



**DIRECCIÓN GENERAL
DE SANIDAD MILITAR**

PLAN DE PREVISION RECURSOS HUMANOS

2025

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2024

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	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”.
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

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Previsión Recursos Humanos DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-8
	Vigente	Diciembre 2024

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción de los cambios
		la DIGSA; y documentado mediante Acta N° 0124014880202 /MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-ARDEI-2.2 del 30 de diciembre de 2024. 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. 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 Coordinadores de Grupo de Planeación Estratégica, Asuntos Legales y, Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; y documentado mediante Acta N° 0123013530002/MDN-COGFM-JEMCODIGSA-GRUPL-ARDEI-29.75, de fecha 05 diciembre de 2023. Este documento está construido de acuerdo con los parámetros de lenguaje claro emitidos por el Departamento Nacional de Planeación. 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.
5	Diciembre 2024	Se actualiza de acuerdo con la información y nueva normativa. Se actualiza la información de acuerdo con las vacantes que se han otorgado y los nombramientos realizados. 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 Coordinadores de Grupo de Planeación Estratégica, Asuntos Legales y, Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; y documentado mediante Acta N° 0124014834002 /MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-ARDEI-2.25, de fecha 27 diciembre de 2024. Este documento está 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 2024

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción de los cambios
		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.

CONTROL DE APROBACIÓN

Aprobó:	Comité de Gestión y Desempeño Institucional Acta N° 0124014834002 del 27 diciembre de 2024
Revisó:	MY. Félix David Albarracín Duarte 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 TASD. Nidia Liliana Guerrero Santos Gestor de Calidad de Talento Humano
Elaboró	PD. Sandra Patricia Coba Anzola Área de Ingreso

Tabla Contenido

1. Introducción	8
2. Fundamento normativo	8
3. Alcance	10
4. Objetivo general.....	10
5. Objetivos específicos	10
6. Marco Conceptual.....	11
7. Definiciones	11
8. Acrónimos.....	12
9. Estrategias.....	13
10. Meta.....	13
11. Metodología.....	13
12. Plan de previsión de recursos humanos	14
12.1. Análisis de las necesidades de personal: Cálculo de los empleos.....	14
12.2. Estructura planta de personal Decreto 4783 de 2008	15
13. Cálculo de empleos necesarios	17
13.1. Reporte de vacantes	17
13.2. Reporte de vacantes por niveles	17
13.3. Reporte de vacantes definitivas por empleo y naturaleza.....	18
13.4. Reporte de vacantes nivel Directivo	20
13.5. Reporte de vacantes nivel Asesor	21
13.6. Reporte de vacantes nivel Profesional de Defensa	22
13.7. Reporte de vacantes nivel Orientador de Defensa	23
13.8. Reporte de vacantes nivel Técnico.....	24
13.9. Reporte de vacantes nivel Asistencial	25
13.10. Reporte de vacantes de carrera nivel Profesional	26
13.11. Reporte de vacantes de carrera nivel Técnico	28
13.12. Reporte de vacantes de carrera nivel Asistencial	29
14. Análisis medidas de coberturas de las necesidades de personal: Formas de cubrir las vacantes	31
15. Provisión de vacantes definitivas de empleos de carrera mediante concurso de méritos: Forma de Proveer vacantes de carrera administrativa	32

16. Provisión de empleos de libre nombramiento y remoción: Forma de Proveer vacantes de empleos de libre nombramiento y remoción.....	33
17. Racionalización de la planta.....	34
18. Estimación de los costos de personal	35
19. Evaluación del plan de previsión de recursos humanos 2025	35
20. Indicador - Cronograma plan de acción	35
21. Cronograma Plan de Previsión de Recursos Humanos.....	36
22. Conclusiones	36
23. Referencias bibliográficas	37

Tablas

Tabla 1: Estructura Planta de Personal DIGSA.....	15
Tabla 2: Reporte de Vacantes	17
Tabla 3: Reporte de Vacantes por Niveles.....	17
Tabla 4: Reporte de vacantes definitivas por empleo y naturaleza.....	18
Tabla 5: Reporte de Vacantes Nivel Directivo	20
Tabla 6: Reporte vacantes Servidor Misional en Sanidad Militar.....	21
Tabla 7: Reporte Vacantes Profesional de Defensa 3-1 22 LNR.....	22
Tabla 8: Reporte de vacantes Orientador de Defensa	23
Tabla 9: Reporte de Vacantes Técnico de servicios	24
Tabla 10: Reporte de Vacantes Auxiliar de Servicios.....	25
Tabla 11: Reporte de vacantes Profesional de Defensa	26
Tabla 12: Reporte de Vacantes Técnico para Apoyo Seguridad y Defensa	28
Tabla 13: Vacantes Auxiliar para Apoyo Seguridad y Defensa	29

Ilustraciones

Ilustración 1: Reporte de Vacantes por Niveles.....	18
Ilustración 2: Vacantes de Libre nombramiento y remoción	19
Ilustración 3: Vacantes Nivel Directivo	20
Ilustración 4: Vacantes Servidor Misional en Sanidad Militar	22
Ilustración 5: Vacantes Profesional de Defensa 3-1 22 LNR.....	23
Ilustración 6: Vacantes Orientador de Defensa	23
Ilustración 7: Vacantes Técnico de servicios.....	24
Ilustración 8: Vacante Auxiliar de Servicios.....	25

Ilustración 9: Vacantes Nivel Profesional	27
Ilustración 10: Vacantes Técnico para Apoyo Seguridad y Defensa	29
Ilustración 11: Vacantes Auxiliar para Apoyo Seguridad y Defensa	31

1. 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 2025, 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”.

2. 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”.
- 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”.
- 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

3. Alcance

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025 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 2025.

4. Objetivo general

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025 de la Dirección General de Sanidad Militar tiene por objeto estructurar e implementar estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de la Planta de Empleados Públicos Ministerio de Defensa – Dirección General de Sanidad Militar.

5. 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.

6. 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 2025, tiene como objetivo principal planificar la provisión de los empleos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, de acuerdo con 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."

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.

7. 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.

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.

8. 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.
JEFSa:	Jefatura de Salud de la Fuerza Aérea Colombiana
PD:	Profesional de Defensa
TASD:	Técnico para Apoyo Seguridad y Defensa

9. Estrategias

La Dirección General de Sanidad Militar tiene como estrategias dentro del plan de previsión de recursos humanos 2025, proveer de forma definitiva las vacantes, de acuerdo con su modalidad 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 Aérea Colombiana, 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 Aérea Colombiana 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 con la Guía Estratégica de Talento Humano 2023.

10. 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.

11. Metodología

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Dirección General de Sanidad Militar para la vigencia 2025, 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
- 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 2025, 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 2025.

12. Plan de previsión de recursos humanos

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Dirección General de Sanidad Militar para la vigencia 2025, 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.

12.1. 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 2025 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 2025 de la Dirección General de Sanidad Militar, presenta la información de los empleos provistos y las vacantes definitivas al mes de diciembre de 2024. Para la vigencia 2025, se tienen (168) 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 2025, 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 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 este 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.

12.2. Estructura planta de personal Decreto 4783 de 2008

Tabla 1: Estructura Planta de Personal DIGSA

N° 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
122	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-10
91	SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-9
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

Nº de Empleos	DENOMINACION	COD - GRADO
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
09	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 27
59	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 26
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

13. Cálculo de empleos necesarios

13.1. Reporte de vacantes

Tabla 2: Reporte de Vacantes

NATURALEZA DE LOS EMPLEOS	VACANTES
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN (VACANTES DEFINITIVAS)	100
CARRERA ADMINISTRATIVA (VACANTES TEMPORALES)	68
TOTAL	168

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.

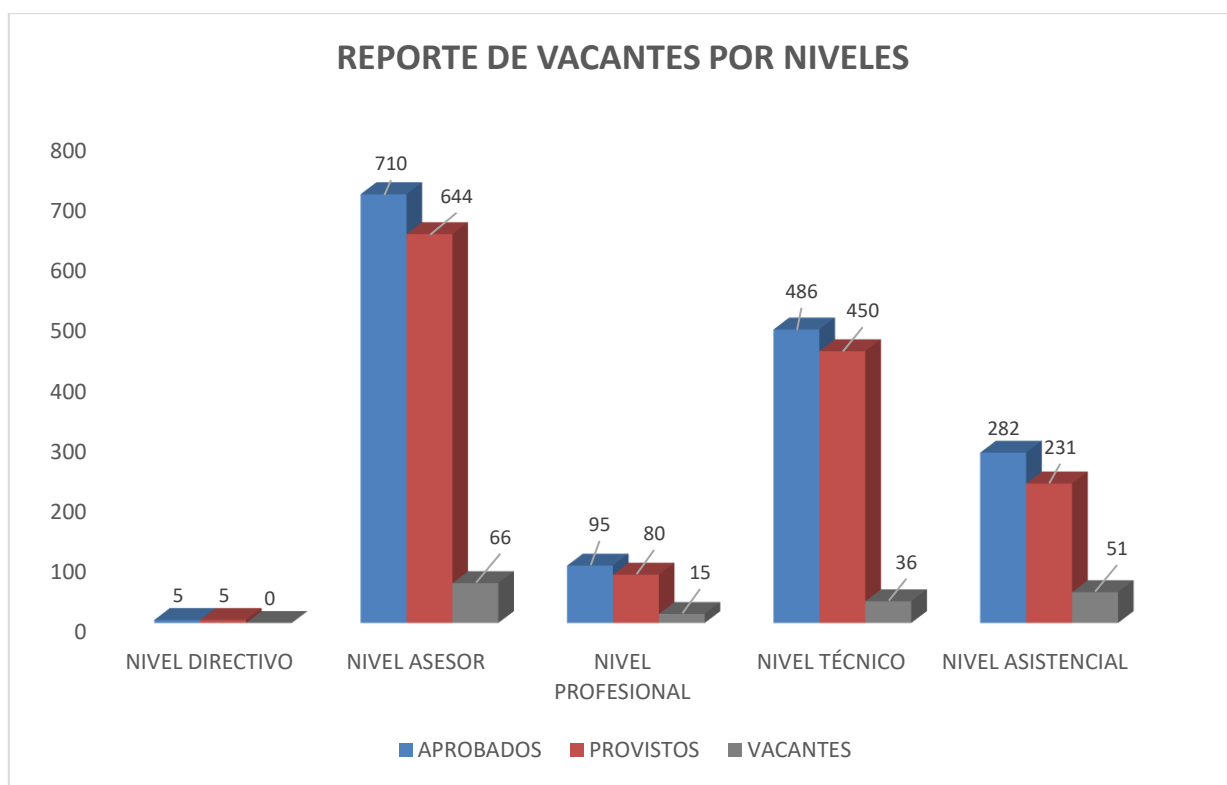
13.2. Reporte de vacantes por niveles

Tabla 3: Reporte de Vacantes por Niveles

EMPLEOS	APROBADOS	PROVISTOS	VACANTES
NIVEL DIRECTIVO	5	5	0
NIVEL ASESOR	710	644	66
NIVEL PROFESIONAL	95	80	15
NIVEL TÉCNICO	486	450	36
NIVEL ASISTENCIAL	282	231	51
TOTAL	1.578	1.410	168

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 1: Reporte de Vacantes por Niveles



Fuente: Elaboración propia

13.3. Reporte de vacantes definitivas por empleo y naturaleza

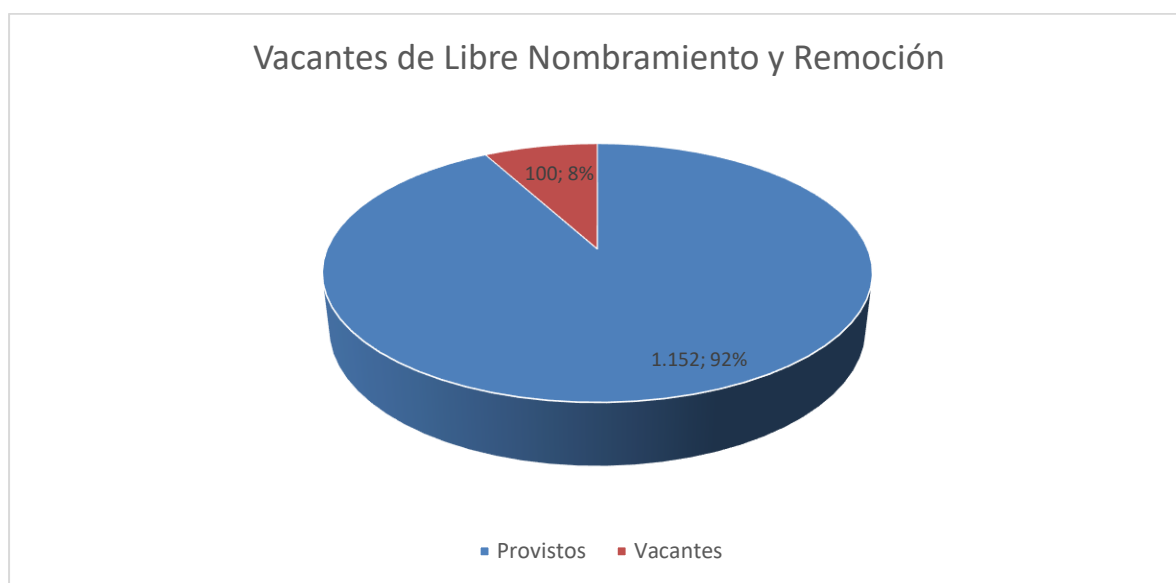
Tabla 4: Reporte de vacantes definitivas por empleo y naturaleza

EMPLEOS	APROBADOS	PROVISTOS	VACANTES	NATURALEZA
NIVEL DIRECTIVO (DS-SSD-JUSD)	5	5	0	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
NIVEL ASESOR (SMSM)	710	644	66	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
NIVEL PROFESIONAL (PD 3-1 22)	11	8	3	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
NIVEL PROFESIONAL ORIENTADOR ESPIRITUAL	1	1	0	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

EMPLEOS	APROBADOS	PROVISTOS	VACANTES	NATURALEZA
NIVEL TÉCNICO (TS)	358	337	21	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
NIVEL ASISTENCIAL (AS)	167	157	10	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN
NIVEL PROFESIONAL (PD)	83	71	12	CARRERA ADMINISTRATIVA
NIVEL TÉCNICO (TASD)	128	113	15	CARRERA ADMINISTRATIVA
NIVEL ASISTENCIAL (AASD)	115	74	41	CARRERA ADMINISTRATIVA
TOTAL	1.578	1.410	168	

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 2: Vacantes de Libre nombramiento y remoción



Fuente: Elaboración propia

13.4. Reporte de vacantes nivel Directivo

Tabla 5: Reporte de Vacantes Nivel Directivo

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

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 3: Vacantes Nivel Directivo



Fuente: Elaboración propia

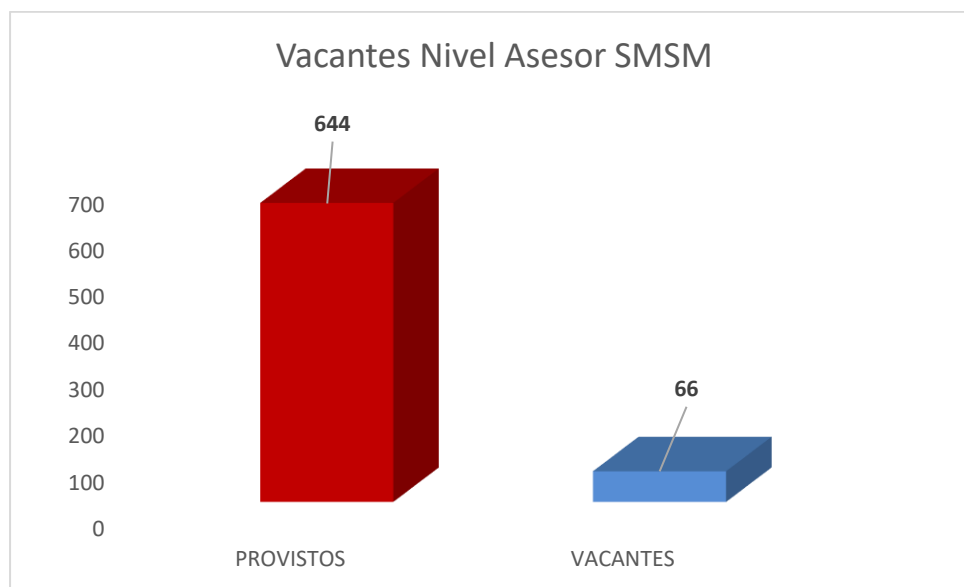
13.5. Reporte de vacantes nivel Asesor

Tabla 6: Reporte vacantes Servidor Misional en Sanidad Militar

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANTA DECRETO 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	102	13
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-14	192	172	20
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-12	67	60	7
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-10	122	109	13
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-9	91	89	2
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-8	7	6	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-7	15	14	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-6	4	4	0
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-4	91	85	6
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-3	2	1	1
TOTAL		710	644	66

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 4: Vacantes Servidor Misional en Sanidad Militar



Fuente: Elaboración propia

13.6. Reporte de vacantes nivel Profesional de Defensa

Tabla 7: Reporte Vacantes Profesional de Defensa 3-1 22 LNR

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANTA DECRETO 4783/2008	PROVISTOS POR LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	VACANTES
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 22	11	8	3
TOTAL		11	8	3

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 5: Vacantes Profesional de Defensa 3-1 22 LNR



Fuente: Elaboración propia

13.7. Reporte de vacantes nivel Orientador de Defensa

Tabla 8: Reporte de vacantes Orientador de Defensa

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

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 6: Vacantes Orientador de Defensa



Fuente: Elaboración propia

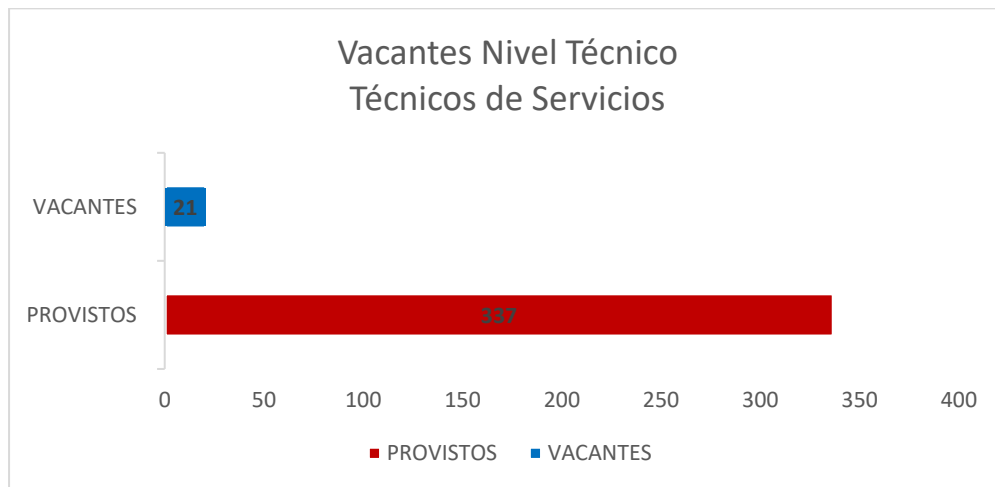
13.8. Reporte de vacantes nivel Técnico

Tabla 9: Reporte de Vacantes 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	8	3
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	15	0
TOTAL		358	337	21

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 7: Vacantes Técnico de servicios



Fuente: Elaboración propi

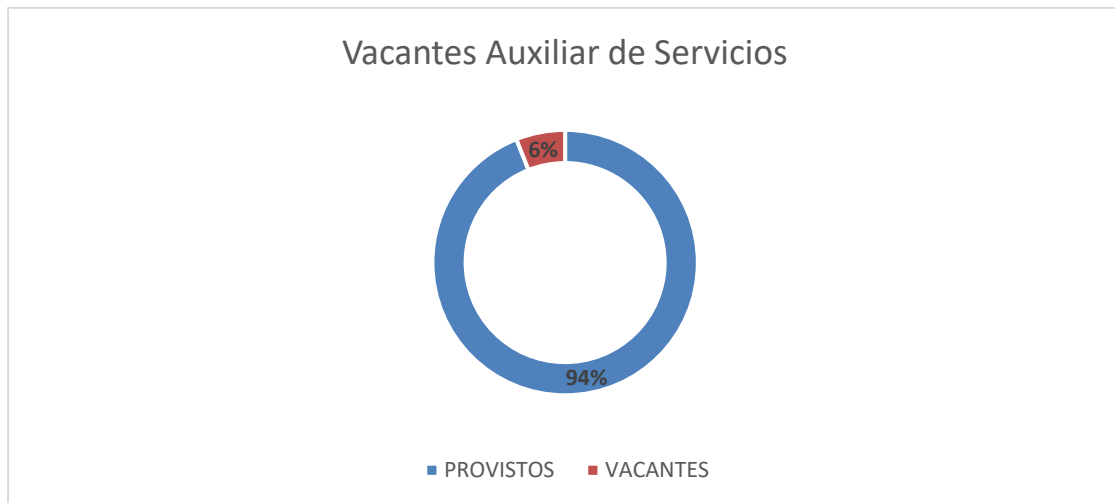
13.9. Reporte de vacantes nivel Asistencial

Tabla 10: Reporte de Vacantes 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	21	4
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 21	99	95	4
TOTAL		167	157	10

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 8: Vacante Auxiliar de Servicios



Fuente: Elaboración propia

13.10. Reporte de vacantes de carrera nivel Profesional

Tabla 11: Reporte de vacantes Profesional de Defensa

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANTA DECRETO 4783/2008	PROVISTOS EN PROVISIONAL	PROVISTOS EN ENCARGO	PROVISTOS CON DERECHOS DE CARRERA	TOTAL PROVISTOS	VACANTES
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 22	2		1		1	1
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 20	6		2	2	4	2
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 18	4		1	3	4	0
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 17	20		4	10	14	6
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 16	16		5	9	14	2
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 15	15		7	7	14	1
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 14	03		1	2	3	0
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 13	03		3		3	0
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 11	01		1		1	0
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 8	9	2	6	1	9	0
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 7	3	1	2		3	0
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 5	1		1		1	0
TOTAL		83	3	34	34	71	12

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 9: Vacantes Nivel Profesional



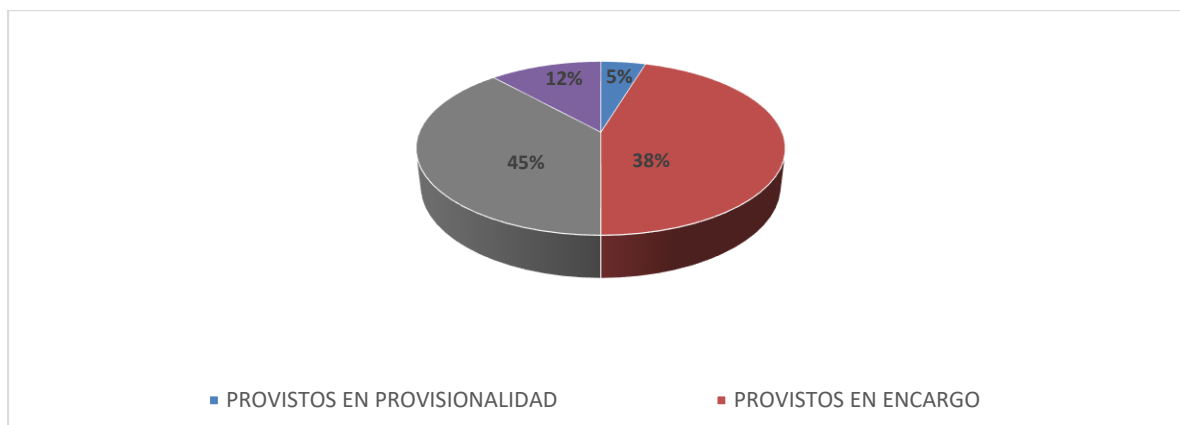
Fuente: Elaboración propia

13.11. Reporte de vacantes de carrera nivel Técnico
 Tabla 12: Reporte de Vacantes Técnico para Apoyo Seguridad y Defensa

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	COD - GRADO	PLANTA DECRET O 4783/2008	PROVISTOS EN PROVISIONALIDAD	PROVISTOS EN ENCARGO	PROVISTOS CON DERECHOS DE CARRERA	TOTAL PROVISTOS	VACANTES
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 33	1		1		1	0
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 31	5		1	2	3	2
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 30	7		4	1	5	2
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 28	24	1	11	10	22	2
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 27	01				0	1
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 26	48		16	30	46	2
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 24	34	4	20	6	30	4
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 23	06		4		4	2
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 22	02	1	1		2	0
TOTAL		128	6	58	49	113	15

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 10: Vacantes Técnico para Apoyo Seguridad y Defensa



Fuente: Elaboración propia

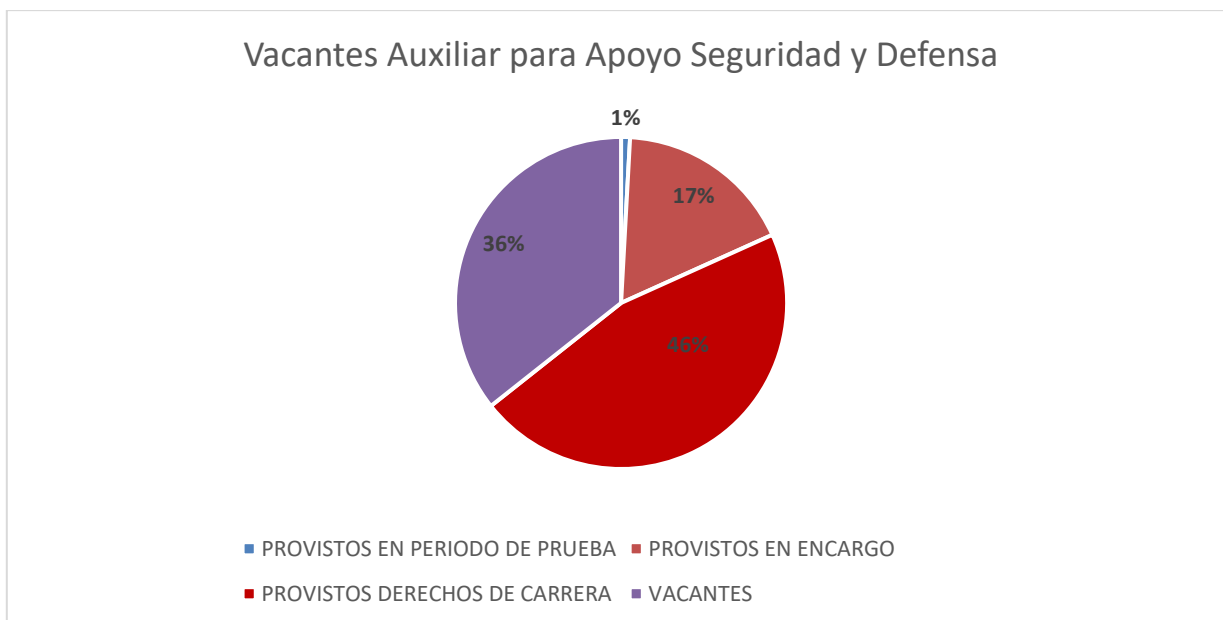
13.12. Reporte de vacantes de carrera nivel Asistencial

Tabla 13: Vacantes 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			5	5	1
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 33	1			1	1	0
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		9		9	0
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 26	59		5	40	45	14
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 25	26	1	6	2	9	17
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 21	13			4	4	9
TOTAL		115	1	20	53	74	41

Fuente: Elaboración propia

Ilustración 11: Vacantes Auxiliar para Apoyo Seguridad y Defensa



Fuente: Elaboración propia

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 con los objetivos de la entidad. Las vacantes son CIENTO SESENTA Y OCHO (168) vacantes definitivas, (68) vacantes de carrera y (100) vacantes de libre nombramiento y remoción, con un costo total anual de SIETE MIL TRESCIENTOS CUARENTA MIL MILLONES DE PESOS (\$7.340.000.000 M/CTE).

14. 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 con 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 proveer las SESENTA Y OCHO (68) vacantes definitivas de carrera administrativa, que actualmente se encuentran la DIGSA, se encuentra adelantando el proceso del concurso público de méritos con la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Para las CIEN (100) vacantes definitivas de libre nombramiento y remoción, se proveerán mediante nombramiento ordinario de acuerdo con 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 2025.

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.*
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 periodo 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.

15. 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:

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

16. 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 con 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
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.

17. 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 con 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 con lo establecido en la Guía Estratégica de Talento Humano 2023.

18. Estimación de los costos de personal

La estimación de Costos de Personal para la vigencia 2025 de la Planta de Personal de Empleados Públicos Ministerio de Defensa – Dirección General de Sanidad Militar, teniendo en cuenta el Decreto Salarial vigencia 2024, se proyectaron los gastos de personal para la planta completa (1578 empleos) con un incremento del 3% para la vigencia 2025.

Al respecto se precisa que la Dirección General de Sanidad Militar puede proveer las vacantes definitivas para la vigencia 2025, ya que se solicitó en el anteproyecto de Gastos de Personal para la vigencia 2025 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.

19. Evaluación del plan de previsión de recursos humanos 2025

Para evaluar el Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025 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.

20. Indicador - Cronograma plan de acción

Unidad de medida	Explicación de la variable	Fuente de la Información
Porcentaje	Número de nombramientos efectuados en el periodo / Número total de vacantes del periodo	Informe de gestión del Plan de previsión de recursos humanos

- 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.

21. Cronograma Plan de Previsión de Recursos Humanos

Cronograma del Plan de Previsión de Recursos Humanos															
No.	Actividad	Producto	Responsable	Meses											
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	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 o 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 o Área de Ingreso												

22. 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 2024, la Dirección General de Sanidad Militar cuenta con CIENTO SESENTA Y OCHO (168) vacantes definitivas, así: (68) vacantes de carrera para ser provistas a través de concurso público de méritos que adelantará la Comisión Nacional del Servicio Civil y (100) vacantes de libre nombramiento y remoción.

Para proveer las vacantes definitivas de libre nombramiento y remoción (100) 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.

Así mismo, se cuenta con (68) vacantes de carrera administrativa, las cuales se van a proveer mediante concurso público de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El costo total anual de las vacantes de carrera administrativa y vacantes de libre nombramiento remoción es por valor de (\$7.340.000.000 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 2025, de acuerdo con lo establecido en la normatividad vigente.

23. 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/bGsp2ljUBdeu/view_file/34217203>.

REPORTE DE KACTUS REPORT, Contratos