



**DIRECCIÓN GENERAL
DE SANIDAD MILITAR**

Un equipo humano al servicio de la salud

PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS

2024

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación (mm-aaaa)	Descripción de los cambios
1	Diciembre 2020	Versión Inicial. Elaboración por primera vez del documento. NOTA PROASIG - PROPLAES: Este Plan fue aprobado en sesión de Comité de Gestión y Desempeño Institucional, del que hacen parte el Director General de Sanidad Militar, los Subdirectores de Salud, Técnico y de Gestión, y Administrativo y Financiero de la DIGSA, los Directores de Sanidad del Ejército y Armada Nacional, Jefatura Salud de la Fuerza Aérea y los Coordinadores de Grupo de Planeación Estratégica, Asuntos Legales y Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; y documentado mediante Acta N° 0120010254602, de fecha 16 de diciembre de 2020. El documento original está debidamente firmado, reposa en los documentos del proceso asociado y está disponible en, https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/, lo anterior en cumplimiento al Decreto 612 de fecha 4 de abril de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
2	Noviembre 2021	Se actualiza de acuerdo con la información y nueva normativa. NOTA PROASIG - PROPLAES: Este Plan fue aprobado en sesión de Comité de Gestión y Desempeño Institucional, del que hacen parte el Director General de Sanidad Militar, los Subdirectores de Salud, Técnico y de Gestión, y Administrativo y Financiero de la DIGSA, los Directores de Sanidad del Ejército, Sanidad Naval, Jefatura Salud de la Fuerza Aérea y los Coordinadores de Grupo de Planeación Estratégica, Asuntos Legales y, Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; y documentado mediante Acta N° 0121012419602, de fecha 24 de noviembre de 2021. El documento original está debidamente firmado, reposa en los documentos del proceso asociado y está disponible en, https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/, lo anterior en cumplimiento al Decreto 612 de fecha 4 de abril de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

3	Diciembre 2022	Se actualiza de acuerdo con la información y nueva normativa. NOTA PROASIG - PROPLAES: Este Plan fue aprobado en sesión de Comité de Gestión y Desempeño Institucional, del que hacen parte el Director General de Sanidad Militar, los Subdirectores de Salud, Técnico y de Gestión, y Administrativo y Financiero de la DIGSA, los Directores de Sanidad del Ejército, Sanidad Naval, Jefatura Salud Fuerza Aérea y los Coordinadores de Grupo de Planeación Estratégica, Asuntos Legales y, Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; y documentado mediante Acta No. 0122014671502 /MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-GRUPL-ARDEI-25, de fecha 21 de diciembre de 2022. El documento original está debidamente firmado, reposa en los documentos del proceso asociado y está disponible en, https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/?idcategoria=11321, lo anterior en cumplimiento al Decreto 612 de fecha 4 de abril de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
4	Diciembre 2023	Se actualiza de acuerdo con la información y nueva normativa. Este Plan fue aprobado en sesión de Comité de Gestión y Desempeño Institucional, del que hacen parte el Director General de Sanidad Militar, los Subdirectores de Salud, Técnico y de Gestión y, Administrativo y Financiero de la DIGSA, los Directores de Sanidad del Ejército, Sanidad Naval, Jefatura Salud Fuerza Aéreoespacial Colombiana y los Coordinadores de Grupo de Planeación Estratégica, Asuntos Legales y, Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; documentado mediante Acta No. Acta N°0123013530002/MDN-COGFMJEMCO-DIGSA-GRUPL-ARDEI-29.75, de fecha 05 diciembre de 2023. NOTA PROASIG - PROPLAES: 1. Este documento fue revisado por PROASIG. PROPLAES libera el documento. 2. La información registrada en el documento es responsabilidad del proceso que lo emite. Fue traducido a lenguaje claro. 3. Este documento fue construido de acuerdo con los parámetros de lenguaje claro emitidos por el Departamento Nacional de Planeación.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

CONTROL DE APROBACIÓN

Aprobó:	Mayor General JOSE ENRIQUE WALTEROS GOMEZ Director General de Sanidad Militar
Revisó:	MY. Walter Stid Méndez Velásquez Coordinador Grupo de Talento Humano (E) PD. Ángela María Tofiño Coordinadora Grupo Asuntos Legales DIGSA PD. Alexandra Martínez Vargas Coordinadora Grupo de Planeación Estratégica DIGSA Representante de la Alta Dirección Capitán de Navío Carlos Arturo Amaya Montealegre Subdirector Administrativo y Financiero DIGSA
Elaboró	PD. Sandra Patricia Coba Anzola Área de Ingreso

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

Tabla de contenido

Introducción	7
1. Fundamento normativo	7
2. Alcance	9
3. Objetivo general	9
4. Objetivos específicos.....	10
5. Marco Conceptual.....	10
6. Definiciones.....	11
7. Acrónimos	12
8. Estrategias	12
9. Meta.....	13
10. Metodología.....	13
11. Plan de previsión de recursos humanos	14
11.1. Análisis necesidades de personal	14
11.2. Estructura planta de personal Decreto 4783 de 2008.....	15
12. Cálculo de empleos necesario.....	17
12.1. Reporte de vacantes.....	17
12.2. Reporte de vacantes por niveles	17
12.3. Reporte de vacantes definitivas por empleo y naturaleza.....	18
12.4. Reporte de vacantes por nivel directivo.....	19
12.5. Reporte de vacantes por nivel asesor	20
12.6. Reporte de vacantes por nivel profesional de defensa (Libre nombramiento y remoción).....	21
12.7. Reporte de vacantes por nivel orientador de defensa	22
12.8. Reporte de vacantes por nivel técnico (Técnico de servicios)	23
12.9. Reporte de vacantes por nivel asistencial (Auxiliar de servicios).....	24
12.10. Reporte de vacantes de carrera nivel profesional (Profesional de Defensa).....	25

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

12.11. Reporte de vacantes de carrera nivel técnico (Técnico para Apoyo Seguridad y Defensa)	27
12.12. Reporte de vacantes de carrera nivel asistencial (Auxiliar para Apoyo Seguridad y Defensa)	28
13. Análisis medidas de la cobertura de las necesidades de personal: Formas de Cubrir las vacantes	30
14. Provisión vacantes definitivas empleos de carrera administrativa: Forma de Cubrir las vacantes de carrera administrativa.....	31
15. Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción: Forma de Cubrir las vacantes de empleos de libre nombramiento y remoción.....	32
16. Racionalización de la planta	33
17. Estimación de los costos de personal.....	34
18. Evaluación plan de provisión de recursos humanos 2024	34
19. Indicador – cronograma plan de acción.....	34
20. Cronograma Plan de Previsión de Recursos Humanos	35
21. Conclusiones	36
Referencias bibliográficas	36

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

Introducción

En la Ley 909 de 2004 artículo 17 establece: “1. *Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*

- a) *Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b) *Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*
- c) *Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

2. *Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”*

La Dirección General de Sanidad Militar, en aras de optimizar y mejorar el proceso de Talento Humano y dando cumplimiento a las políticas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG el cual permite dirigir, planear, ejecutar, controlar, hacer seguimiento y evaluar la gestión institucional de las entidades públicas, en términos de calidad e integridad del servicio para generar valor público, definió el Plan de Acción del 2024, teniendo en cuenta la Dimensión de Talento Humano, “Gestión estratégica de Talento Humano, alineado con el objetivo estratégico de la Dirección General de Sanidad Militar “Gestionar la sostenibilidad y el riesgo financiero del SSFM”, en la línea de acción de Eficiencia Administrativa en la iniciativa “Rediseño de la Estructura Organizacional” estableció como tarea “Formular y socializar el Plan de Previsión del recurso humano”.

1. Fundamento normativo

- 1) Ley No. 352 de 1997 “Por la cual se reestructura el Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad Social para las Fuerzas Militares y la Policía Nacional”.
- 2) Ley No. 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

- 3) Ley No. 1033 de 2006 “Por la cual se establece la Carrera Administrativa Especial para los Empleados Públicos no uniformados al servicio del Ministerio de Defensa Nacional, de las Fuerzas Militares, de la Policía Nacional y de sus entidades descentralizadas, adscritas y vinculadas al sector Defensa, se derogan y modifican unas disposiciones de la Ley 909 de 2004 y se conceden unas facultades conforme al numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política”.
- 4) Decreto Ley No. 1792 de 2000 “Por el cual se modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional, se establece la Carrera Administrativa Especial”.
- 5) Decreto No. 091 de 2007 “Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal”.
- 6) Decreto No. 092 de 2007 “Por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa”.
- 7) Decreto No. 4782 de 2008 “Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Defensa Nacional - Dirección General de Sanidad Militar y se dictan otras disposiciones”.
- 8) Decreto No. 4783 de 2008 “Por el cual se aprueba el ajuste y la modificación a la planta de personal de Empleados Públicos del Ministerio de Defensa Nacional - Dirección General de Sanidad Militar y se dictan otras disposiciones”.
- 9) Resolución No. 0015 de 2002 “Por la cual se delegan unas funciones relacionadas con la administración de personal”.
- 10) Resolución No. 358 de 2007 “Por la cual se delegan unas funciones”. Delegación del Ministerio de Defensa Nacional.
- 11) Resolución No. 4240 del 15 de junio de 2018. “Por la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se integra el Modelo Estándar de Control Interno en el Sector Defensa, se crea el Comité de Gestión y Desempeño para el Sector Defensa, el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno, el Comité Sectorial de Auditoría Interna, se establecen otros lineamientos y se derogan unas Resoluciones”.
- 12) Resolución No. 0129 del 12 de febrero de 2019. “Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la Dirección General de Sanidad Militar DIGSA, se conforma el Equipo MIPG-MECI, y se establecen otros lineamientos”.
- 13) Resolución No. 0322 del 11 de marzo de 2020. “Por la cual se crean y organizan Grupos Internos de trabajo en el Ministerio de Defensa – Comando General de las Fuerzas Militares – Dirección General de Sanidad Militar y se les asignan funciones”.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

- 14) Resolución No. 0569 del 23 de abril de 2020. “Por la cual se conforma la Comisión de Personal de la Dirección General de Sanidad Militar”.
- 15) Resolución No. 0618 del 13 de mayo de 2020. “Por la cual se designa el personal para conformar los Grupos Internos de Trabajo en el Ministerio de Defensa Nacional – Comando General de las Fuerzas Militares – Dirección General de Sanidad Militar”.
- 16) Resolución No. 0817 del 29 de julio de 2020. “Por medio de la cual se conforma el Sistema Integrado de Gestión del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares”.
- 17) Resolución No. 0832 del 06 de agosto de 2020. “Por la cual se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la Dirección General de Sanidad Militar, Direcciones de Sanidad, Jefatura Salud y Establecimientos de Sanidad Militar”.
- 18) Acuerdo No. 070 del 02 de agosto de 2019 del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional. “Por el cual se establece el Modelo de Atención Integral en Salud para el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional”.
- 19) Acuerdo No. 071 del 02 de agosto de 2019 del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional. “Por el cual se fijan los parámetros para la integración, implementación y mantenimiento de los sistemas de gestión, en el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional”.
- 20) Acuerdo No. 072 del 02 de agosto de 2019 del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional. “Por el cual se dictan políticas generales y lineamientos para la organización del Sistema Integral de Información en Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional-SISMIPOL”.
- 21) Código de Integridad 2023-2026

2. Alcance

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024 de la Dirección General de Sanidad Militar permite la planeación para cubrir los empleos vacantes de la Planta de Empleados Públicos Ministerio de Defensa – Dirección General de Sanidad Militar, así mismo identificar los costos de personal de los empleos vacantes y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado para la vigencia 2024.

3. Objetivo general

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024 de la Dirección General de Sanidad Militar tiene por objeto estructurar e implementar estrategias de planeación anual, técnica y económica

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

para cubrir las necesidades de la Planta de Empleados Públicos Ministerio de Defensa – Dirección General de Sanidad Militar.

4. Objetivos específicos

- 1) Definir la forma en la cual se van a proveer las vacantes de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, con el fin de adelantar el trámite administrativo a que haya lugar.
- 2) Diseñar estrategias con el fin de racionalizar la planta de personal, a través de las reubicaciones físicas de los empleos, movilidad física del empleo que se contempla en la normatividad actual, que permitan cubrir las necesidades de personal.
- 3) Consolidar los costos de personal para proveer las vacantes de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, con el fin de apropiar los recursos económicos necesarios ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

5. Marco Conceptual

Dentro del marco normativo de la Administración Pública, se define la política de los planes institucionales dentro de los cuales se encuentra el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el cual sirve a la Dirección General de Sanidad Militar para proveer las vacantes definitivas en sus diferentes modalidades carrera administrativa y libre nombramiento y remoción.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024, tiene como objetivo principal planificar la provisión de los empleos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, de acuerdo a los procedimientos establecidos para cada modalidad. El plan de previsión de recursos humanos, está definido en la Ley 909 de 2004 y establece las siguientes etapas:

- a) *Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b) *Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*
- c) *Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano.”

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

El plan de previsión de recursos humanos, tiene la finalidad de cubrir todas las vacantes definitivas con personal idóneo para que preste los servicios de salud al personal de afiliados y beneficiarios del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares.

6. Definiciones

En el Decreto 092 de 2007 se establecen las definiciones para los niveles de los empleos así:

- **NIVEL DIRECTIVO.** Comprende los empleos que tengan asignadas funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

En la Dirección General de Sanidad Militar los empleos de nivel directivo son: Director del Sector Defensa, Subdirector del Sector Defensa, Jefe de Unidad Seguridad y Defensa.

- **NIVEL ASESOR.** Comprende los empleos que tengan asignadas funciones de asistencia en materias directas o de apoyo con la seguridad y defensa, incluida el área misional de salud, así como las de aconsejar y asesorar a la alta dirección del Sector Defensa, y a los servidores públicos uniformados y no uniformados, de las entidades y dependencias que conforman el Sector Defensa.

Se entiende por empleos de alta dirección del Sector Defensa, los correspondientes al Ministro, Viceministros, Secretario General, Comandante General de las Fuerzas Militares, Comandantes y Segundos Comandantes de Fuerza o de Unidad Táctica, Director y Subdirector de la Policía Nacional, Superintendente, Gerente, Director o Presidente, de Entidad Descentralizada, Adscrita y Vinculada.

En la Dirección General de Sanidad Militar el empleo de nivel asesor es: Servidor Misional en Sanidad Militar SMSM.

- **NIVEL PROFESIONAL.** Comprende los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

En la Dirección General de Sanidad Militar el empleo de nivel profesional es: Profesional de Defensa.

- **NIVEL ORIENTADOR EN DEFENSA O ESPIRITUAL.** Comprende los empleos públicos de los centros educativos y escuelas de formación del Sector Defensa, cuyas funciones están asociadas al proceso educativo formal, al aprendizaje y entrenamiento de técnicas y tecnologías existentes en el Sector Defensa; o cuya naturaleza corresponda a funciones de orientación y acompañamiento espiritual de los servidores públicos y sus familias que integran el sector defensa, dentro de los planes, programas y proyectos institucionales.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

En la Dirección General de Sanidad Militar el empleo de Orientador en Defensa es: Orientador Espiritual.

- NIVEL TÉCNICO. El nivel técnico comprende:
- La categoría técnica de servicios, de inteligencia, o de Policía Judicial: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales propias del sector defensa, así como aquellas que guarden relación directa con la confianza, seguridad y protección de los integrantes de la Fuerza Pública, en especial las asignadas a las unidades y reparticiones militares y de policía.
- La categoría técnica para apoyo de seguridad y defensa: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas transversales y de apoyo, de orden administrativo del sector defensa, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

En la Dirección General de Sanidad Militar los empleos de nivel técnico son: Técnico para Apoyo Seguridad y Defensa, Técnico de Servicios.

- NIVEL ASISTENCIAL. El Nivel Asistencial comprende:
- La categoría auxiliar de servicios, de inteligencia, o de Policía Judicial: Agrupa los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas misionales propias de los niveles superiores pertenecientes al sector defensa, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución, así como aquellas que se desarrollan en apoyo a la actividad misional de defensa y seguridad del Sector Defensa, en especial las ejecutadas en las unidades y reparticiones militares y de policía, las cuales deben guardar relación directa con labores de inteligencia, confianza, seguridad o protección de los integrantes de la Fuerza Pública.

7. Acrónimos

ARC:	Armada Nacional
AASD:	Auxiliar para Apoyo Seguridad y Defensa
CNSC:	Comisión Nacional del Servicio Civil
DAFP:	Departamento Administrativo de Función Pública
DIGSA:	Dirección General de Sanidad Militar
EJC:	Ejército Nacional.
FAC:	Fuerza Aérea Colombiana.
JEFS:	Jefatura de Salud de la Fuerza Aérea Colombiana
PD:	Profesional de Defensa
TASD:	Técnico para Apoyo Seguridad y Defensa

8. Estrategias

La Dirección General de Sanidad Militar tiene como estrategias dentro del plan de previsión de recursos humanos 2024, proveer de forma definitiva las vacantes, de acuerdo a su modalidad

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, de acuerdo a los procedimientos establecidos para proveer en empleos en el proceso de talento humano.

Así mismo, las Direcciones de Sanidad y la Jefatura de Salud de la Fuerza Aeroespacial, son parte fundamental en la estrategia para proveer el recurso humano en cada uno de los Establecimientos de Sanidad Militar, ya que los Directores de Sanidad, Jefe de Salud Fuerza Aeroespacial y los Directores de los Establecimientos de Sanidad Militar a nivel nacional, son quienes postulan a los candidatos para ser nombrados en la Planta de Personal de Empleados Públicos de la Dirección General de Sanidad Militar, teniendo en cuenta las políticas y los lineamientos establecidos por la DIGSA, tales como el desempeño laboral que es evaluado y verificado a través de la evaluación de desempeño de los funcionarios, las competencias laborales y habilidades las cuales son soportadas a través de las evaluaciones de pruebas comportamentales que realiza el Departamento Administrativo de la Función Pública para el personal del nivel asesor y directivo; los exámenes de conocimientos efectuados al personal que ingresa por concurso de méritos avalados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, la transparencia en el proceso de vinculación del personal, para lo cual se realiza la publicación de las hojas de vida en la página web del Ministerio de Defensa Nacional, la página web de la Presidencia de la República y página web de la Dirección General de Sanidad Militar, para ser público a todos los ciudadanos y funcionarios. Así mismo, para el personal de carrera se realiza el nombramiento de los funcionarios por el proceso de meritocracia. La DIGSA, verifica el cumplimiento de todos los requisitos legales para que el personal sea nombrado en la Planta, de acuerdo a la Guía Estratégica de Talento Humano 2023.

9. Meta

La Dirección General de Sanidad Militar, tiene como meta tener provisto el recurso humano al 94% de la planta DIGSA total aprobada por el Decreto 4783 de 2008. La meta, se establece en ese porcentaje teniendo en cuenta las novedades administrativas de personal como renunciaciones, retiros por pensión, abandonos de cargo, insubsistencias por nombramiento, entre otras; y el trámite administrativo para los nombramientos, ya que no solo depende de DIGSA, sino de entidades externas como Ministerio de Defensa Nacional, Presidencia de la República, entre otras.

10. Metodología

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Dirección General de Sanidad Militar para la vigencia 2024, se diseñó teniendo en cuenta la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

En el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 se establece la metodología para realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el cual debe contener la siguiente estructura:

- Análisis de necesidades de personal – Cálculo de los empleos necesarios
- Análisis medidas de la cobertura de las necesidades de personal- Formas de cubrir las necesidades de personal
- Provisión de vacantes - Formas de cubrir las necesidades de personal

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

- Estimación de costos de personal

Para realizar el análisis de necesidades de personal de la Dirección General de Sanidad Militar, se tuvo en cuenta el Decreto 4783 del 19 de diciembre de 2008 *“Por el cual se aprueba el ajuste y la modificación a la planta de personal de Empleados Públicos del Ministerio de Defensa Nacional - Dirección General de Sanidad Militar y se dictan otras disposiciones”*. Así mismo, se diseñó el Plan de Vacantes Anual 2024, estableciendo el número de empleos provistos y número de vacantes definitivas.

De otra parte, se verificó la forma de proveer las vacantes de acuerdo a la naturaleza de los empleos carrera administrativa y libre nombramiento y remoción a través del nombramiento ordinario y el concurso de méritos que actualmente adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante el insumo provisto por la Dirección General de Sanidad Militar y finalmente se estableció la disponibilidad de recursos financieros para atender los requerimientos de personal en la Dirección General de Sanidad Militar, asegurando su financiación con el presupuesto asignado para la vigencia 2024.

11. Plan de previsión de recursos humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Dirección General de Sanidad Militar para la vigencia 2024, se acoge a la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes: Análisis de necesidades de personal, análisis medidas de las coberturas de las necesidades y la estimación de los costos de personal.

11.1. Análisis de las necesidades de personal: Cálculo de los empleos

Para realizar el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias, se tiene como insumo el Plan de Vacantes 2023 de la Dirección General de Sanidad Militar, el cual presenta la información de la Planta aprobada mediante Decreto 4783 del 19 de diciembre de 2008 *“Por el cual se aprueba el ajuste y la modificación a la planta de personal de Empleados Públicos del Ministerio de Defensa Nacional - Dirección General de Sanidad Militar y se dictan otras disposiciones”*. En el Plan de Vacantes 2024 de la Dirección General de Sanidad Militar, presenta la información de los empleos provistos y las vacantes definitivas al mes de diciembre de 2023. Para la vigencia 2024, se tienen (141) vacantes en la Planta de Personal de Empleados Públicos Dirección General de Sanidad Militar, el cálculo de los empleos es en referencia con el Plan de Vacantes Anual 2024, así mismo, se verifica el manual de funciones para que el personal postulado cumpla con los requisitos de estudio y experiencia establecidos en la Resolución 0506 del 23 de abril de 2016.

La Oficina de Talento de la Subdirección Administrativa y Financiera de la Dirección General de Sanidad Militar, tiene en cuenta únicamente para el Plan de Previsión del recurso humano, los empleos de la Planta de Personal aprobada en el Decreto 4783/2008, en razón que el artículo 17 de la Ley 909 establece: ***“Planes y plantas de empleos.1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos***

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado. 2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano”.

En ese orden el personal por prestación de servicios lo selecciona y lo contrata directamente el Establecimiento o la Dirección de Sanidad, de acuerdo con las necesidades del servicio y el presupuesto asignado por el Grupo de Planeación Estratégica; la contratación del personal por prestación de servicios en el Nivel Central la efectúa el Grupo de Contratación, tal como quedo señalado en la resolución No. 0322 de 2020.

Referente al personal militar, que labora en la Dirección General de Sanidad Militar, éste es asignado por el Comando General de las Fuerzas Militares, de acuerdo con el Plan de Traslados de cada Fuerza, cuando se requiere nombrar el personal militar activo en la Planta de la Dirección General de Sanidad Militar, se verifica que cumpla los requisitos de estudio y experiencia tal como lo señala la resolución No. 0506 del 23 de abril de 2016.

En el caso del personal que presta el servicio social obligatorio, el Ministerio de Salud es quien regula las plazas a través de las Secretarías de Salud Departamentales en ese orden, estos nombramientos se realizan de acuerdo a las Plazas asignadas y en coordinación con las Direcciones de Sanidad de cada Fuerza, quienes realizan el proceso de selección de los profesionales que puedan prestar el servicio social obligatorio; la DIGSA con esta proceso de selección elabora el acto administrativo y realiza los trámites para seguridad e inducción.

A continuación, se presenta el estado actual de la Planta de Empleados Públicos Ministerio de Defensa Nacional – Dirección General de Sanidad Militar.

11.2. Estructura planta de personal Decreto 4783 de 2008

Nº de Empleos	DENOMINACION	COD - GRADO
	DESPACHO DEL DIRECTOR	
01	DIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	1-3 20
	PLANTA GLOBAL	
03	SUBDIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	1-2-1 19
01	JEFE DE UNIDAD DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1-6 19
04	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2 25
115	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-16
192	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-14
67	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-12

 DIGSA	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

122	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-10
91	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-9
Nº de Empleos	DENOMINACION	COD - GRADO
7	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-8
15	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-7
4	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-6
91	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-4
2	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-3
02	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 22
6	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 20
4	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 18
20	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 17
16	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 16
15	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 15
03	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 14
03	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 13
01	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 11
9	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 8
3	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 7
1	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 5
01	ORIENTADOR ESPIRITUAL	4-1 20
11	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 30
02	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 29
06	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 28
219	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 26
08	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 25
75	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 24
22	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 23
15	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 22
01	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 33
05	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 31
07	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 30
24	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 28
01	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 27
48	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 26
34	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 24
06	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 23
02	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 22
1	AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 33
01	AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 27
41	AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 26
25	AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 25
99	AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 21
06	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 36
1	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 33
01	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 31

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

09	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 27
59	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 26
N° de Empleos	DENOMINACION	COD - GRADO
26	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 25
13	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 21
1.567	TOTAL	
	DESPACHO DEL DIRECTOR	
11	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 22

1.578	TOTAL PLANTA DE PERSONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DIGSA
--------------	---

Fuente: Decreto 4783 de 2008

12. Cálculo de empleos necesarios

12.1. Reporte de vacantes

NATURALEZA DE LOS EMPLEOS	VACANTES
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN (VACANTES DEFINITIVAS)	76
CARRERA ADMINISTRATIVA (VACANTES TEMPORALES)	65
TOTAL	141

Fuente: Elaboración propia

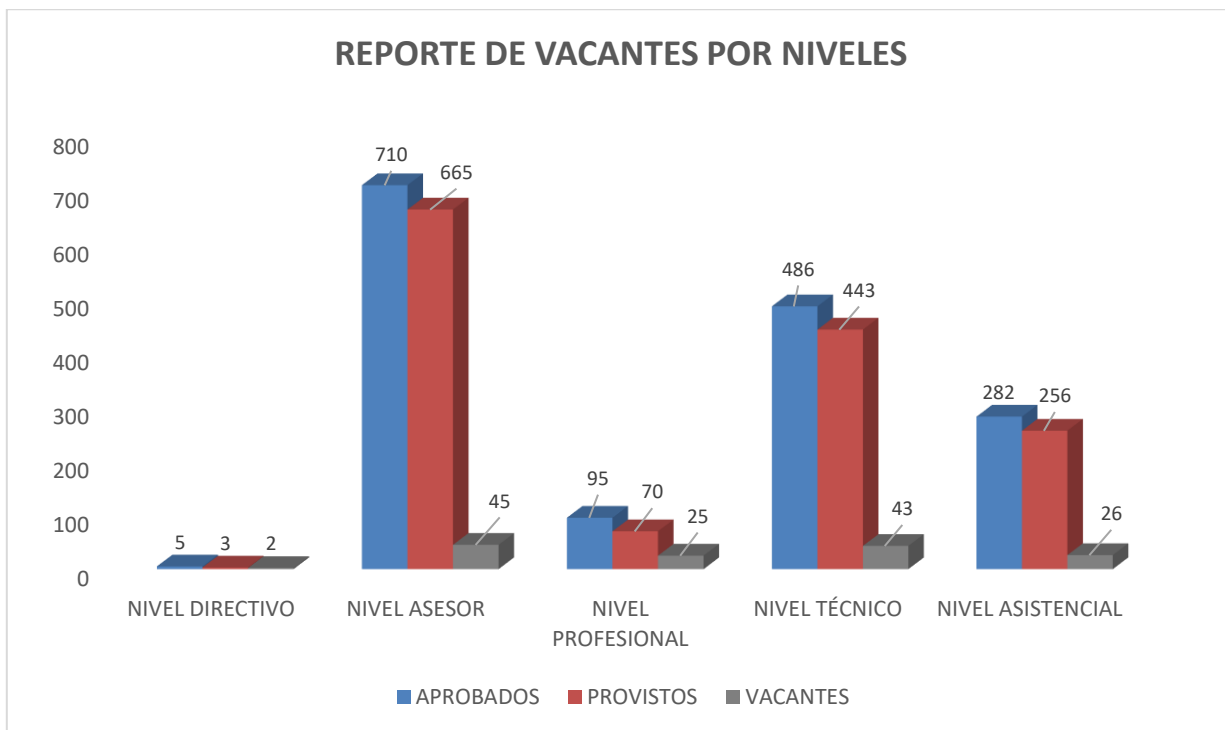
Las vacantes temporales, son aquellas que a la fecha no se encuentran provistas en encargo o en nombramiento en periodo de prueba, este tipo de vacantes es para los empleos de carrera administrativa, las vacantes definitivas en los empleos de carrera administrativa son las vacantes que salieron al concurso de méritos; en los empleos de libre nombramiento y remoción todas las vacantes son definitivas.

12.2. Reporte de vacantes por niveles

EMPLEOS	APROBADOS	PROVISTOS	VACANTES
NIVEL DIRECTIVO	5	3	2
NIVEL ASESOR	710	665	45
NIVEL PROFESIONAL	95	70	25
NIVEL TÉCNICO	486	443	43
NIVEL ASISTENCIAL	282	256	26
TOTAL	1.578	1.437	141

Fuente: Elaboración propia

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023



Fuente: Elaboración propia

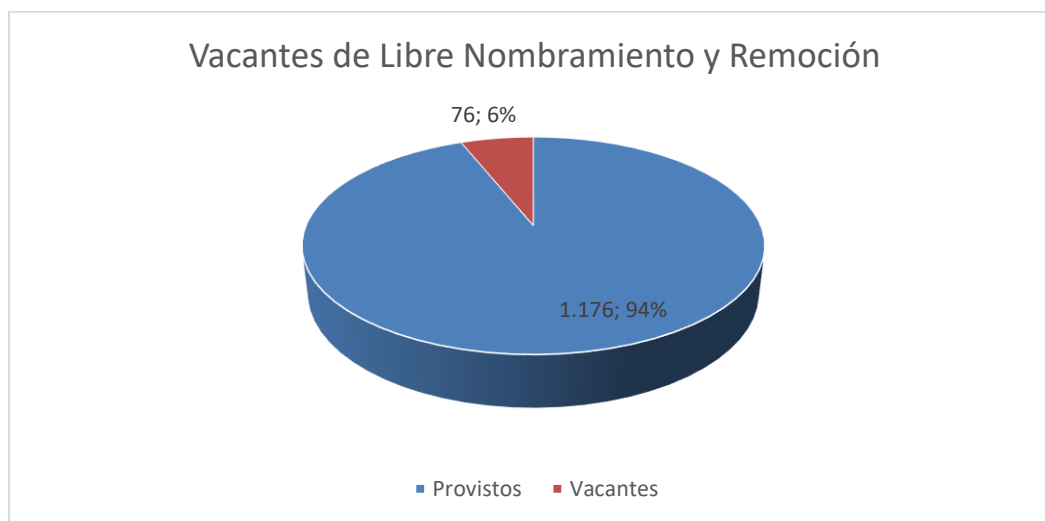
12.3. Reporte de vacantes definitivas por empleo y naturaleza

EMPLEOS	APROBADOS	PROVISTOS	VACANTES	NATURALEZA
NIVEL DIRECTIVO (DS-SSD-JUSD)	5	3	2	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
NIVEL ASESOR (SMSM)	710	665	45	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
NIVEL PROFESIONAL (PD 3-1 22)	11	10	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
NIVEL PROFESIONAL ORIENTADOR ESPIRITUAL	1	0	1	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
NIVEL TÉCNICO (TS)	358	338	20	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

NIVEL ASISTENCIAL (AS)	167	160	7	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
NIVEL PROFESIONAL (PD)	83	60	23	CARRERA ADMINISTRATIVA
NIVEL TÉCNICO (TASD)	128	105	23	CARRERA ADMINISTRATIVA
NIVEL ASISTENCIAL (AASD)	115	96	19	CARRERA ADMINISTRATIVA
TOTAL	1.578	1.437	141	

Fuente: Elaboración propia



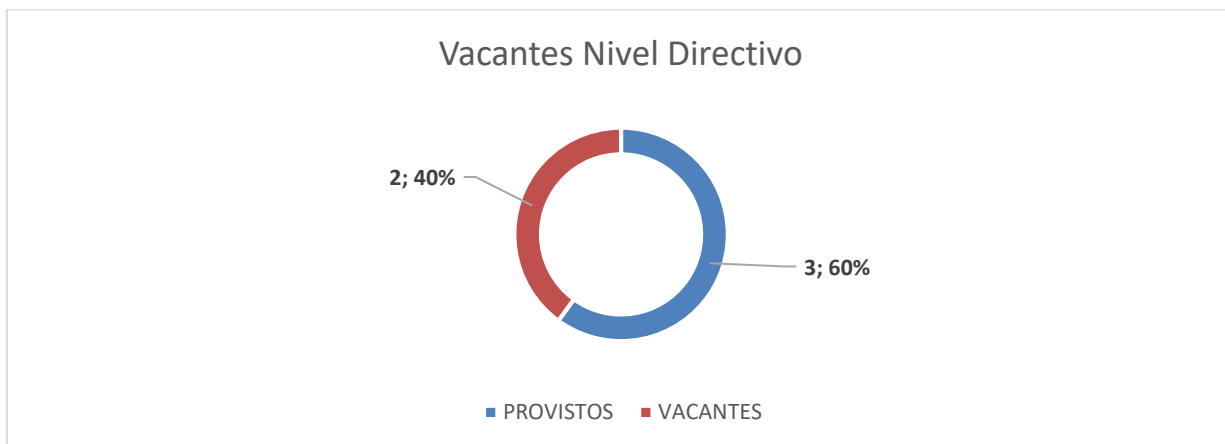
Fuente: Elaboración propia

12.4. Reporte de vacantes nivel Directivo

EMPLEOS	PLANTA DECRETO 4783/2008	PROVISTOS POR LIBRE NOMBRAMIENT O Y REMOCIÓN	VACANTES
DIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	1	1	0
SUBDIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	3	2	1
JEFE DE UNIDAD DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1	0	1
TOTAL	5	3	2

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

12.5. Reporte de vacantes nivel Asesor

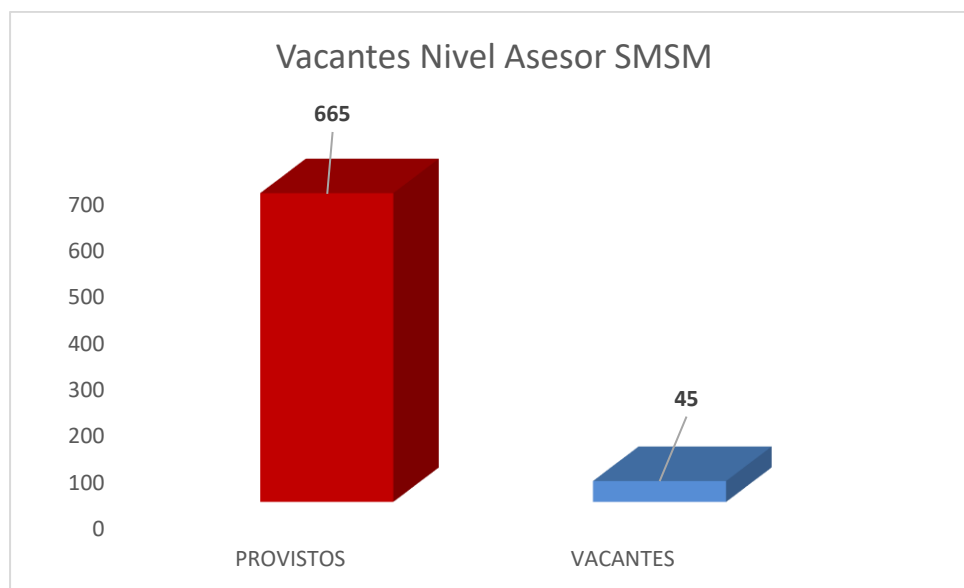
Servidor Misional en Sanidad Militar

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANTA DECRET O 4783/2008	PROVISTOS POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VACANTES
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-25	04	2	2
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-16	115	107	8
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-14	192	174	18
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-12	67	64	3
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-10	122	115	7
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-9	91	89	2
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-8	7	7	0
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-7	15	15	0

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-6	4	4	0
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANTA DECRET O 4783/2008	PROVISTOS POR LIBRE NOMBRAMIENTO O Y REMOCIÓN	VACANTES
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-4	91	87	4
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-3	2	1	1
TOTAL		710	665	45

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

12.6. Reporte de vacantes nivel Profesional de Defensa

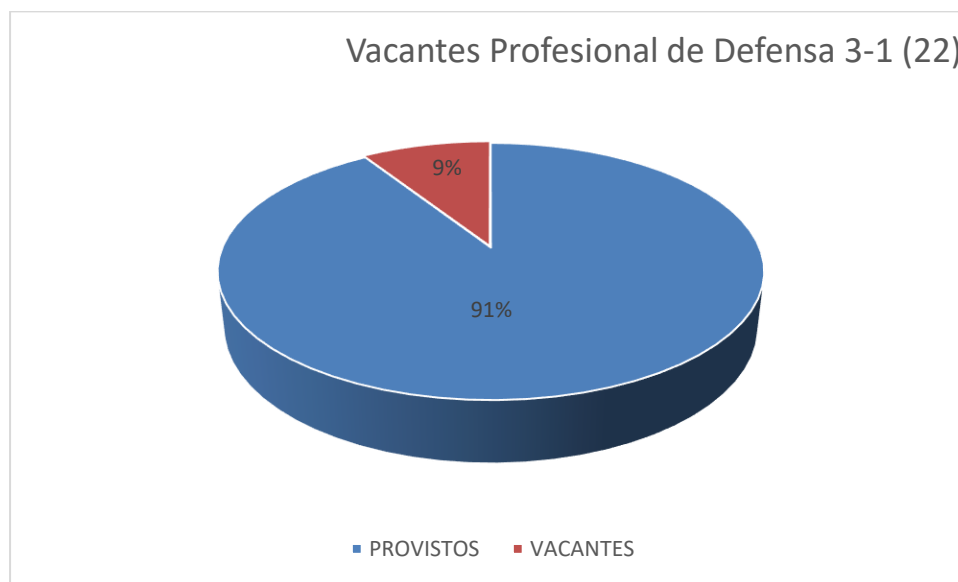
Libre nombramiento y remoción

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANTA DECRETO 4783/2008	PROVISTOS POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VACANTES
-------------------------	-------------	--------------------------	---	----------

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 22	11	10	1
TOTAL		11	10	1

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

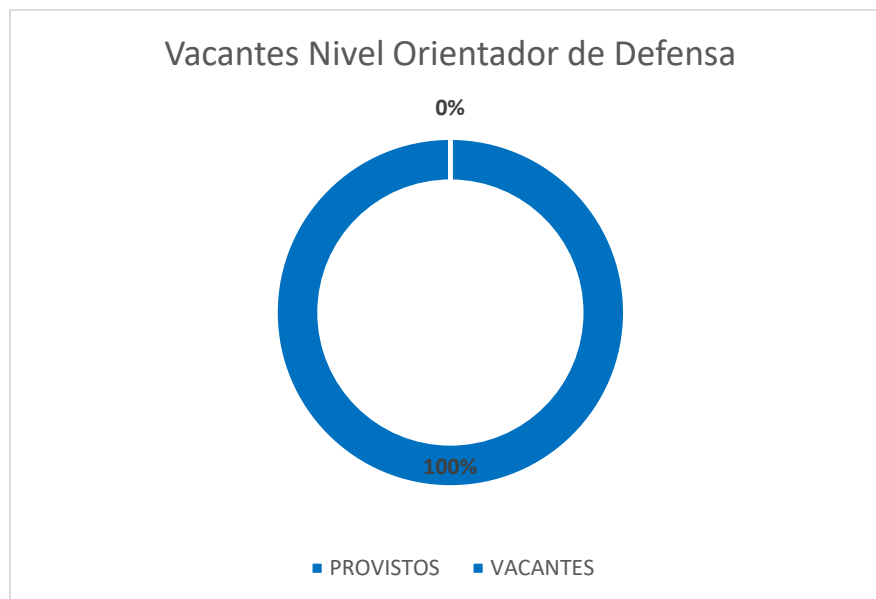
12.7. Reporte de vacantes nivel Orientador de Defensa

Orientador Espiritual

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANTA DECRET O 4783/2008	PROVISTOS POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VACANTES
ORIENTADOR ESPIRITUAL	4- 1 20	01	0	1
TOTAL		1	0	1

Fuente: Elaboración propia

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023



Fuente: Elaboración propia

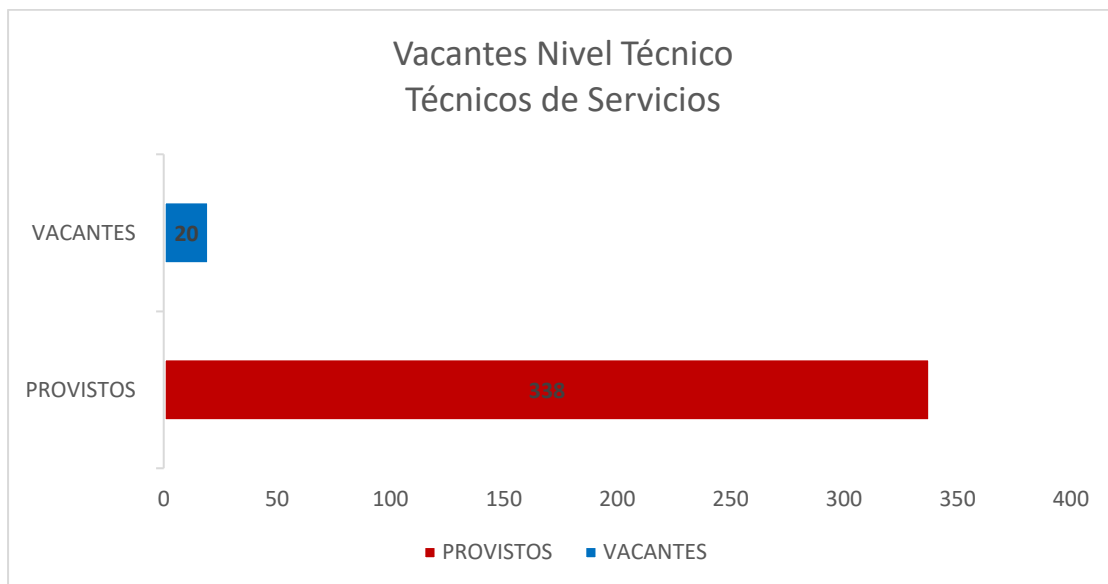
12.8. Reporte de vacantes nivel Técnico

Técnico de Servicios

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANTA DECRETO 4783/2008	PROVISTOS POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VACANTES
TECNICO DE SERVICIOS	5-1 30	11	10	1
TECNICO DE SERVICIOS	5-1 29	02	2	0
TECNICO DE SERVICIOS	5-1 28	06	5	1
TECNICO DE SERVICIOS	5-1 26	219	207	12
TECNICO DE SERVICIOS	5-1 25	08	8	0
TECNICO DE SERVICIOS	5-1 24	75	70	5
TECNICO DE SERVICIOS	5-1 23	22	22	0
TECNICO DE SERVICIOS	5-1 22	15	14	1
TOTAL		358	338	20

Fuente: Elaboración propia

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023



Fuente: Elaboración propia

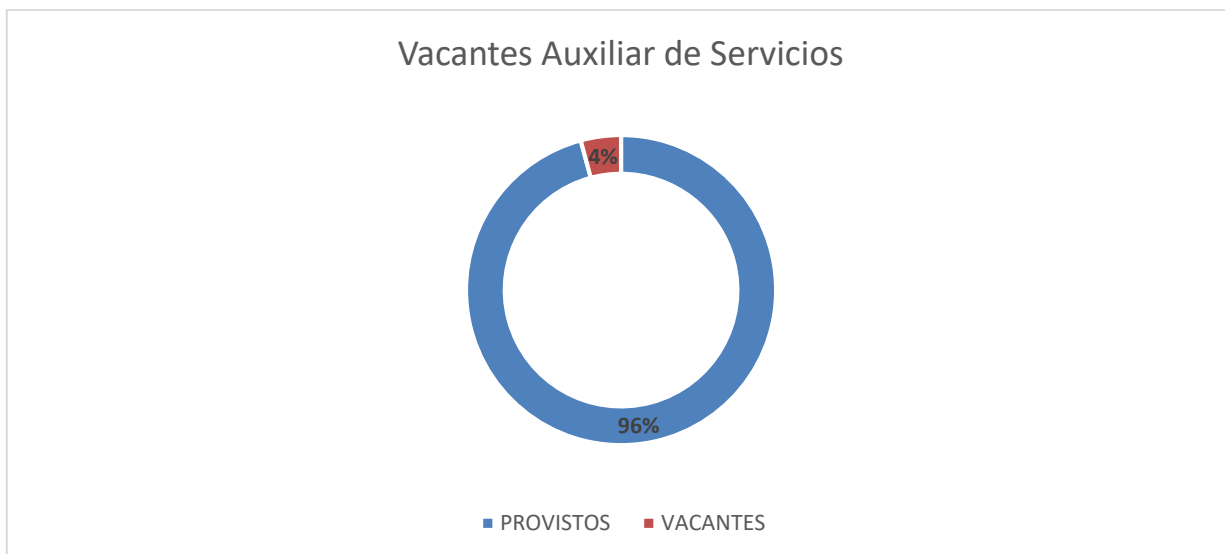
12.9. Reporte de vacantes nivel Asistencial

Auxiliar De Servicios

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANTA DECRETO 4783/2008	PROVISTOS POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VACANTES
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 33	01	1	0
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 27	01	1	0
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 26	41	39	2
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 25	25	23	2
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 21	99	96	3
TOTAL		167	160	7

Fuente: Elaboración propia

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023



Fuente: Elaboración propia

12.10. Reporte de vacantes de carrera nivel Profesional

Profesional de Defensa

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANTA DECRET O 4783/2008	PROVIS TOS EN PROVISI ONALID AD	PROVIS TOS EN ENCAR GO	PROVIS TOS CON DERECH OS DE CARRE RA	TOTAL PROVIS TOS	VACAN TES
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 22	2		1		1	1
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 20	6	2		1	3	3
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 18	4			4	4	0
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 17	20	2		12	14	6
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 16	16			11	11	5
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 15	15			13	13	2

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANTA DECRET O 4783/2008	PROVIS TOS EN PROVISI ONALID AD	PROVIS TOS EN ENCARGO	PROVIS TOS CON DERECH OS DE CARRE RA	TOTAL PROVIS TOS	VACAN TES
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 14	03	1		1	2	1
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 13	03			2	2	1
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 11	01				0	1
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 8	9	2		5	7	2
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 7	3	1	1		2	1
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 5	1			1	1	0
TOTAL		83	8	2	50	60	23

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

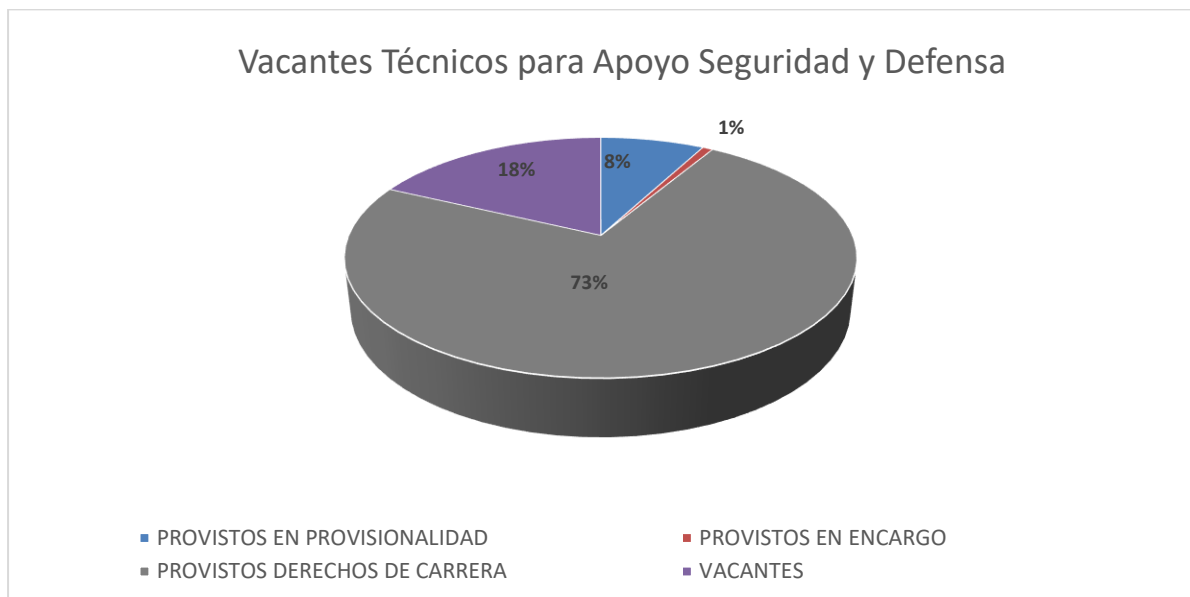
12.11. Reporte de vacantes de carrera nivel Técnico

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANT A DECRE TO 4783/2008	PROVISTOS EN PROVISIONAL IDAD	PROVIS TOS EN ENCARG O	PROVIS TOS CON DERECH OS DE CARRER A	TOTAL PROVIST OS	VACAN TES
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-133	1			1	1	0
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-131	5	1		3	4	1
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-130	7		1	4	5	2
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-128	24	2		16	18	6
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-127	01			1	1	0
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-126	48			41	41	7
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-124	34	6		23	29	5
TECNICO PARA APOYO DE	5-123	06			4	4	2

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH					
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA					
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8					
	Vigente	Diciembre 2023					

SEGURIDAD Y DEFENSA							
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 22	02	1		1	2	0
TOTAL		128	10	1	94	105	23

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

12.12. Reporte de vacantes de carrera nivel Asistencial

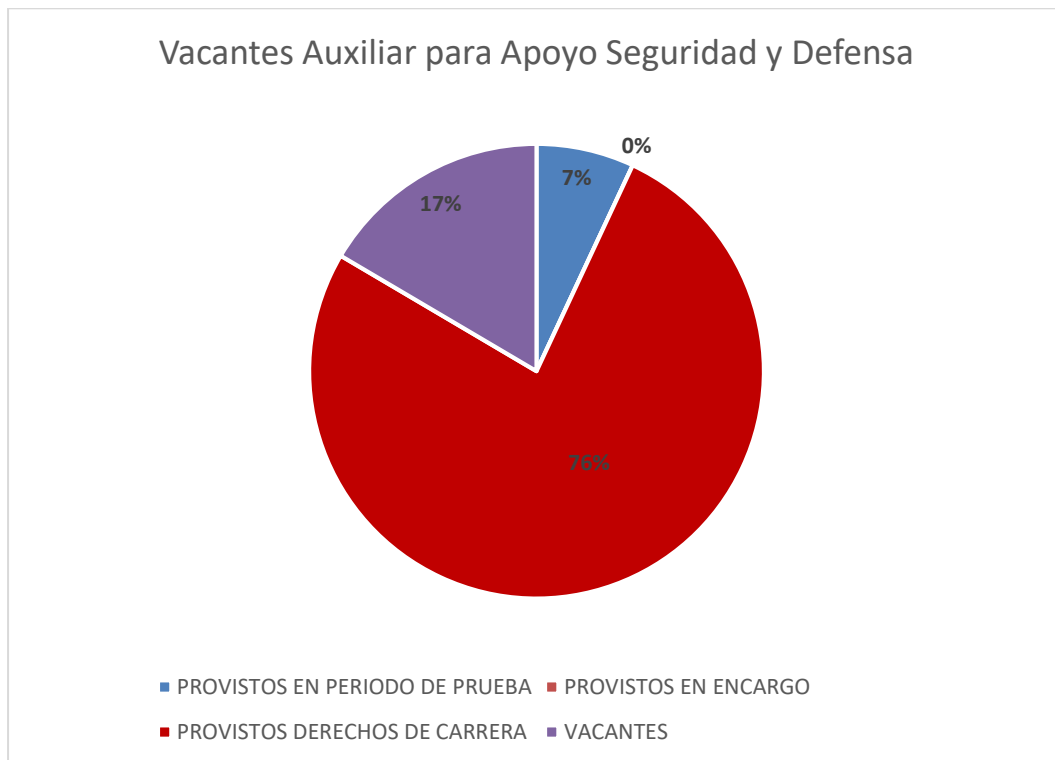
Auxiliar para Apoyo Seguridad y Defensa

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANTA DECRETO 4783/2008	PROVISTOS EN PROVISIONALIDAD	PROVISTOS EN ENCARGO	PROVISTOS CON DERECHOS DE CARRERA	TOTAL PROVISTOS	VACANTES
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 36	06	1		4	5	1
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 33	1			1	1	0

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH					
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA					
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8					
	Vigente	Diciembre 2023					

AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 31	01			1	1	0
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 27	09			8	8	1
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 26	59	1		47	48	11
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 25	26	2		19	21	5
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 21	13	4		8	12	1
TOTAL		115	8	0	88	96	19

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

De acuerdo a lo anterior, la Planta de Empleados Públicos del Ministerio de Defensa Nacional – Dirección General de Sanidad Militar, tiene aprobados 1.578 empleos, de los cuales 326 empleos son de carrera administrativa y 1.252 son empleos de libre nombramiento y remoción. El total de vacantes definitivas que la Dirección General de Sanidad Militar debe suplir para realizar las funciones de acuerdo a los objetivos de la entidad. Las vacantes son CIENTO CUARENTA Y UN (141) vacantes definitivas, (65) vacantes de carrera para ser nombradas en periodo de prueba y (76) vacantes de libre nombramiento y remoción, con un costo total anual de CINCO MIL SETECIENTOS VEINTIDOS MIL MILLONES DE PESOS (\$5.722.000.000M/CTE).

13. Análisis medidas de coberturas de las necesidades de personal: Formas de cubrir las vacantes

Una vez realizado el análisis cuantitativo de la Planta actual de la Dirección General de Sanidad Militar, identificadas las vacantes definitivas de carrera administrativa provistas actualmente mediante encargo y nombramiento en provisionalidad y su asignación básica, la Dirección General de Sanidad Militar con la Comisión Nacional del Servicio Civil está adelantando el primer concurso de méritos mediante Acuerdo N° 20181000009146 del 28 de diciembre de 2018 *“Por el cual se establecen las reglas del primer concurso de méritos para proveer de manera definitiva los empleos vacantes de la planta de personal perteneciente al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la Dirección General de Sanidad Militar Proceso de selección 981 2018 Sector Defensa”* y acuerdo N° 20191000002346 del 14 de marzo de 2019 *“Por el cual se modifica el artículo 11 del acuerdo N° 20181000009146 del 28 de diciembre de 2018 a través del cual se establecieron las reglas del primer concurso de méritos para proveer de manera definitiva los empleos vacantes de la planta de personal perteneciente al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la Dirección General de Sanidad Militar Proceso de selección 981 2018 Sector Defensa”*. En tal sentido, la Comisión Nacional de Servicio Civil público la Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, compuesta por CIENTO TREINTA Y SEIS (136) empleos, distribuidos en TRESCIENTAS TRES (303) VACANTES. La Dirección General de Sanidad Militar ha realizado los nombramientos en periodo de prueba, de acuerdo a la lista de elegibles que envió la Comisión Nacional del Servicio Civil, una vez se supere el periodo de prueba los funcionarios serán inscritos en carrera administrativa del sector defensa.

Para las SETENTA Y SEIS (76) vacantes definitivas de libre nombramiento y remoción, se proveerán mediante nombramiento ordinario de acuerdo a lo estipulado en el artículo 13 del Decreto 091 de 2007 y artículo 47 del Decreto Ley 1792 de 2000. Así mismo, se proveerán siempre y cuando exista disponibilidad presupuestal que ampare el pago de sueldos y prestaciones sociales para la vigencia 2024.

Así mismo, teniendo en cuentas las novedades de personal establecidas en el artículo 38 del Decreto Ley 1792 de 2000, el cual establece las causales del retiro del servicio: *El retiro del servicio de los empleados públicos del Ministerio de Defensa conlleva la cesación en el ejercicio de funciones públicas, origina el retiro de la carrera y la pérdida de los derechos de la misma y se produce en los siguientes casos:*

1. Por renuncia regularmente aceptada.
2. Por supresión del cargo.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

3. *Por destitución.*
4. *Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.*
5. *Por orden o decisión judicial.*
6. *Por destitución, desvinculación o remoción, como consecuencia de investigación penal o disciplinaria.*
7. *Por pensión de invalidez, jubilación o vejez.*
8. *Por cumplir la edad de retiro forzoso.*
9. *Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, en los siguientes eventos:*
 - a) *Como consecuencia de calificación no satisfactoria en la Evaluación del Desempeño Laboral anual o extraordinaria para los empleados de carrera o de la evaluación del período de prueba.*
 - b) *Derivada de la facultad discrecional del nominador para los empleados de libre nombramiento y remoción.*
 - c) *Por informe reservado de inteligencia.*
10. *Por revocatoria del nombramiento.*
11. *Por muerte real o presunta del empleado.*

Cuando se emitan actos administrativos de retiro por una de las causales de retiro enumeradas anteriormente, la Dirección General de Sanidad Militar proveerá las vacantes, de acuerdo a las necesidades del servicio y la disponibilidad presupuestal, teniendo en cuenta los lineamientos de la Guía Estratégica de Talento Humano 2023.

14. Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera mediante concurso de méritos: Forma de Proveer vacantes de carrera administrativa

Las vacantes definitivas de carrera administrativa que actualmente se encuentran provistas mediante encargo y nombramiento en provisionalidad se proveerán de forma definitiva mediante concurso abierto de méritos a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil, establecido mediante Acuerdo N° 20181000009146 del 28 de diciembre de 2018 *“Por el cual se establecen las reglas del primer concurso de méritos para proveer de manera definitiva los empleos vacantes de la planta de personal perteneciente al Sistema Especial de Carrera Administrativa de la Dirección General de Sanidad Militar Proceso de selección 981 2018 Sector Defensa”*, la estructura del proceso de concurso de méritos tendrá las siguientes fases:

1. Convocatoria y Divulgación
2. Venta de derechos de participación e inscripciones
3. Verificación de requisitos mínimos
4. Aplicación de pruebas
 - 4.1 Prueba Específica Funcional (para los niveles profesional y técnico). Prueba Específica Funcional o prueba de Ejecución (para el nivel asistencial).
 - 4.2 Prueba Valores en Defensa y Seguridad (para el nivel profesional)
 - 4.3 Valoración de Antecedentes
5. Conformación de Listas de Elegibles
6. Estudio de Seguridad
7. Nombramiento en Periodo de Prueba

Los factores que se tendrán en cuenta para determinar los requisitos de los empleos públicos del Sector Defensa Conforme a lo provisto en el artículo 12 Decreto 092 de 2007:

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

1. Educación formal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano
2. La experiencia, que podrá ser profesional, técnica, laboral y relacionada

15. Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción: Forma de Proveer vacantes de empleos de libre nombramiento y remoción

Las vacantes definitivas de libre nombramiento y remoción se proveerán mediante nombramiento ordinario de acuerdo a lo establecido en el artículo 47 del Decreto 1792 de 2000 que establece “*NOMBRAMIENTO ORDINARIO. Es aquel mediante el cual se proveen los cargos que, de conformidad con el presente Decreto, tienen el carácter de libre nombramiento y remoción o de período fijo*” y lo establecido en el artículo 13 y 14 del Decreto 091 de 2007 que establece “*De la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción. La decisión para la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción de que trata el presente decreto, corresponde a la respectiva autoridad nominadora. Criterios para la provisión de los empleos de libre nombramiento y remoción. Para los empleos de libre nombramiento y remoción, sin perjuicio de los márgenes de discrecionalidad que los caracteriza, el cumplimiento de los requisitos para el empleo, y los factores de seguridad, son los criterios que prevalecerán para su provisión. El acto administrativo de nombramiento debe estar antecedido del estudio de seguridad del aspirante*”.

En la Guía Estratégica de Talento Humano 2023 se establecieron los requisitos para efectuar un nombramiento así:

1. Verificar que exista la vacante
2. Verificar la disponibilidad presupuestal para amparar el nombramiento
3. Las Direcciones de Sanidad deben presentar el estudio de necesidades de personal atendiendo la capacidad instalada, demanda de servicios y personal requerido para la prestación del servicio de salud de acuerdo al Modelo de Atención Integral en Salud.
4. Los candidatos postulados por la DISAN deben tener el apoyo favorable del Director del Establecimiento y de los Directores de Sanidad. El Director General de Sanidad Militar, puede postular candidatos por la discrecionalidad de los empleos de libre nombramiento y remoción, teniendo en cuenta que es el nominador.
5. Cuando, se tiene como candidato a un prestador de servicios, se debe verificar la antigüedad del mismo y el desempeño del cumplimiento de actividades.
6. Verificar el cumplimiento de jornada laboral de (8) horas diarias.
7. Verificar la evaluación de desempeño que sea calificación sobresaliente
8. Verificar el cumplimiento de requisitos de estudio y experiencia de acuerdo al Manual de Funciones establecido mediante Resolución N° 0506 del 20 de abril de 2016 o normas que lo modifiquen.
9. Verificar el diligenciamiento de la Hoja de Vida en SIGEP
10. Verificar las pruebas de competencias ante el Departamento Administrativo de Función Pública para los empleos de Servidor Misional en Sanidad Militar, Profesional de Defensa 3-1 22, los empleos que estipule en DAFP.
11. Verificar la publicación de la hoja de vida en Presidencia, Ministerio de Defensa y Dirección General de Sanidad Militar, de acuerdo a la Directiva 03 de 2006.
12. Verificar el concepto de seguridad que se encuentre actualizado

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

13. Verificar el concepto médico de ingreso APTO.

Se hace la salvedad que el señor Director General de Sanidad Militar por delegación expresa del Ministro de Defensa Nacional de acuerdo al numeral 10 de artículo 2 de la Resolución N° 358 de 2007, puede proveer los empleos de la planta de personal tal como quedo señalado así: *Nombrar en provisionalidad o en la modalidad que corresponda, en caso de vacancia temporal o definitiva de un empleo de cada una de las dependencias respectivamente, de conformidad con lo establecido en el artículo 56 del Decreto-ley 091 de 2007.*

En ese orden el señor Director General cuando hay vacantes puede postular al personal, nombrarlo y asignarlo en el Establecimiento de Sanidad Militar que considere de acuerdo a las necesidades y a la demanda del servicio; informando sobre la novedad al Director de la Dirección de Sanidad de la Fuerza o al Jefe de Salud JEFSa.

Cuando las Direcciones de Sanidad Ejército Nacional, Armada Nacional y la Jefatura Salud Fuerza Aérea Colombiana postulen algún candidato para un nombramiento o un nuevo nombramiento, estos candidatos deben tener el apoyo favorable de los Directores de Sanidad y de los respectivos Jefes de Establecimiento de Sanidad Militar.

16. Racionalización de la planta

La Dirección General de Sanidad Militar llevará a 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 contempla la realización de reubicaciones física de los empleos, movilidades y demás medidas de movimiento de personal que permitan 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 efectúan 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 tiene en cuenta para la postulación el nivel de formación y capacitación para el ingreso y se tiene en cuenta al personal para ser ascendido a un empleo superior, de acuerdo a lo establecido en la Guía Estratégica de Talento Humano 2023.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

17. Estimación de los costos de personal

La estimación de Costos de Personal para la vigencia 2024 de la Planta de Personal de Empleados Públicos Ministerio de Defensa – Dirección General de Sanidad Militar, teniendo en cuenta el Decreto Salarial vigencia 2023, se proyectaron los gastos de personal para la planta completa (1578 empleos) con un incremento del 3% para la vigencia 2024.

Al respecto se precisa que la Dirección General de Sanidad Militar puede proveer las vacantes definitivas para la vigencia 2024, ya que se solicitó en el anteproyecto de Gastos de Personal para la vigencia 2024 ante el Ministerio de Hacienda los recursos económicos para la planta completa 1578 empleos. Una vez, el Ministerio de Hacienda asigne los recursos financieros se proveerán las vacantes actuales.

18. Evaluación del plan de previsión de recursos humanos 2024

Para evaluar el Plan de Previsión de Recursos Humanos 2024 se hará a través de los informes semestrales de seguimiento al Plan de Previsión de Recursos Humanos, definido en el Plan de Acción y que se evidencian en la plataforma de la Suite Visión Empresarial.

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

Cada vigencia, se realiza el plan de acción con su correspondiente seguimiento mediante el software Suite Visión Empresarial, donde se registran las actividades que se efectuarán por cada uno de los grupos de trabajo; promoviendo el seguimiento, el control y la evaluación para el mejoramiento continuo.

Así mismo, se realizará la evaluación mediante el indicador % Cobertura del plan de previsión de recursos humanos.

19. Indicador - Cronograma plan de acción

Producto PEI	Indicador	Descripción de la actividad DIGSA	Producto - Periodicidad DIGSA	Fecha Inicial	Fecha Final
Plan de Previsión de Recursos Humanos.	% Cobertura del plan de previsión de recursos humanos.	Analizar y reportar las novedades de la implementación del Plan de Previsión de Recursos Humanos - I semestre	Informe seguimiento plan de previsión de recursos humanos primer semestre.	1/02/2024	01/07/2024

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

Plan de Previsión de Recursos Humanos.		Analizar y reportar las novedades de la implementación del Plan de Previsión de Recursos Humanos - II semestre	Informe seguimiento plan de previsión de recursos humanos segundo semestre.	3/07/2024	16/12/2024
--	--	--	---	-----------	------------

- 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.

20. Cronograma del Plan de Previsión de Recursos Humanos															
N o.	Actividad	Producto	Responsa ble	Meses											
				En e	Fe b	Ma r	Ab r	Ma y	Ju n	Ju l	Ag o	Se p	Oc t	No v	Dic
1	Analizar y reportar las novedades de la implementación del Plan de Previsión de Recursos Humanos - I semestre	Informe de seguimiento I semestre Resoluciones de nombramiento I semestre	Grupo de Talento Humano-procedimiento Área de Ingreso												
2	Analizar y reportar las novedades de la implementación del Plan de Previsión de Recursos Humanos - II semestre	Informe de seguimiento II Semestre Resoluciones de nombramiento II Semestre	Grupo de Talento Humano-procedimiento Área de Ingreso												

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2023

21. Conclusiones

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, estructuró las estrategias de planeación técnica y económica para cubrir las vacantes definitivas en la Planta de Personal DIGSA, se concluye lo siguiente:

Al mes de diciembre de 2023, la Dirección General de Sanidad Militar cuenta con CIENTO CUARENTA Y UN (141) vacantes definitivas, así: (65) vacantes de carrera para nombramiento en periodo de prueba, encargo o nombramiento en provisionalidad, según lo establezca la lista de elegibles de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la vigencia de éstas; y (76) vacantes de libre nombramiento y remoción.

Para proveer las vacantes definitivas de libre nombramiento y remoción (76) se hará mediante nombramiento ordinario, de acuerdo a lo establecido en el artículo 47 del Decreto 1792 de 2000, con los parámetros establecidos en la Guía Estratégica de Talento Humano 2023.

La forma de proveer las vacantes definitivas de carrera administrativa que actualmente se encuentran nombradas en periodo de prueba, a través del concurso de méritos, una vez se supere el periodo de prueba, los funcionarios quedaran inscritos en carrera administrativa del sector defensa.

Así mismo, se cuenta con (65) vacantes de carrera administrativa, las cuales se van a proveer mediante nombramiento en periodo de prueba, encargo o nombramiento en provisionalidad, según lo establezca la lista de elegibles de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la vigencia de éstas.

El costo total anual de las vacantes de carrera administrativa y vacantes de libre nombramiento remoción es por valor de (\$5.722.000.000 M/CTE).

Por lo anterior, la Dirección General de Sanidad Militar adelantará el trámite de nombramiento ordinario y en periodo de prueba para proveer las vacantes para la vigencia 2024, de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente.

Referencias bibliográficas

FUNCIÓN PÚBLICA. Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH. [en línea]. [Bogotá, Colombia]: Publicaciones, abr. 2018 [citado 28 feb., 2020]. Disponible en Internet: <URL:https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34217203>.

REPORTE DE KACTUS REPORT, Contratos