



# **INFORME DE GESTIÓN PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

# **2021**

## Presentación

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), fue actualizado mediante Decreto 1499 de 2017, incluyendo la Política de Integridad y el Código de Integridad. Se implementa a través de 7 dimensiones operativas, donde se encuentra Talento Humano como la dimensión número 1, compuesta de dos políticas; Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la ya mencionada Política de Integridad. Además, esta dimensión se ubica como el centro de todo el esquema de operación, de donde para el MIPG; los servidores públicos son el corazón de la entidad.

De acuerdo a lo anterior, y teniendo en cuenta la “Guía Estratégica del Talento Humano (GETH)” elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), las diferentes entidades públicas pueden a partir de este documento, formular sus planes estratégicos. Es importante mencionar que, de acuerdo a lo estipulado en esta Guía, se deben definir las actividades bajo un enfoque basado en procesos, en el marco del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar).  
Plan Estratégico Institucional 2019 – 2022

A partir del Acuerdo 074 del 17 de diciembre de 2019, se adoptó el Plan Estratégico Institucional del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares para el periodo 2019 – 2022, el cual describe el despliegue estratégico del Plan de Desarrollo Institucional 2019 – 2022 y establece cuatro grandes objetivos con sus líneas estratégicas e iniciativas.

## Despliegue Estratégico Plan de Desarrollo Institucional SSFM 2019 – 2022

Se alinea con el Plan Nacional de Desarrollo en lo relacionado al Área Misional: Gestión, apoyo y desarrollo proyectivo - Objetivo 11 Bienestar y seguridad jurídica de los miembros de la Fuerza Pública; con la Política Defensa y Seguridad en el objetivo 7 Garantizar protección, profesionalización y bienestar de los miembros de las Fuerzas Militares, la Policía Nacional y sus familias; con el Plan Estratégico Sectorial – Objetivo 9 Garantizar el bienestar, la salud y la seguridad

jurídica de los miembros de las Fuerzas Militares y Policía – Meta 2: Mejorar el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y Policía Nacional; con el Plan de Desarrollo Institucional SSFM 2019 – 2022 y con el Modelo de Atención Integral en Salud – MATIS, Acuerdo 070 del 02 de agosto de 2019 “Por el cual se establece el Modelo de Atención Integral en Salud para el SSMP”.

## Plan de Desarrollo Institucional 2019 – 2022

En este plan de desarrollo institucional, el Grupo Talento Humano se alinea a lo que se describe a continuación:

Meta: Articular la gestión integral en salud logrando resultados y sostenibilidad financiera del SSFM.

Objetivo 2: Gestionar la sostenibilidad y el riesgo financiero del SSFM.

Línea estratégica: Eficiencia administrativa (Riesgo Financiero).

Indicador: % cumplimiento de las estrategias adoptadas para el manejo del talento humano.

Tabla1. Actividades plan de desarrollo institucional

| Iniciativa                               | Meta 2020 | Meta 2021 | Meta 2022 | Producto                                                     | Actividades Plan de Acción                                         |
|------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| Rediseño de la estructura organizacional | 100       |           |           | Plan Estratégico del Talento Humano.                         | Formular y difundir el Plan Estratégico del Talento Humano.        |
|                                          | 100       | 100       | 100       | Informe monitoreo indicadores de gestión estratégica del TH. | Evaluar la implementación del Plan Estratégico del Talento Humano. |
|                                          | 100       |           |           | Plan de Gestión de Integridad                                | Elaborar el Plan de Gestión de Integridad.                         |
|                                          | 100       |           |           | Código de Integridad socializado y apropiado.                | Socializar e implementar el Código de Integridad.                  |
|                                          | 100       | 100       | 100       | Monitoreo implementación Plan de Gestión de Integridad.      | Recopilar y analizar los resultados de apropiación de valores.     |

Fuente: Dirección General de Sanidad Militar.

## Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

“El propósito de esta política es permitir que las entidades públicas cuenten con talento humano idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con su misión institucional y los fines del Estado, y lograr su propio desarrollo personal y laboral”. (DAFP, 2021)

Las prácticas de talento humano se deben alinear a los objetivos y al propósito fundamental de la Dirección General de Sanidad Militar. Por otra parte, se deben considerar los siguientes lineamientos:

Disponer de información oportuna y actualizada sobre la entidad y su talento humano, como la siguiente:

Marco normativo y direccionamiento estratégico.

Características de los servidores que laboran en ella (edades, género, antigüedad, niveles educativos)

Características de los empleos (requisitos, funciones, naturalezas jurídicas)

Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:

Emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano. Se debe iniciar realizando el diagnóstico por medio de la herramienta denominada Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Posteriormente, se identifican fortalezas y aspectos a mejorar de acuerdo a la calificación, la cual ubica a la organización en uno de los tres niveles: operativo, transformación y consolidación.

Se diseñan acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad.

Se diseñan las acciones de mejora.

Se implementan las acciones para la GETH para fortalecer aquellos aspectos débiles detectados en el diagnóstico. Estas acciones atienden las etapas del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo (permanencia) y retiro.

Finalmente, se evalúa la Gestión Estratégica del Talento Humano con el fin de determinar la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado. Igualmente, la gestión se evaluará a través del FURAG.

## Política de Integridad

El propósito de esta política es la apuesta por la integridad pública, que consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos. Según el economista estadounidense Anthony Downs “la integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones” (Downs, 1957, citado en DAFP, 2021), entendiéndose esta como una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor. (DAFP, 2021)

Teniendo en cuenta lo anterior, se elabora el Código de Integridad para ser implementado y apropiado por los servidores públicos:

A continuación, los lineamientos para la implementación los cuales describe el DAFP en su página Web:

Identificar los miembros del equipo de trabajo y aliados clave, es fundamental contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.

Revisar y analizar el material, que van permitir la priorización de actividades.

Armonizar, los documentos éticos implementados por la entidad, con el Código de Integridad.

Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y

autonomía de cada entidad pública, adicionando principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.

Elaborar el plan de trabajo para la implementación del Código, con el propósito de sensibilizar e interiorizar en la entidad, el código de integridad.

Finalmente, ejecutar y hacer seguimiento al plan de trabajo, establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.

### Plan de previsión de recursos humanos

En atención al Plan de Acción PROATH 2021, mediante el cual se definió realizar análisis y seguimiento a la implementación del plan de previsión del recurso humano vigencia 2021, la Dirección General de Sanidad Militar llevó cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano que se tiene actualmente, a través de las cargas laborales y necesidades del servicio, se contempló la realización de reubicaciones físicas de los empleos, movilidades y demás medidas de movimiento de personal que permitieron solventar las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 1792 de 2000 y el Decreto 091 de 2007; lo anterior sin perjuicio de la naturaleza de las funciones de los empleos y de la restricción que se tiene respecto a los empleos convocados a concurso de méritos en el Proceso de Selección N° 981 de 2018 – Sector Defensa.

Así mismo, los nombramientos se realizaron de acuerdo a las necesidades del servicio, con el cumplimiento de los requisitos de estudio y experiencia establecidos en el manual de funciones, acorde con la resolución No. 0506 del 23 de abril de 2016, se tuvo en cuenta para la postulación el nivel de formación y experiencia, para el ascenso de personal a un empleo superior, se tuvo en cuenta, lo establecido en la Guía Estratégica de Talento Humano 2021.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos vigencia 2021, estructuró las estrategias de planeación técnica y económica para cubrir las vacantes definitivas en la Planta de Personal DIGSA.

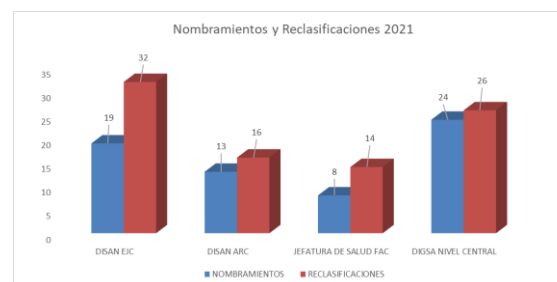
En la vigencia 2021, para el Plan de Previsión de Recursos Humanos se realizaron (64) nombramientos, (88) nuevos nombramientos o reclasificaciones, para un total de (152) nombramientos en la Planta distribuidos así:

Tabla 17. Nombramientos y reclasificaciones.

| Fuerza                | Nombramientos | Reclasificaciones | Cantidad total | %            |
|-----------------------|---------------|-------------------|----------------|--------------|
| DISAN EJC             | 19            | 32                | 51             | 34%          |
| DISAN ARC             | 13            | 16                | 29             | 19%          |
| JEFATURA DE SALUD FAC | 8             | 14                | 22             | 14%          |
| DIGSA NIVEL CENTRAL   | 24            | 26                | 50             | 33%          |
| <b>TOTAL</b>          | <b>64</b>     | <b>88</b>         | <b>152</b>     | <b>100 %</b> |

Fuente: Procedimiento nombramientos.

### Ilustración 49. Nombramientos y reclasificaciones.



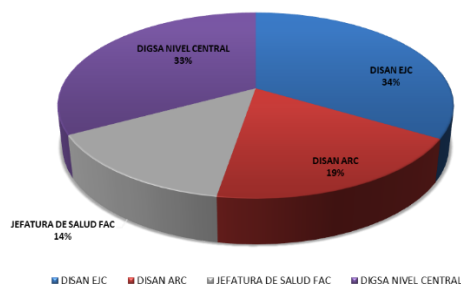
Fuente: Procedimiento nombramientos.

Tabla 18. Información nombramientos 2021.

| INFORMACIÓN DE NOMBRAMIENTOS 2021 |               |                 |                |              |
|-----------------------------------|---------------|-----------------|----------------|--------------|
| FUERZA                            | ASISTENCIALES | ADMINISTRATIVOS | CANTIDAD TOTAL | %            |
| DISAN EJC                         | 50            | 1               | 51             | 34%          |
| DISAN ARC                         | 26            | 3               | 29             | 19%          |
| JEFATURA DE SALUD FAC             | 20            | 2               | 22             | 14%          |
| FUERZA                            | ASISTENCIALES | ADMINISTRATIVOS | CANTIDAD TOTAL | %            |
| DIGSA NIVEL CENTRAL               | 9             | 41              | 50             | 33%          |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>105</b>    | <b>47</b>       | <b>152</b>     | <b>100 %</b> |

Fuente: Procedimiento nombramientos.

Ilustración 50. Información nombramientos 2021.



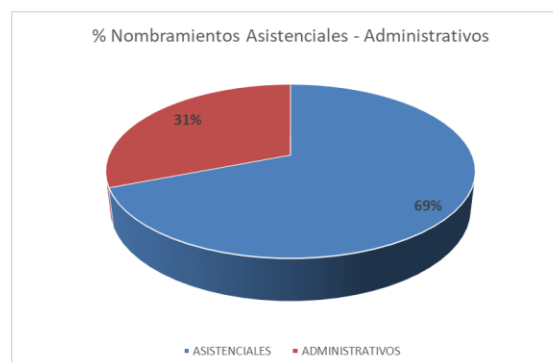
Fuente: Procedimiento nombramientos.

Tabla 19. Nombramientos asistenciales y administrativos.

| NOMBRAMIENTOS   | CANTIDAD   | %           |
|-----------------|------------|-------------|
| ASISTENCIALES   | 105        | 69%         |
| ADMINISTRATIVOS | 47         | 31%         |
| <b>TOTAL</b>    | <b>152</b> | <b>100%</b> |

Fuente: Procedimiento nombramientos.

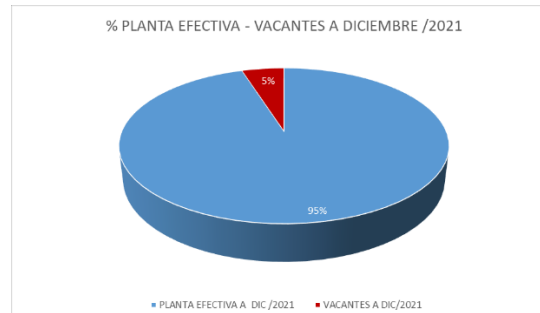
Ilustración 51. Nombramientos asistenciales y administrativos.



Fuente: Procedimiento nombramientos.

Al finalizar la vigencia 2021, del total de la planta aprobada el 95% de los empleos fueron provistos mediante nombramiento y el 5% de los empleos quedaron vacantes, para ser provistos en la vigencia 2022.

Ilustración 51. Planta efectiva vacantes 2021.



Fuente: Procedimiento nombramientos.

## Evaluación de planeación estratégica de talento humano e integridad

La evaluación de la gestión estratégica del talento humano se realiza con los siguientes mecanismos:

Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Función Pública y Matriz Gestión Código de Integridad.

Como se evidencia en el informe, se realizaron los autodiagnósticos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y de la Política de Integridad en la vigencia 2020, y de acuerdo a los resultados se

elaboraron acciones de mejora en la gestión del talento humano. Con las anteriores estrategias y actividades, se espera subir las calificaciones de los próximos diagnósticos y en la evaluación de los avances institucionales del FURAG en el mes de marzo de 2021.

Suite Visión Empresarial: Plan de acción del Grupo de Talento Humano.

Se realizó el plan de acción con su correspondiente seguimiento mediante el software Suite Visión Empresarial, donde se registraron las actividades que se efectuaron por cada uno de los responsables de los planes y las tareas, dando cumplimiento al 100% en la vigencia 2020; promoviendo el seguimiento, el control y la evaluación para el mejoramiento continuo.

FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

A través de este instrumento se capturan, monitorean y evalúan los avances institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte, y es también un punto de referencia a la hora de formular acciones que contribuyan en el mejoramiento continuo y en el cumplimiento de las políticas de la Dimensión 1 MIPG. Se responderá en el mes de marzo y se espera elevar la calificación.