



COMUNICACIÓN INTERNA

2026-00000840D02

GRUTH/ 20320

MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-SUBAF-GRUTH-ARPER

Bogotá D.C / 28 de mayo de 2026

Para: GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

De: GRUPO TALENTO HUMANO

Asunto: Informe de seguimiento a la implementación del Reto de Cocreación con la ciudadanía.

Con toda atención me dirijo a la señora Profesional de Defensa, Coordinadora del Grupo de Planeación Estratégica, con el fin de remitir el Informe de seguimiento a la implementación del reto de cocreación con la Ciudadanía, en el marco de la Política de Transparencia y Lucha contra la Corrupción, en cumplimiento de la actividad orientada a “implementar la convocatoria del reto y gestionar su publicación en la página web institucional”.

El presente informe evidencia las actividades desarrolladas a la fecha por el Equipo de Gestión del Conocimiento e Innovación, las cuales se describen a continuación:

1. Con Acta N°AC-2026-0042-D04, de fecha 16 de marzo, se realizó la primera mesa de trabajo con el equipo GESCO, en donde se abordaron entre otros temas la Definición el reto de concreción, para posteriormente realizar la convocatoria a la ciudadanía con la pregunta tipo: ¿Cómo se imagina (...) en la Entidad?



La señora TC. Ana Milena Velásquez, Coordinadora del Grupo de Atención al Usuario y Participación Social (GRAPS), informó que este tema surge a partir de lineamientos de Función Pública y fue abordado en mesa de trabajo del Equipo de Gestión del Conocimiento al cierre de la vigencia anterior. Destacó que se trata de un asunto transversal a toda la



DIGSA, cuyo cumplimiento es monitoreado mediante la Matriz ITA de la Procuraduría General de la Nación, bajo la supervisión del Grupo de Seguimiento y Evaluación de la Dirección General de Sanidad Militar. Asimismo, señaló que dicha matriz debe diligenciarse desde el mes de febrero, conforme a lo solicitado por el Área de Comunicaciones Estratégicas, incorporando los avances correspondientes a cada uno de los temas definidos.

Por su parte, el SMSM. Ulises Sánchez Sánchez complementó informando que el plazo establecido para la implementación del “Reto” es el mes de agosto. Para esa fecha, los avances deberán estar publicados en el menú “Participa” de la página web de la DIGSA. Indicó igualmente que el Grupo de Atención al Usuario y Participación Social puede apoyar la divulgación de esta información, dado que cuenta con permisos de edición en el sitio web.

A su turno, la PS. Laura Rey, propuso el desarrollo de diversas actividades para avanzar en el proceso, entre ellas:

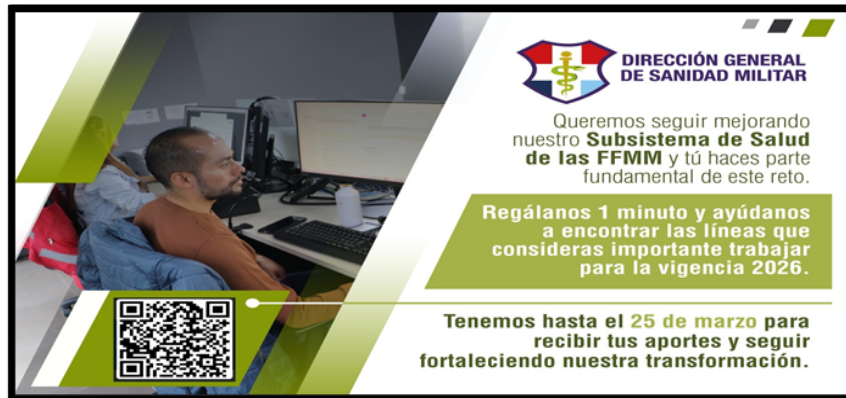
- Lluvia de ideas.
- Elaboración de un mapa de palabras.
- Aplicación de una encuesta interna dirigida a todo el personal de la DIGSA, a través de correo masivo y la página web.

En concordancia con lo anterior, el Área de Comunicaciones Estratégicas realizó el 17 de marzo el envío de un correo masivo al Grupo de Sanidad Militar, con el fin de identificar los retos que deben ser abordados en el SSFM. En este mensaje se solicitó:

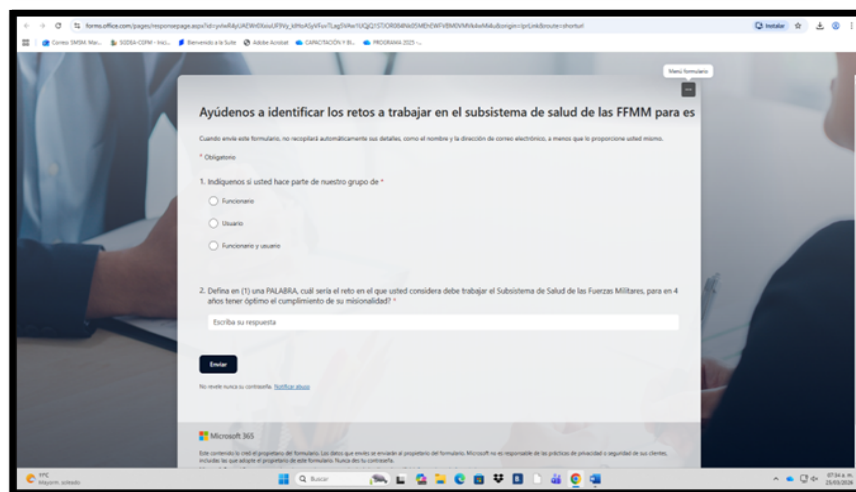
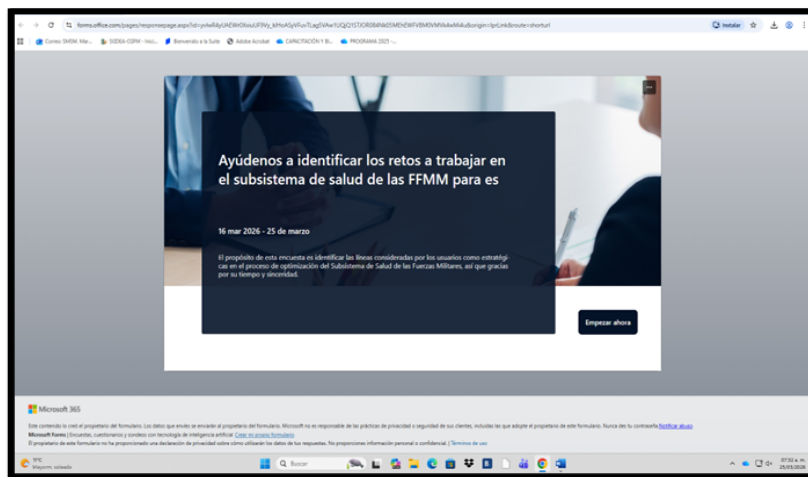
Definir en (1) una palabra, ¿cuál sería el reto en el que usted considera debe trabajar el Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares, para en 4 años tener óptimo el cumplimiento de su misionalidad?



Con plazo de diligenciamiento el miércoles 25 de marzo



LINK: <https://forms.office.com/r/EGPVHZ81v7?origin=lprLink>



2026-00000840D02

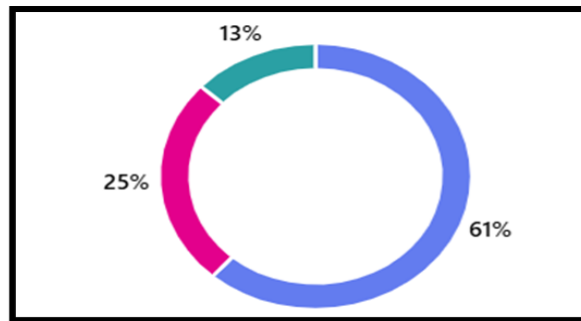


2. Con Acta N°Acta N°AC-2026-0183-D04, de fecha 20 de mayo se realizó Mesa de Trabajo con el Equipo GESCO para revisión de los resultados de la Encuesta Reto, en donde se socializó por parte de la señora PS. Laura Jimena Rey, la siguiente explicación:

Los resultados de la encuesta de “Reto Organizacional”, proyectada para incentivar la participación de diferentes stakeholders vinculados al Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares, e identificar las líneas de reto que son consideradas relevantes por cada uno de estos grupos, para direccionar la construcción del o los retos institucionales que para la vigencia 2026, evidenció:

Ficha técnica de la encuesta:

122 REGISTROS		
GRUPO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Funcionarios	75	61,5%
Usuarios	31	25,4%
Funcionarios y usuarios	16	13,1%



Frente a la pregunta orientadora de la encuesta, “Defina en (1) una PALABRA, ¿cuál sería el reto en el que usted considera debe trabajar el Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares, para en 4 años tener óptimo el cumplimiento de su misionalidad?”, encontramos el siguiente mapa de priorización de palabras:





Una vez delimitada la generalidad que nos permite definir como ejes considerados estratégicos en el marco del reto institucional, con mayor identificación desde la instrucción estricta de la pregunta con palabras como “servicio”, “eficiencia”, “sostenibilidad” y “compromiso”; también es posible observar en el detalle uno a uno, el foco de los retos que se encuentran enraizados en la naturaleza del grupo de interés, lo que permite delimitar que de acuerdo al grupo existe una priorización que está directamente relacionada con su área de relacionamiento con la entidad, de interés personal y de análisis de acuerdo a sus vivencias particulares. Teniendo en cuenta las diferencias de la muestra para cada uno de los grupos, se considera importante tener el análisis desde ejes transversales que puedan generar transformaciones que vinculen a los diferentes grupos de interés, generando una bifurcación dentro de las actividades y los efectos transformacionales esperados como línea diferencial.

De forma adicional y teniendo en cuenta las respuestas tácitas de la encuesta, nos permitimos generar el siguiente análisis:

Ranking de retos (categorías) – % sobre el total (n=122)

Otros / No clasificado: 26 (21,3%)

1. Transformación digital / interoperabilidad / datos: 15 (12,3%)
2. Oportunidad/Acceso (citas, autorizaciones): 13 (10,7%)
3. Talento humano (personal, compromiso): 12 (9,8%)
4. Articulación/Integración/Transversalidad: 12 (9,8%)
5. Calidad/Seguridad del paciente: 11 (9,0%)
6. Sostenibilidad financiera/costos: 10 (8,2%)
7. Humanización y atención al usuario (PQR): 10 (8,2%)
8. Gestión contractual y compras: 8 (6,6%)
10. Modelo de atención / RIAS / prevención / salud pública: 2 (1,6%)
11. Infraestructura y dotación: 1 (0,8%)
12. Otros / No aplica: 1 (0,8%)
13. Salud mental: 1 (0,8%)





Como se puede observar en la gráfica el % más alto se encuentra dentro de lo “No Clasificado” que corresponde a las respuestas que se amplían a más de una palabra en su identificación, sin embargo, apartando este ejercicio, es posible identificar que en orden de importancia y haciendo una segmentación focalizada a los retos se identifica al usuario en el marco de la transformación digital, interoperabilidad y datos como uno de los retos que tiene mayor persistencia, seguido de la oportunidad de acceso a citas (que tiene foco en 2 de los 3 segmentos de análisis), seguido del talento humano desde el escenario generalizado y el compromiso como una línea cultural, y la articulación o integración, que tiene un componente cultural y otro administrativo.

Es importante identificar que la brecha entre cada una de las líneas de reto priorizadas no es muy amplia, lo que deja dentro del radar buena parte de estas líneas, para analizar y buscar puntos de encuentro.

En razón a lo anterior desde el Área de Comunicaciones Estratégicas y en el marco de este ejercicio se proponen 3 escenarios de análisis a tener en cuenta:

A. Modernización y control para garantizar la misionalidad: transformación digital/interoperabilidad/datos (12,3%) + Articulación/Integración (9,8%) suman 22,1%.

Esto apunta a una necesidad de gobernanza del dato, integración de procesos y trazabilidad (historias/servicios, autorizaciones, referencias, disponibilidad, etc.), además de reducir operación manual y fragmentación tecnológica.

B. Acceso oportuno y continuidad: oportunidad/Acceso (10,7%) y menciones directas a “citas”, “agendamiento”, “autorización”, “continuidad de tratamientos” muestran presión sobre la oportunidad como variable crítica de percepción y resultados.

C. Calidad percibida y experiencia del usuario: calidad/seguridad (9,0%) + Humanización/PQR (8,2%) = 17,2%.

Se refuerza un enfoque de humanización, resolutiveidad y gestión de PQR como ejes para la credibilidad institucional y satisfacción. Además, se deja dentro del informe el análisis frente a la Sostenibilidad/Costos (8,2%) y Gestión contractual (6,6%) que sugieren que el componente administrativo (contratación, seguimiento a proveedores, costos) es percibido como determinante del desempeño misional.

Dentro de este análisis es igualmente importante recabar en la diferenciación de prioridades del reto atendiendo al segmento poblacional respondiente, permitiendo ver que los usuarios se concentran más en el “acceso/citas/humanización” mientras que los funcionarios enfatizan “interoperabilidad/datos/gestión”.

De manera adicional se toma el “No Clasificado” es decir las respuestas que se excedían de una palabra de acuerdo con la instrucción de la pregunta, para poder recabar el análisis y complementarlo de manera integral, para determinar variaciones o refuerzos existentes en el marco del análisis previamente descrito, encontrando que:



69	anonymous	Hacer un extricto seguimiento a los contratos de equipos y servicios que contrata la Dirección de Sanidad. Ejemplo equipos respiratorios. Suministros de lentes, Monturas, etc), siempre han contratado en Bogotá con Óptica Iris y los productos entregados no son buenos y los precios son más elevados que en otras ópticas. Calidad en este servicio.
70	anonymous	Eficiencia
71	anonymous	Calidad
72	anonymous	Funcionalidad
73	anonymous	constancia
74	anonymous	Ampliar la herramienta de Salud SIS para otros procesos que manejan manualmente sus procedimientos y demás requerimientos

De las más de 25 respuestas que excedían los parámetros de palabra, el total de las mismas tenían textos relacionados con cada una de las líneas mencionadas anteriormente o varias de ellas en un mismo sentir, lo que fortalece las líneas de análisis iniciales, permitiendo identificar el mapa de palabras y las líneas reto, con los mismos ejes o miradas incluyendo el 21,3% de la muestra, que inicialmente aparecía como “No clasificado”.

Por lo anterior y teniendo en cuenta el análisis se considera importante atender los 3 marcos de acción propuesto, en el momento de generar la identificación o construcción del reto, atendiendo de manera adicional al nivel de alcance que, desde la Dirección General de Sanidad Militar, se tendría en incidencia de la transformación, buscando de forma adicional poder tener facilidad, y efectividad dentro de la medición de los resultados del reto.

En razón a la anterior y como conclusión de los resultados de la encuesta se evidencia una convergencia clara de percepciones entre los diferentes grupos de interés del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares, en torno a la necesidad de fortalecer la eficiencia del servicio, la sostenibilidad, el compromiso y la calidad en la atención, como pilares fundamentales para el cumplimiento óptimo de la misionalidad en el mediano plazo.

Si bien existen diferencias naturales en la priorización según el rol del respondiente donde los usuarios enfatizan acceso, oportunidad y humanización, y los funcionarios priorizan interoperabilidad, gestión y datos, el análisis consolidado permite identificar tres ejes estratégicos transversales altamente consistentes:

1. Modernización y gobernanza del sistema (transformación digital, interoperabilidad y articulación), orientada a reducir la fragmentación operativa y fortalecer la trazabilidad y toma de decisiones.
2. Acceso oportuno y continuidad en la atención, como variable crítica de percepción y resultado en salud.
3. Calidad percibida y experiencia del usuario, que integra seguridad clínica, humanización y confianza institucional.



Adicionalmente, se reconoce que los factores administrativos, como la sostenibilidad financiera y la gestión contractual, actúan como habilitadores estructurales del desempeño misional, lo que exige su inclusión en la lógica de intervención.

En este sentido, y en concordancia con lo expuesto por el Área de Comunicaciones, el Grupo de Talento Humano, en su rol de líder de la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, propone como una línea estratégica que el reto institucional para la vigencia 2026 sea concebido bajo un enfoque integral, medible y alineado con la capacidad real de incidencia de la Dirección General de Sanidad Militar. Lo anterior, orientado a priorizar intervenciones que generen impactos simultáneos en los diferentes ejes estratégicos identificados, así como resultados verificables que faciliten su adecuado seguimiento y evaluación.

En consecuencia, esta propuesta será socializada y sometida a análisis en una mesa de trabajo con el equipo, con el propósito de promover un ejercicio participativo que permita consolidar una visión compartida y adoptar decisiones informadas en relación con la definición, alcance e implementación del reto institucional.

Atentamente,

Teniente Coronel CAROLINA CALDERÓN VILLAMIZAR
Coordinadora Grupo Talento Humano
GRUPO TALENTO HUMANO

Elaboró: MARTHA LILIANA SALAZAR PUENTES / ARPER

Revisó: JORGE DAVID BERRIO CADAVID / ARIGS

ARIGS