

#### 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

### 14. 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*.

Hospital Militar Central. (2022). *Resolución 3749 de 2022: Por la cual se establece el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos civiles y no uniformados del sector defensa*. Bogotá D.C.

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

Hospital Militar Central. Procedimiento: Integral del área de administración de personal para la selección - ingreso - permanencia y retiro de servidores públicos, 2019.

CONVENCIÓN COLECTIVA 2023-2026

## 15. ANEXOS

Cronograma Plan Anual de Vacantes

## 16. 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

**Hospital Militar Central**

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

Conmutador: (+57) 601 348 6868

Página 21 de 22

PL-OAPL-PR-10-FT-01\_V8



<b>APROBACIÓN</b>				
	<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>	<b>FECHA</b>	<b>FIRMA</b>
<b>ELABORÓ</b>	Jennifer Hernández Hernández	Contratista Unidad de Talento Humano	Enero de 2026	
	María Camila Falla Pinto	Contratista Unidad de Talento Humano	Enero de 2026	
	Erika Valeria Zambrano Hernández	Contratista Unidad de Talento Humano	Enero de 2026	Erika Zambrano H.
<b>REVISÓ</b>	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	
<b>APROBÓ</b>	El presente Plan se encuentra aprobado por el Comité institucional de Gestión y Desempeño (Acta de aprobación 0066 del 21 enero del 2026)			
<b>CALIDAD Revisión Metodológica</b>	SMSM. Clara Inés Espitia Sánchez	Responsable Área de Gestión de Calidad (E)	Enero de 2026	