



**DIRECCIÓN GENERAL
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN
HOSPITAL MILITAR CENTRAL – HOMIL
CÓDIGO: PL-OAPL-PL-01
VERSIÓN: 01
FECHA DE EMISIÓN: 27-01-2025**

PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2025



Plan de Acción Institucional 2025

MG Carlos Alberto Rincón Arango

Director General de Entidad Descentralizada Adscrita al Sector Defensa
Dirección General
Hospital Militar Central

Mary Ruth Fonseca Becerra

Jefe Oficina Asesora del Sector Defensa
Oficina Asesora de Planeación
Hospital Militar Central

Diego Fernando Corredor Paredes

Ingeniero Industrial Esp. - Contratista
Oficina Asesora de Planeación
Hospital Militar Central



TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	OBJETIVOS	6
2.1	OBJETIVO GENERAL	6
2.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	6
3.	ALCANCE	6
4.	MARCO LEGAL	7
5.	ALINEACIÓN ESTRATÉGICA	9
5.1	POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS INTERNACIONALES, NACIONALES Y SECTORIALES	9
5.2	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG	18
5.3	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL	23
5.4	MAPA DE PROCESOS	26
6.	CONCEPTOS Y DEFINICIONES	27
7.	DESARROLLO	28
8.	ROLES Y RESPONSABILIDADES	30
9.	CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)	31
10.	SEGUIMIENTO	32
10.1	INDICADORES	33
11.	COMUNICACIÓN Y CONSULTA	34
12.	BIBLIOGRAFÍA	35
13.	ANEXOS	35
14.	CONTROL DE CAMBIOS	35



1. INTRODUCCIÓN

El Hospital Militar Central acorde a lo contemplado en la Ley 352 de 1997 y al Decreto Ley 1795 de 2000, es un establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio de Defensa Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa; tiene como objeto la prestación de los servicios de salud a los afiliados y beneficiarios del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares. Para mantener la eficiencia y calidad de los servicios, desarrollara actividades de docencia e investigación científica, acordes con las patologías propias de los afiliados.

Bajo este marco y en cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Oficina Asesora de Planeación de la entidad ha liderado la formulación del Plan de Acción Institucional de la vigencia 2025. La entidad desarrollo el análisis de los resultados y logros alcanzados de la plataforma estratégica en el cuatrienio anterior 2019 -2022; resultados del PAI 2023, resultados de auditoria externas e internas, recomendaciones y sugerencias de la ciudadanía, y el direccionamiento estratégico de acuerdo al Plan Estratégico Institucional 2023-2026, modelo de operación por procesos, gestión del talento humano, gestión tecnológica y gestión del conocimiento y la innovación.

En consonancia con el proceso de fortalecimiento organizacional el HOMIL estableció el Plan de Acción Institucional 2025 como una herramienta estratégica imprescindible para la identificación de prioridades y asignación de recursos en un contexto de cambios y altas exigencias para avanzar hacia una gestión comprometida con los resultados de los planes de desarrollo del Gobierno vigente, así como referente estratégico para guiar la gestión institucional con miras a garantizar los derechos, solucionar los problemas; prestando un servicio con calidad, seguridad, oportunidad, eficiencia y humanización, pensando siempre en satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios del Subsistema de salud de las Fuerzas Militares y sus familias. Por lo anterior el Hospital Militar Central adopta el Plan de Acción Institucional 2023 de acuerdo a la Ley 1474 de 2011 e integra los planes que trata en el Decreto 612 de 2018.



El Plan de Acción Institucional se encuentra articulado con la Plataforma Estratégica 2023- 2026 con sus 3 Megas, 4 Objetivos Estratégicos de la Institución y estos se despliegan en 13 estrategias. Por lo tanto el HOMIL establece el seguimiento del Plan de Acción Institucional como parte integral de la gestión, con el fin de favorecer el desarrollo y cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución. Cada Subdirección, Oficina, Unidad, Áreas y Servicios establecieron indicadores y actividades estratégicas para la vigencia 2025 para adelantar las acciones necesarias para dar cumplimiento de los mimos. En el Anexo Detallado del Plan de Acción Institucional 2025 se identifican los objetivos, las metas, periodicidad, responsabilidades y cronograma de actividades que contribuyen al desarrollo del plan.



2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar una herramienta estratégica para favorecer el desarrollo y cumplimiento de los objetivos estratégicos del HOMIL prestando servicios de salud de mediana y alta complejidad con altos estándares de calidad, seguridad, oportunidad, eficiencia y humanización usuarios del Subsistema de salud de las Fuerzas Militares y sus familias.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Formular indicadores y actividades estratégicas que permitan medir la efectividad (eficiencia+ eficacia) de los procesos internos del HOMIL.
- Desarrollar el seguimiento y evaluación de los resultados indicadores y actividades estratégicas para una adecuada toma de decisiones y priorización de oportunidades de mejora.

3. ALCANCE

El Plan de Acción Institucional tiene una vigencia anual, iniciando con la planeación de los compromisos institucionales teniendo en cuenta la identificación de indicadores y actividades estratégicas que den cumplimiento a las Megas y Objetivos Estratégicos del HOMIL continúa con la ejecución de las acciones y registro de avances, seguimiento a la ejecución y finaliza con la evaluación y toma de decisiones por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.



4. MARCO LEGAL

Señalar aquí la normativa interna o externa que regirá el documento relacionando lo en la siguiente tabla:

Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
Ley	1474	2011	Externo	Congreso de la Republica	<i>A partir de la presente Ley, la Unidad Prestadora de Servicios Hospital Militar Central se organizará como un establecimiento público del orden nacional adscrito al Ministerio de Defensa Nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, que se denominará Hospital Militar Central, con domicilio en la ciudad de Santa Fe de Bogotá, D.C</i>
Ley	152	1994	Externo	Congreso de la Republica	<i>Establece la Ley Orgánica del Plan de Desarrollo.</i>
Ley	1712	2014	Externo	Congreso de la República	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
Decreto	1499	2017	Externo	Presidencia de la Republica	<i>Modificó el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con los Títulos 22, 23 y el Capítulo 6 del Título 21 y en el Capítulo 2 Políticas de</i>



Tipo	Número	Fecha de expedición	Origen	Organismo emisor	Alcance
					<i>Gestión y Desempeño Institucional.</i>
Decreto	612	2018	Externo	Departamento de la Función Pública	<i>Por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado” adiciona artículos al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015.</i>
Resolución	285	2018	Interno	Hospital Militar Central	<i>Por la cual se conforma el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del Hospital Militar Central.</i>



5. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

5.1 POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS INTERNACIONALES, NACIONALES Y SECTORIALES

ALINEACIÓN CON LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE - ODS

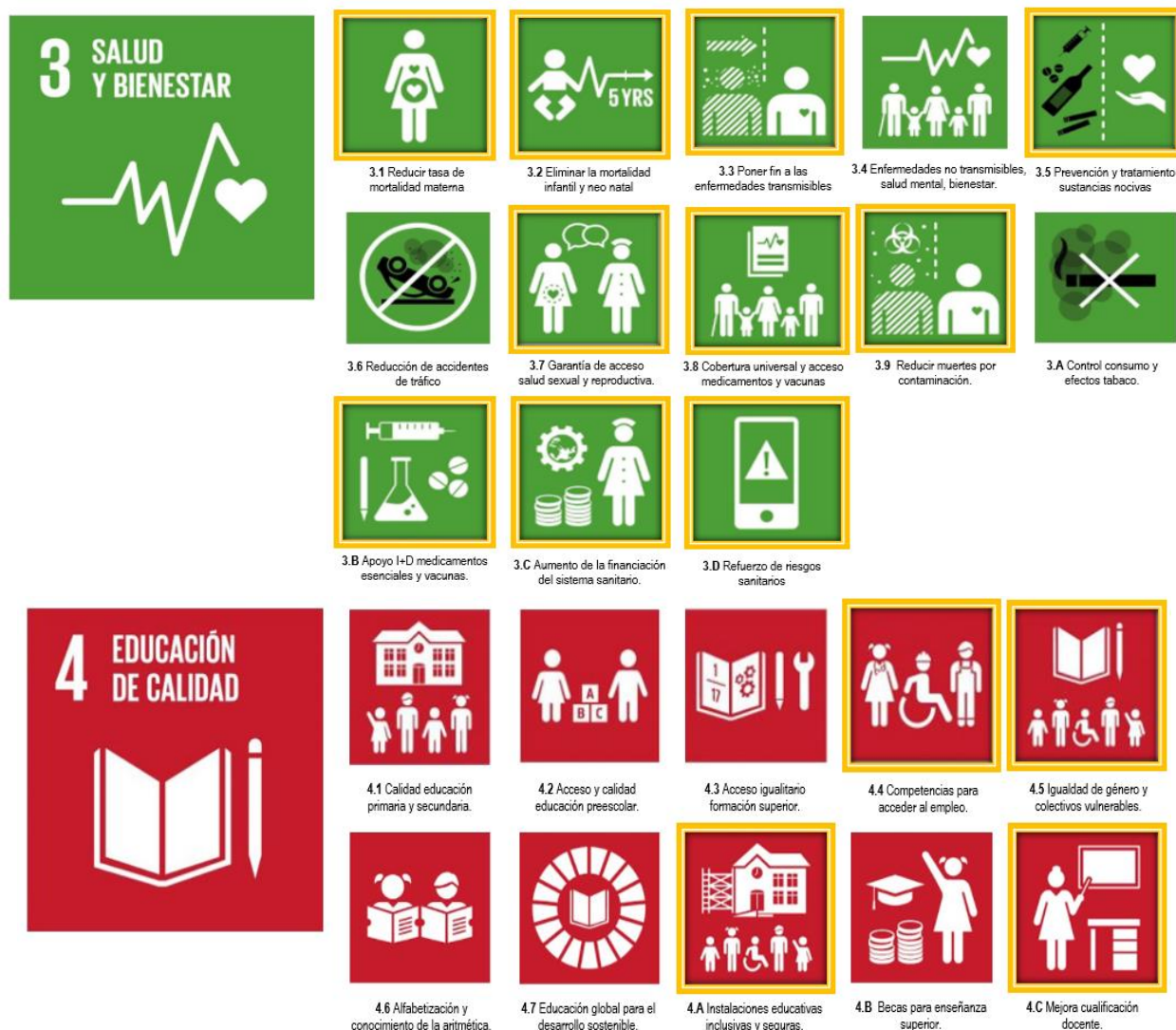
En septiembre de 2015, 193 países adoptaron un conjunto de objetivos para erradicar la pobreza, proteger el planeta y garantizar la prosperidad para todos. Para el Gobierno de Colombia, la Agenda 2030 plantea una oportunidad clave para generar transformaciones y dar impulso político a temas de interés a nivel internacional, nacional y local que permitan mejorar la calidad de vida de todos los colombianos, especialmente de los más pobres y vulnerables, siendo además una herramienta para generar las condiciones habilitantes de una paz estable y duradera.

En tal sentido, se expidió el Documento CONPES 3918 “Estrategia para la Implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia”, el cual define el esquema de seguimiento con indicadores nacionales, metas cuantificables, responsabilidades institucionales que buscan impulsar avances en las demás metas de cada ODS, con el objetivo de institucionalizar el diálogo y consolidar la Agenda 2030 como un propósito de país, que permita alinear de manera coherente acciones tanto públicas como privadas alrededor de un objetivo común.

Para la implementación y seguimiento de la agenda de Gobierno, dependiente del ámbito de incidencia en la toma de decisiones se definieron tres niveles: en el primero, se establecen indicadores estratégicos, a través de los cuales el presidente de la República monitorea sus prioridades y verifica el avance del PND en su conjunto; en el segundo, se presentan indicadores de programas intersectoriales, de forma tal que permitan alinear las acciones desde diferentes entidades para alcanzar resultados comunes; y en el tercero, se presentan indicadores a nivel sectorial, los cuales permiten monitorear el progreso de sus entidades adscritas y su aporte a la consecución de las metas gubernamentales.

En el marco del Modelo Integrado de Gestión y Desempeño, Política de Planeación Institucional, se pretende promover las acciones necesarias para favorecer y visibilizar la importancia de avanzar en el desarrollo sostenible. Es así, como el Hospital Militar Central como prestador de servicios de salud de alta complejidad del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares, bajo el convencimiento de que el logro en la implementación exitosa de la agenda depende del concurso de todos los actores

del quehacer público y consciente de la necesidad de sumar esfuerzos que aporten de manera concreta al alcance de cada meta incorpora en la narrativa institucional el mensaje del desarrollo sostenible y presenta la alineación de su Planeación Estratégica con los ODS.





5.1 Poner fin a la discriminación de la mujer.



5.2 Eliminar todas las formas de violencia de género.



5.3 Eliminar matrimonio infantil y mutilación genital femenina.



5.4 Reconocer trabajo cuidado y doméstico.



5.5 Participación plena e igualdad de oportunidades.



5.6 Acceso salud sexual y reproductiva y derechos.



5.A Igualdad derechos recursos económicos.



5.B Mejorar el uso de tecnologías y TIC.



5.C Políticas y leyes para la igualdad.



8.1 Mantenimiento del crecimiento económico.



8.2 Diversificación, tecnología e innovación.



8.3 Fomento pequeña y mediana empresa.



8.4 Producción y consumo eficiente y respetuoso.



8.5 Pleno empleo y trabajo decente.



8.6 Jóvenes con trabajo y estudio.



8.7 No esclavitud, trata y trabajo infantil.



8.8 Protección derecho laboral y seguro.



8.9 Promoción turismo sostenible.



8.10 Promoción turismo sostenible.



8.A Comercio en países en desarrollo.



8.B Estrategia mundial para el empleo juvenil.



16.1 Reducción de todas las formas de violencia.



16.2 Erradicar maltrato, trata y explotación infantil.



16.3 Poner fin a las enfermedades transmisibles.



16.4 Reducir corrientes financieras y de armas ilícitas.



16.5 Reducir la corrupción y el soborno.



16.6 Instituciones eficaces y transparentes.



16.7 Fomentar la participación ciudadana.



16.8 Fortalecer participación de los países en desarrollo en las instituciones de gobernanza mundial.



16.9 Identidad Jurídica y registro de nacimientos.



16.10 Acceso a la información y libertades fundamentales.



16.A Fortalecer Instituciones en prevención de violencia.



16.B Estrategia mundial para el empleo juvenil.



- **ALINEACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2022-2026**

De acuerdo a lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia, potencia mundial de la vida” cuyo principal objetivo es “sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida, a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestra forma de relacionarnos con el ambiente, y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza. Colombia se propone como un ejemplo mundial de lucha por la vida, de la humanidad y de la naturaleza. Esta preocupación por la vida tiene su razón de ser en la injusticia secular que ha caracterizado el desarrollo nacional. Las injusticias son de muy diversa naturaleza: económica, social, ambiental. Frente a esta realidad abundan los sentimientos de indignación; y quienes votaron por el cambio perciben que la situación actual es profundamente injusta, y que debe transformarse de manera sustantiva” (P.21)

El país se encuentra en un proceso de cambio para dar cumplimiento de las metas del Gobierno Nacional hacia la consecución de la paz total, cuya base fundamental del cambio es el fortalecimiento del tejido social por medio de la disminución de las brechas en los niveles de la calidad de vida.

Para alcanzar con éxito el cumplimiento de las metas del Gobierno se requiere, la consolidación de alianzas público-privadas y la inclusión de sectores sociales en beneficio del desarrollo del país, además de la planeación y el diseño de programas estratégicos con enfoque intersectorial que permita la optimización de esfuerzos y recursos, es por esto que se establecieron cinco (5) transformaciones, como se muestra a continuación:

1. Ordenamiento del territorio alrededor del agua
2. Seguridad humana y justicia social
3. Derecho humano a la alimentación
4. Transformación productiva, internacionalización y acción climática
5. Convergencia regional

El PND 2022-2026 “traza el camino para lograr el buen vivir de tal forma que toda la población logre coexistir sin miedo, con dignidad y con la garantía de sus derechos. Concebir el vivir sabroso como un estado de bienestar social, económico, cultural y político, requiere consolidar una gran apuesta en común en la que la relación Estado – sociedad armoniza sus esfuerzos para generar las condiciones requeridas para

convertir a Colombia en una potencia mundial de la vida. Este objetivo implica la protección integral de la población, la provisión de servicios sociales sin dejar a nadie atrás, y el acceso a la justicia centrado en las personas, comunidades y territorios.

La **SEGURIDAD HUMANA Y LA JUSTICIA SOCIAL** garantizará la dignidad humana, el ejercicio de las libertades y el desarrollo de las capacidades necesarias para que las personas y los hogares puedan llevar a cabo el plan de vida que consideran valioso. Esta visión de país pasa por superar el enfoque tradicional basado en la seguridad física y la defensa. Desde una perspectiva más amplia, se enfatiza el papel del Estado como garante de oportunidades de desarrollo al habilitar los pilares necesarios para la superación de privaciones y la expansión de capacidades. La noción de seguridad humana centrada en el bienestar integral del individuo conjuga la potencialidad del Estado para plantear una agenda más ambiciosa en torno a la superación de la pobreza y la inequidad en un continuo hacia la expansión de capacidades a través de la inclusión social y productiva de la población y la prevención del riesgo entendido como la relación entre vulnerabilidad y amenaza.

La seguridad humana como transformación de la política social para la adaptación y mitigación del riesgo, integra la protección de la vida con la seguridad jurídica e institucional, así como la seguridad económica y social. Esta visión parte de un conjunto de habilitadores estructurales como un sistema de protección social universal y adaptativo; una infraestructura física y digital para la vida y el buen vivir; la justicia como bien y servicio que asegure la universalidad y primacía de un conjunto de derechos y libertades fundamentales; y la seguridad y defensa integral de los territorios, las comunidades y las poblaciones. Estos habilitadores estructurales brindan las condiciones para la superación de las privaciones y la expansión de las capacidades en medio de la diversidad y pluralidad” (P.59), como se muestra en la siguiente figura:



Fuente: DNP, 2022



Por lo cual los habilitadores de **PROTECCIÓN DE LA VIDA Y CONTROL INSTITUCIONAL** por medio de legitimidad, transparencia e integridad de las instituciones para la seguridad humana. Con este propósito, se realizará una transformación donde se pondrá en el centro la garantía de los derechos de los miembros de la Fuerza Pública, sus familias y los veteranos. Así mismo, para aumentar la confianza en las instituciones se implementarán iniciativas respetuosas de los DD. HH. Y el DIH y se fortalecerá la Justicia Penal Militar y Policial y la Defensa Técnica Especializada.

De acuerdo con el PND 2022-2026 se debe de fortalecer el “Sistema de Bienestar Integral de la Fuerza Pública, sus familias y de los veteranos para lo cual e diseñará una nueva Política de Bienestar para la Fuerza Pública y sus familias, orientada a mejorar el portafolio de servicios y su cobertura y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida, en especial de la población que integra la base de la Fuerza Pública. Se ampliarán las capacidades del Grupo Social y Empresarial de Defensa (GSED) para la implementación de planes y programas de bienestar. Dentro de esta política, se garantizará el otorgamiento de los subsidios de vivienda a integrantes de la Fuerza Pública y **SE MODERNIZARÁ EL SISTEMA DE SALUD DE LAS FUERZAS MILITARES Y DE LA POLICÍA NACIONAL**. La gestión del capital humano tendrá como pilar fundamental el cierre de brechas en materia de educación, por lo que se diseñará una hoja de ruta que fortalezca las capacidades de formación, capacitación, investigación, instrucción, entrenamiento y reentrenamiento de acuerdo con los perfiles y planes de carrera, que contribuyan al a la consolidación del sector defensa. Finalmente, se deberá implementar el Sistema Nacional de Atención Integral al Veterano, para cumplir con la Ley 1979 de 2019, en articulación con las entidades que integran la Comisión Intersectorial para la Atención Integral al Veterano” (P.77)

- **POLÍTICA INTEGRAL DE BIENESTAR PARA LAS FUERZA PÚBLICA Y SUS FAMILIAS 2023-2027**

De acuerdo a lo definido en el PND 2022-2026 de la transformación **SEGURIDAD HUMANA Y LA JUSTICIA SOCIAL** y el habilitador de **PROTECCIÓN DE LA VIDA Y CONTROL INSTITUCIONAL** se derivan los componentes para el Sector Defensa y Seguridad, por el cual se debe garantizar la seguridad humana bajo un enfoque de derechos, diferencial, de género, cultural, territorial e intersectorial para la construcción de la paz total el Estado debe garantizar la seguridad humana bajo un enfoque de derechos, diferencial, de género, cultural, territorial e intersectorial para



la construcción de la paz total, tarea en la que la Fuerza Pública tiene un rol fundamental.

Para cumplirlo, sus propios integrantes y sus familias deben alcanzar satisfactorios niveles de bienestar a cuyos propósitos contribuye esta nueva Política Integral de Bienestar para la Fuerza Pública y sus familias 2023-2027, “la cual tiene como objetivo «Dignificar su rol, a través de la planificación, implementación y seguimiento de lineamientos sectoriales en materia de bienestar, tendientes a mejorar o fortalecer la calidad de vida y la gestión del desarrollo humano de sus integrantes; para que, su satisfacción, felicidad y tranquilidad influyan positivamente en la fidelización hacia sus instituciones y en el efectivo desarrollo de sus funciones en el marco de la Seguridad Humana y la construcción de la Paz Total».

Esta política de bienestar parte del individuo como eje central, al igual que su familia y, en consecuencia, se reconoce la necesidad de articular y fortalecer la planeación estratégica para la gestión y desarrollo del talento humano y la gestión de bienestar a través de la generación de más y mejores oportunidades, beneficios y condiciones de acceso de la población objeto, con especial atención en aquella que conforma la base de la Fuerza Pública, en materia de educación, vivienda, salud, recreación, cultura y deporte, apoyo psicosocial, espiritual y atención a sus familias, alimentación y moral en las operaciones, entre otros componentes de administración y desarrollo del talento humano que inciden en bienestar, más aún, cuando estos se desarrollan en condiciones de igualdad y meritocracia.

En ese sentido, con el fin de fortalecer las etapas del ciclo de gestión humana y brindar las herramientas adecuadas para que los integrantes de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional puedan cumplir su misión con bienestar y moral, la presente política se fundamenta en los siguientes tres pilares” (P. 15)

1. Administración de la gestión y desarrollo humano
2. Calidad de vida para el personal uniformado activo y sus familias
3. Derechos y estímulos para el personal que presta el servicio militar y los reservistas de primera clase

De acuerdo a la Política integral de bienestar para las fuerza pública y sus familias 2023-2027 en el pilar **CALIDAD DE VIDA PARA EL PERSONAL UNIFORMADO ACTIVO Y SUS FAMILIAS** y el componente **SALUD**; “La prestación de los servicios de salud se realiza a través del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional (SSMP), el cual es uno de los regímenes especiales de salud



exceptuado del Sistema General de Seguridad Social y Salud (SGSSS) en Colombia, en virtud del artículo 279 de la Ley 100 de 1993 y la normatividad especial.

La atención integral en salud cubre al personal uniformado en actividad, el personal en retiro de la Fuerza Pública, el personal no uniformado en retiro de la Fuerza Pública, el personal pensionado del Ministerio de Defensa, el personal que se encuentra prestando el servicio militar en las Fuerzas Militares y en la Policía Nacional, el personal de alumnos de las escuelas de formación y los beneficiarios del núcleo familiar del personal cotizante que cumplan con los criterios para tener la cobertura en salud” (P.67)

De acuerdo a los resultados obtenidos del diagnóstico de la Política integral de bienestar para las fuerza pública y sus familias 2023-2027 en el componente de Salud; “en términos de bienestar, la experiencia en la atención en salud resulta prioritaria para la población objeto, en concordancia con las directrices del Gobierno nacional, resulta fundamental intervenir en los siguientes aspectos:

- Mejorar la atención integral en salud y la prestación de servicios basados en la generación de una cultura de humanización y trato digno a los usuarios y el fomento de la participación social e información hacia los mismos.
- Realizar una adecuada planeación de la atención en salud, aumentando la oferta asistencial de la red propia, incluyendo al Hospital Militar Central y al Hospital Central de la Policía Nacional, como también un proceso oportuno para asegurar la complementariedad de la oferta de servicios de salud de la red externa.
- Promover el acceso de todos los usuarios del SSMP a los diferentes planes, programas y Rutas Integrales de Atención en Salud (RIAS) diseñados en el marco del nuevo modelo de atención integral en salud, respetando los principios de equidad y transparencia en la administración, distribución y asignación de los recursos disponibles.

En consecuencia, de acuerdo con el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “Colombia potencia mundial de la vida” y la Política de Seguridad, Defensa y Convivencia Ciudadana 2022-2026, el Ministerio de Defensa, a través de la Dirección Sectorial de Bienestar y Salud, de manera articulada con las entidades y dependencias que conforman el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional y en el marco de sus responsabilidades legalmente establecidas, coordinará y promoverá la modernización del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, para avanzar hacia un modelo de atención integral en salud que priorice al usuario e incentive su participación, con enfoque en la promoción, prevención de riesgos y



prestación de los servicios en el ámbito territorial y que incluya controles dirigidos a mitigar su riesgo financiero y presupuestal, propendiendo de esta manera por la sostenibilidad del SSMP.

Para ello el sector definió las siguientes iniciativas estratégicas que permitirán no solo mantener altos niveles de aseguramiento de la atención en salud, sino también superar las ineficiencias del modelo de gerenciamiento y administración que terminan afectando: la accesibilidad y oportunidad en la prestación de los servicios ambulatorios, la continuidad de los servicios prestados en la red externa y la sostenibilidad financiera del Sistema” (P.72), como se muestra a continuación:

1. Mejoramiento en la rectoría y gobernabilidad del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, para el fortalecimiento de la gestión, su gerenciamiento y administración.
2. Reingeniería del modelo de gerenciamiento y administración del Sistema (incluyendo las políticas y lineamientos para la administración del Fondo Cuenta) para mejorar su eficiencia.
3. Mejoramiento de la atención integral en salud y la prestación de servicios de salud, incluyendo los centros de salud y red hospitalaria que prestan servicio al Sector, como en las urgencias y servicios ambulatorios de batallones, estaciones, áreas de operaciones y demás áreas donde se encuentre la Fuerza Pública a nivel nacional.
4. Fortalecimiento y modernización de la capacidad tecnológica y científica de la red propia de la Sanidad Militar, Sanidad de la Policía Nacional y del Hospital Militar Central.
5. Desarrollo del estudio y propuesta de reestructuración de la planta de personal de Sanidad Militar, de la Sanidad de la Policía Nacional y del Hospital Militar Central.
6. Desarrollo e implementación de un sistema de información en salud funcional, acorde con las necesidades de cada subsistema que fortalezca la administración y gerenciamiento del sistema, la calidad del dato y el control de necesidades y servicios ofrecidos.
7. Diseño, implementación y desarrollo el sistema de costos y la estructuración del estudio técnico de suficiencia de recursos en cada Subsistema de Salud.
8. Actualización del marco normativo del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y Policía Nacional.

Es importante mencionar que de las ocho (8) iniciativas estratégicas dos (2) de ellas impactan de forma directa con el Hospital Militar Central **"4. FORTALECIMIENTO Y**



MODERNIZACIÓN DE LA CAPACIDAD TECNOLÓGICA Y CIENTÍFICA DE LA RED PROPIA DE LA SANIDAD MILITAR, SANIDAD DE LA POLICÍA NACIONAL Y DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL” Y “5. DESARROLLO DEL ESTUDIO Y PROPUESTA DE REESTRUCTURACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL DE SANIDAD MILITAR, DE LA SANIDAD DE LA POLICÍA NACIONAL Y DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL”; las otras seis (6) son de carácter transversal al Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional (SSMP).

5.2 MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG

Bajo este marco y en cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Plan de Acción Institucional da cumplimiento a las Dimensiones Direccionamiento estratégico y planeación y Evaluación de resultados y a las políticas de planeación institucional y Seguimiento y evaluación del desempeño institucional, cuyo principal objetivo es establecer una ruta para focalizar sus procesos y priorización de recursos a través de los resultados alcanzados. Para ello el HOMIL implementa acciones de seguimiento y evaluación para conocer de manera permanente los avances de la gestión.

PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL	
DIMENSIÓN	
Direccionamiento Estratégico y Planeación	
Evaluación de Resultados	
POLÍTICAS	
Planeación Institucional	
Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	



El Plan de Acción Institucional se encuentra articulado con la Plataforma Estratégica 2023- 2026 con sus 3 Megas, 4 Objetivos Estratégicos del HOMIL y estos se despliegan en 13 estrategias. Por lo tanto se establecen acciones de gestión, con el fin de favorecer el desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) dentro del Hospital, a continuación se presenta la articulación de cada objetivo estratégico y estrategias a que dimensión y política dan cumplimiento.

01 Asegurar la atención integral para la prestación de servicios de salud		
1.1 Sostener los resultados en salud (Enfermedades crónicas y de alto costo)	1.2 Garantizar la eficiencia y calidad de los procesos asistenciales	1.3 Optimizar la atención integral para el paciente y su familia
DIMENSIÓN		
Direccionamiento Estratégico y Planeación		
Gestión con Valores para Resultados		
Evaluación de Resultados		
Control Interno		
POLÍTICAS		
Planeación Institucional		
Defensa jurídica		
Mejora normativa		
Servicio al ciudadano		
Participación ciudadana		
Seguimiento y evaluación del desempeño institucional		
Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción		
Control interno		



02

Formar talento humano en salud y generar conocimiento científico

2.1 Fortalecer la relación docencia-servicio

2.2 Generar conocimiento por medio de investigación e innovación

2.3 Desarrollar actividades de educación continua y formación en salud

DIMENSIÓN

Direccionamiento Estratégico y Planeación

Gestión con Valores para Resultados

Evaluación de Resultados

Gestión del Conocimiento y la Innovación

Control Interno

POLÍTICAS

Planeación Institucional

Defensa jurídica

Mejora normativa

Gestión del conocimiento y la innovación

Seguimiento y evaluación del desempeño institucional

Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

Control interno



03

Fortalecer la gestión por procesos y cultura de mejoramiento

3.1 Orientar a la excelencia asistencial y administrativa

3.2 Fortalecer la eficiencia operacional

3.3 Consolidar alianzas estratégicas

3.4 Optimizar el uso de los sistemas de información para la atención al paciente

3.5 Afianzar el compromiso, desarrollo y crecimiento institucional

DIMENSIÓN

Talento Humano

Direccionamiento Estratégico y Planeación

Gestión con Valores para Resultados

Evaluación de Resultados

Gestión del Conocimiento y la Innovación

Control Interno

POLÍTICAS

Talento Humano

Integridad

Planeación Institucional

Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos

Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea

Seguridad Digital

Defensa jurídica

Mejora normativa

Racionalización de trámites



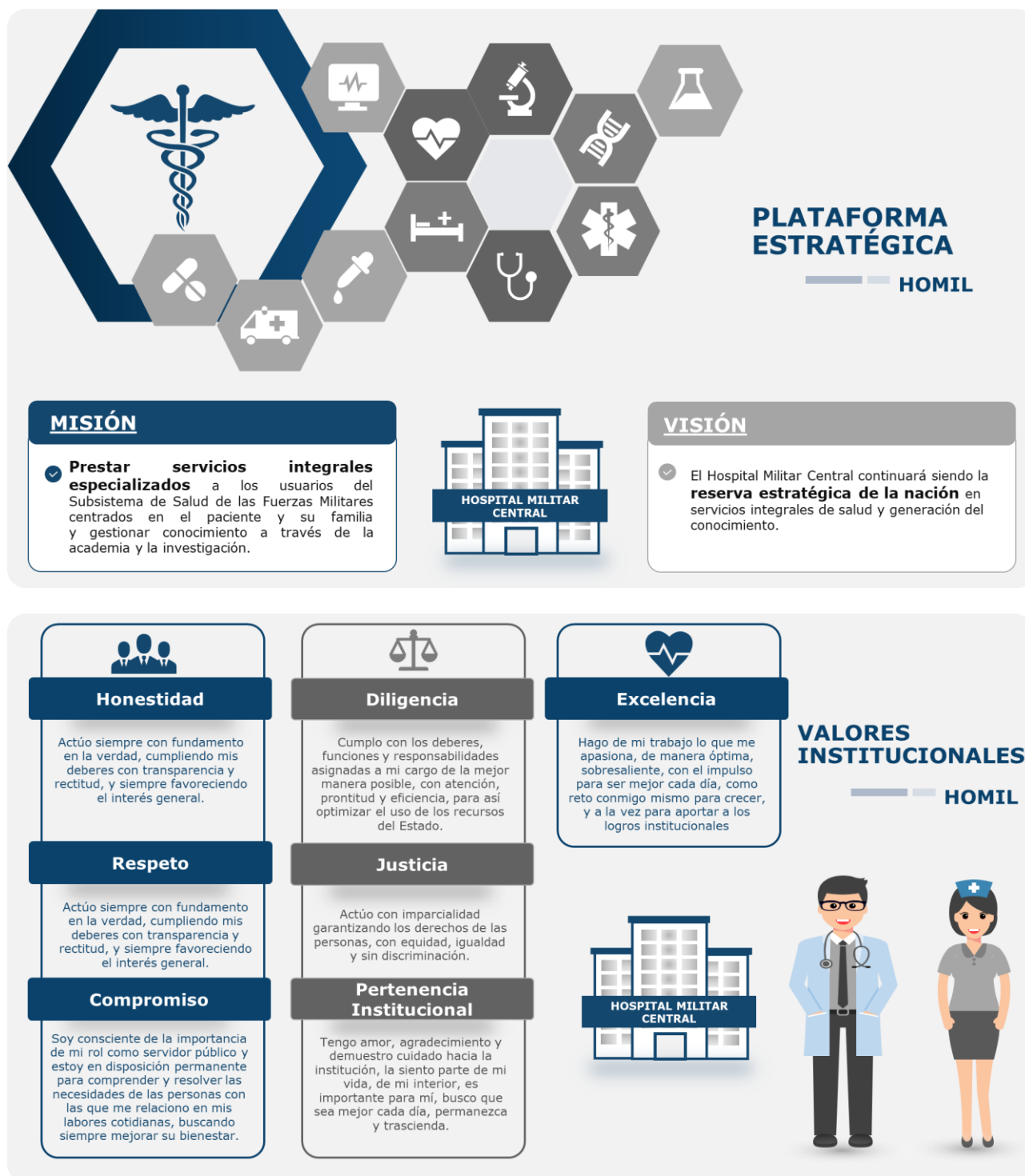
Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
Gestión del conocimiento y la innovación
Control interno

04

Optimizar la gestión financiera

4.1 Garantizar la estabilidad financiera	4.2 Lograr eficiencia financiera	
DIMENSIÓN		
Direccionamiento Estratégico y Planeación		
Gestión con Valores para Resultados		
Evaluación de Resultados		
Control Interno		
POLÍTICAS		
Planeación Institucional		
Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público		
Defensa jurídica		
Mejora normativa		
Seguimiento y evaluación del desempeño institucional		
Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción		
Control interno		

5.3 PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL



MEGAS

HOMIL



MEGA 1.

ATENCIÓN
EN SALUD

MEGA 2.

GESTIÓN
INSTITUCIONAL



MEGA 3.

INNOVACIÓN
EMPRESARIAL

MEGA: Meta Grande y Ambiciosa



Asegurar la atención integral para la prestación de servicios de salud

01



Formar talento humano en salud y generar conocimiento científico

02



Fortalecer la gestión por procesos y cultura de mejoramiento

03



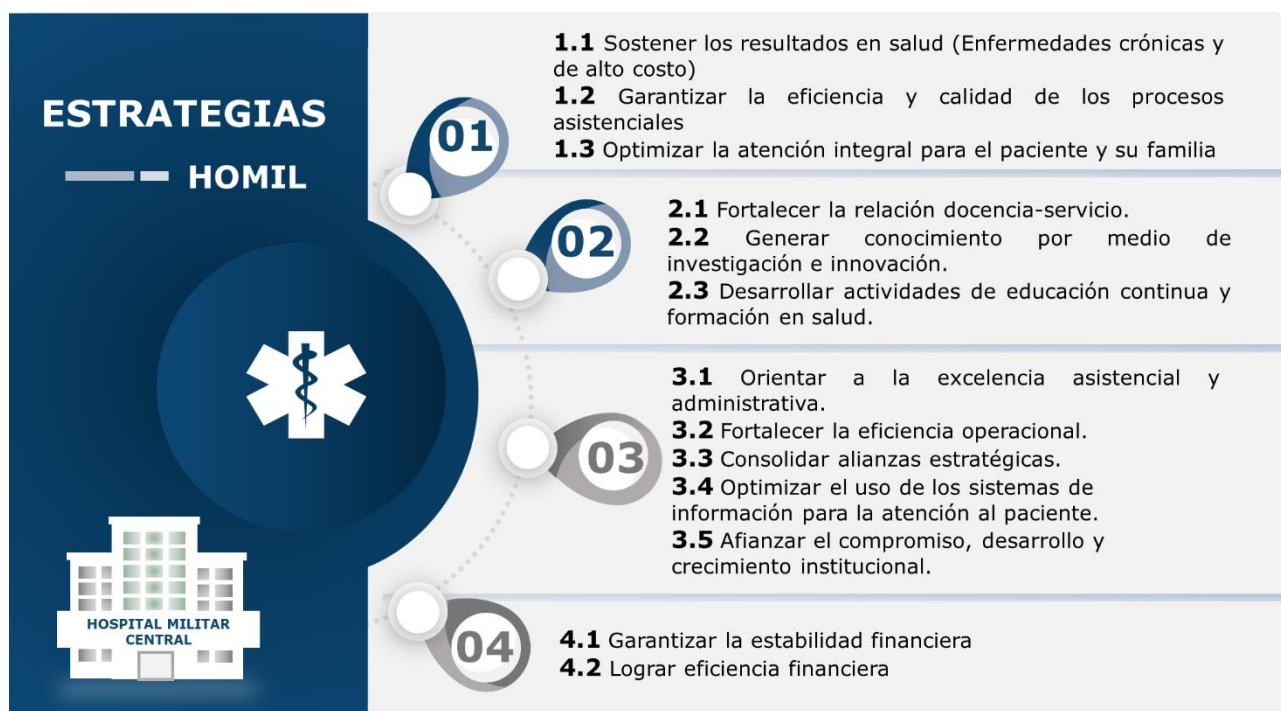
Asegurar la atención integral para la prestación de servicios de salud

04

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

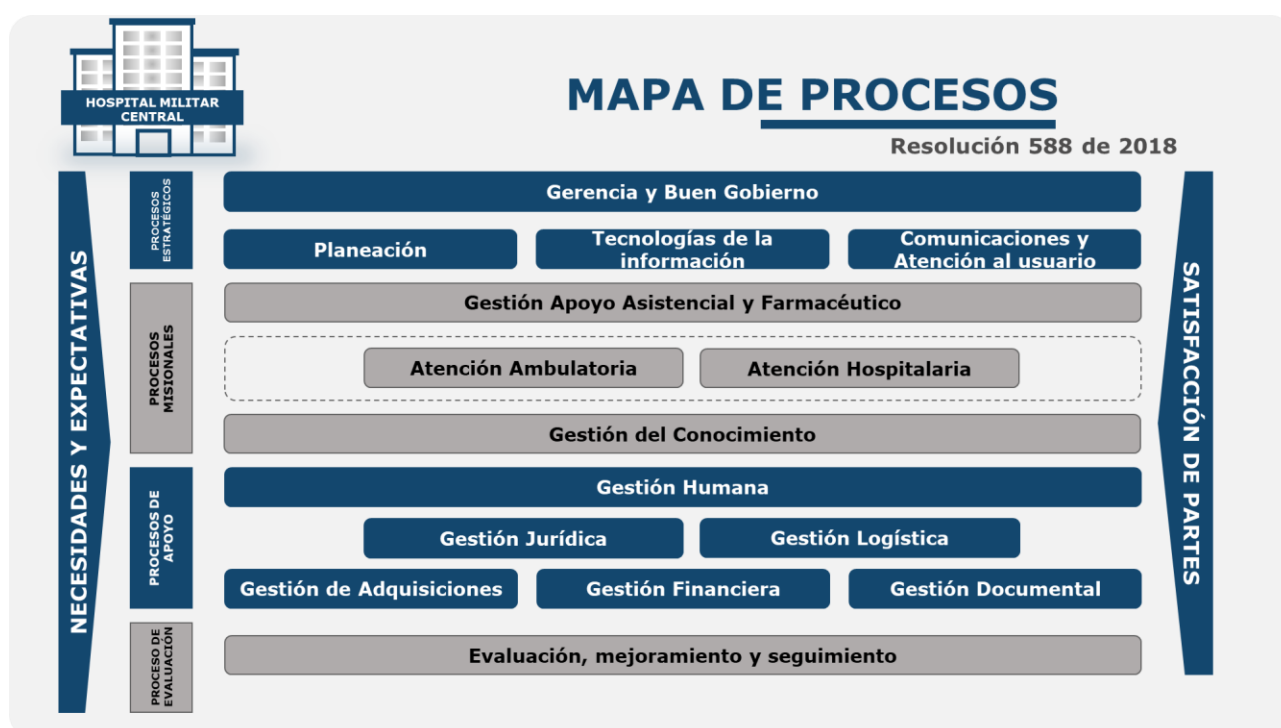
HOMIL





El Plan de Acción Institucional se encuentra articulado con la Plataforma Estratégica 2023- 2026 con sus 3 Megas, 4 Objetivos Estratégicos y sus 13 estrategias. Cada Subdirección, Oficina, Unidad, Áreas y Servicios establecieron indicadores y actividades estratégicas para la vigencia 2025 para adelantar las acciones necesarias para dar cumplimiento de los mimos. En cada uno de ellos se identifican los objetivos, las metas, periodicidad, responsabilidades y cronograma de actividades que contribuyen al desarrollo del plan.

5.4 MAPA DE PROCESOS



El Plan de Acción Institucional 2025 es transversal a todos los procesos de la Entidad (Estratégicos, Misionales, de Apoyo y de Evaluación). La formulación de este lo desarrolla desde el proceso de Planeación; su ejecución, seguimiento y evaluación por medio de los indicadores y actividades estratégicas es de todos los procesos organizacionales.



6. CONCEPTOS Y DEFINICIONES

- **ACTIVIDADES ESTRATÉGICAS:** Tarea(s) que permiten impulsar el desarrollo de un objetivo específico, y que a su vez estos impactan positivamente a los objetivos estratégicos, perspectivas y Plan de Acción Institucional.
- **INDICADORES:** Comparación entre dos o más datos que sirve para elaborar una medida cuantitativa o una observación cualitativa. Esta comparación arroja un valor, una magnitud o un criterio, que permite medir y controlar un parámetro con el fin de evaluar el cumplimiento de actividades estratégicas, objetivos específicos, objetivos estratégicos, perspectivas y Plan de Acción Institucional.
- **MEGA:** (Meta grande y ambiciosa), es una proyección específica que se plantea la entidad para dar cumplimiento un reto de alta exigencia; cada una de las empresas que hacen parte del GSED (Grupo Social y Empresarial del Sector Defensa), cuentan con una MEGA, a la cual se hace seguimiento para identificar el avance de ejecución de la misma. La MEGA se proyecta para ser lograda en un cuatrienio (cuatro años).
- **META:** expresión de un objetivo en términos cuantitativos. Resultado esperado o imaginado de un sistema, actividad o indicador, es decir, aquello que se espera obtener o alcanzar mediante un procedimiento específico.
- **MISIÓN:** Propósito, fin o razón de ser de la existencia de la una entidad; define: Lo que pretende cumplir en su entorno o sistema social en el que actúa, Lo que pretende hacer, y el para quién lo va a hacer.
- **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:** Son objetivos planteados por una entidad para lograr determinadas metas y a largo plazo, es decir, son los resultados que la entidad espera alcanzar en un tiempo mayor a un año, realizando acciones que le permitan cumplir con su misión, inspirados en la visión.
- **PLAN DE ACCION INSTITUCIONAL:** Conjunto de indicadores y/o actividades estratégicas que deben ejecutarse por los responsables, en un plazo de tiempo específico, utilizando los recursos asignados, con el fin de lograr el cumplimiento de los objetivos específicos, objetivos estratégicos, perspectivas y Plan de Acción Institucional.



- **PLATAFORMA ESTRATÉGICA:** componentes de la entidad, como son visión, misión, MEGA, objetivos estratégicos, objetivos específicos, valores que relacionados entre sí, proporcionan la planeación estratégica de la entidad. Véase Cartilla de Direccionamiento Estratégico.
- **SUITE VISION EMPRESARIAL:** Plataforma informática que permite definir, crear y gestionar los indicadores y/o actividades estratégicas de la institución para conocer el avance y logro de los objetivos, ya sean estratégicos, o de la operación de los procesos en el cual la entidad consolida la Plataforma Estratégica y el Plan de Acción Institucional.
- **TAREA:** Es la acción concreta que hay que realizar para obtener un resultado deseado, expresado en un producto.
- **VISION:** Exposición clara que indica hacia dónde se dirige la entidad a mediano plazo y en qué se deberá convertir, tomando en cuenta el impacto de las nuevas tecnologías, de las necesidades y expectativas cambiantes de los clientes, las nuevas condiciones del mercado y permite orientar las decisiones estratégicas de crecimiento.

SIGLAS

- **GSED:** Grupo Social y Empresarial del Sector Defensa.
- **PEI:** Plan Estratégico Institucional.
- **PAI:** Plan de Acción Institucional.
- **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- **SVE:** Suite Visión Empresarial
- **HOMIL:** Hospital Militar Central

7. DESARROLLO

El Plan de Acción Institucional de la vigencia 2025 del Hospital Militar Central fue construido de manera participativa con funcionarios de diferentes niveles ocupacionales, permitiendo recopilar elementos fundamentales. Este ejercicio fue promovido desde la Alta Dirección y con el liderazgo a la Oficina Asesora de Planeación.

Para el desarrollo del ejercicio, fueron planteadas una serie de etapas, tal y como se muestra a continuación:

1. Diagnóstico Institucional
2. Análisis interno



3. Consolidación de la Información
4. Elaboración Plan de Acción Institucional
6. Aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño
7. Socialización

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, en la política de Planeación Institucional y Seguimiento y Evaluación se plantea como acción central la necesidad de adelantar un análisis de los resultados obtenidos del seguimiento y evaluación de los diferentes procesos institucionales, siendo esta la base principal sobre la cual se construye una adecuada planeación institucional. De acuerdo con lo expresado, de manera permanente se debe analizar el contexto interno y externo de la entidad para la identificación de oportunidades de mejora de la gestión.

Este ejercicio fue desarrollado por medio de una metodología a través del análisis de resultados obtenidos de la vigencia anterior de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Oficina Asesora de Planeación, en el cual se realizó un diagnóstico del contexto interno y externo de la entidad que permitiera tener en cuenta los aspectos fuertes y débiles del HOMIL por medio de la evaluación de los indicadores estratégicos; es importante aclarar para este análisis se hizo bajo la perspectiva general de todos los procesos (Estratégicos, Misionales, Apoyo y Evaluación), en cabeza de la Alta Dirección, Subdirectores, Jefes de Oficina, Jefes de Unidad y Responsables de Áreas o Servicios. Para ello se desarrollaron mesas de trabajo, de esta forma podremos saber cómo está el Hospital y así tomar decisiones que permitan mejorar continuamente en la entidad y contribuyan a la gestión empresarial.

Adicionalmente, la Oficina Asesora de Planeación para la definición de las Megas y Objetivos estratégicos realizó análisis y se contemplaron aspectos que sirven como insumo para la formulación de la propuesta de plataforma estratégica, como se muestra a continuación: Prioridades institucionales fijadas por la Alta Dirección, Requisitos y resultados del autodiagnóstico del MIPG y del FURAG, Normatividad que rige a la institución, que determina su competencia y la que le es aplicable de acuerdo a su actividad, Problemas y necesidades que está llamada a resolver la Entidad, Características, necesidades y expectativas de sus usuarios y partes interesadas, Informes de gestión y desempeño de vigencias anteriores, Resultados de la evaluación de indicadores, Resultados de ejercicios de autoevaluación y de auditorías internas y externas y Resultados de la estrategia de rendición de cuentas.

Es importante destacar que el HOMIL se encuentra en una etapa de fortalecimiento organizacional y el mejoramiento continuo de los procesos asistenciales y



administrativos para la prestación de servicios de salud con garantía de calidad, seguridad y oportunidad. Como resultado de las etapas de diagnóstico institucional y análisis interno se realizó la consolidación de la información teniendo en cuenta cada una de las propuestas de las diferentes Subdirecciones, Oficinas y Unidades. Una vez elaborada la propuesta de Plan de Acción Institucional, se presenta el resultado al interior del HOMIL a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su respectiva aprobación.

8. ROLES Y RESPONSABILIDADES

- **OFICINAS ASESORAS, ÁREAS Y/O SERVICIOS:** Desarrollar las actividades y realizar seguimiento a las actividades operativas para el levantamiento de la información que será reportada y sea soportada.
- **JEFES DE UNIDAD Y SUBDIRECCIONES:**
 - ✓ Consolidar y validar que la información a reportar es veraz, oportuna y soporta de manera amplia el desarrollo de las tareas e indicadores y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.
 - ✓ Realizar el cargue de la información en la plataforma Suite Visión de acuerdo a la parametrización de actividades e indicadores programados.
- **SUBDIRECCIONES:**
 - ✓ Consolidar y validar que la información a reportar es veraz, oportuna y soporta de manera amplia el desarrollo de las tareas e indicadores y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.
 - ✓ Aprobar la información cargada de las tareas e indicadores y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.
- **OFICINA ASESORA DE PLENACIÓN:**
 - ✓ Realizar el seguimiento del plan de acción institucional a través del cuadro de mando integral parametrizado en el aplicativo suite visión empresarial.
 - ✓ Generar reportes periódicos del cumplimiento de las actividades y alertas que permitan a los responsables del cargue de la información conocer el estado de sus acciones por medio de correos electrónicos.

- ✓ Elaborar un informe Trimestral para evaluar el avance de los mismos y tomar las decisiones pertinentes si es necesario. Presentar en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y ser publicado en la página web de la entidad.

• OFICINA DE CONTROL INTERNO:

- ✓ Realizar la verificación del Plan de Acción Institucional.
- ✓ Elaborar informe de recomendaciones de acuerdo a la verificación para la alta dirección.

• COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO:

- ✓ Analizar, aprobar y realizar el seguimiento de los resultados del Plan de Acción Institucional para garantizar la misión institucional.

9. CRONOGRAMA DE TRABAJO (ANUAL)



Nota 1: De acuerdo a la metodología establecida por la Oficina Asesora de Planeación los responsables de indicadores y actividades estratégicas que conforman el PAI 2025 podrán ser



cargados máximos los 5 y 7 días **calendario** posterior al periodo a evaluar; salvo a aquellos periodos que se deban presentar resultados trimestrales ante el consejo directivo.

Nota 2: La parametrización del PAI 2025 en el aplicativo Suite Visión Empresarial se va a desarrollar durante el mes de Febrero de 2025, por lo tanto el reporte y cargue de la información de los meses de Enero y Febrero serán cargados los primeros 05 ó 07 días calendario de Marzo de acuerdo a los lineamientos establecidos por la Oficina Asesora de Planeación.

Nota 3: Es importante aclarar que las fechas que se establecen para las reuniones de Análisis Estratégico son estimadas y están sujetas a la disponibilidad de la Alta Dirección.

10. SEGUIMIENTO

El Plan de Acción Institucional tiene una vigencia anual, donde cada Subdirección, Oficina, Unidad y Área o Servicio debe adelantar las acciones necesarias para dar cumplimiento a los indicadores y actividades estratégicas definidas en el Anexo Detallado Plan de Acción Institucional 2025 lo anterior inicia desde el 01 Enero de 2025 al 31 de Diciembre 2025. Por lo anterior, se establecen las siguientes estrategias de seguimiento:

- Desde la Oficina Asesora de Planeación se desarrolla un seguimiento mensual a través del cuadro de mando integral parametrizado en el aplicativo suite visión empresarial.
- Se presentan los resultados de forma trimestral al Comité Institucional de Gestión y Desempeño donde se analiza el cumplimiento de cada uno de los indicadores o actividades con el fin de realizar las evaluaciones pertinentes y la toma de decisiones para garantizar el mejoramiento continuo de los procesos asistenciales y administrativos.

Es importante mencionar que la actividad e indicadores relacionados con los estados financieros van con un mes de rezago como se explica a continuación:

Para el desarrollo de las actividades de cierre de los resultados financieros de la entidad debe cumplir una serie de etapas de acuerdo a la operación financiera y las directrices establecidas por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público y la Contaduría General de la Nación. Teniendo en cuenta lo anterior se debe: Generar reportes financieros, Consolidar la información, Verificar y depurar la información entre otros; la ejecución de estas actividades se hace dentro de los 20 días calendarios posteriores al periodo de cierre. Una vez se desarrollen todas las actividades mencionadas anteriormente se procede a



generar los estados financieros y se generan los reportes y cargue de la información en la plataforma Suite visión.

Teniendo en cuenta lo anterior el seguimiento trimestral se desarrollará con los dos primeros meses del periodo a evaluar y para el cierre anual se consignará la información con corte a Noviembre para aquellos indicadores y actividades estratégicas mencionados anteriormente, una vez se cierre la operación y sea cargada la información en la plataforma Suite Visión se procederá a generar una versión 2 de los informes y presentaciones con la información actualizada.

El cierre definitivo del plan de acción institucional se desarrollará finalizando el mes de Febrero de 2025 cuando toda la operación se encuentre cerrada.

Se elabora un informe Trimestral para evaluar el avance de los mismos y este es publicado en la página web institucional.

10.1 INDICADORES

Indicador 1.
Número de indicadores estratégicos formulados
Indicador 2.
Número de actividades estratégicas formuladas
Indicador 3.
Porcentaje de cumplimiento de indicadores y actividades estratégicas
$\left(\frac{\text{Número total de indicadores y actividades que cumplen metas en el periodo}}{\text{Número total de indicadores y actividades a evaluar en el periodo}} \right) * 100$
Indicador 4.
Porcentaje de modificaciones efectuadas en el PAI
$\left(\frac{\text{Número total de modificaciones aprobadas en indicadores y actividades}}{\text{Número de indicadores y actividades formulados inicialmente}} \right) * 100$



11. COMUNICACIÓN Y CONSULTA

El Plan de Acción Institucional es una herramienta estratégica imprescindible para la toma adecuada de decisiones, por lo tanto se debe garantizar el acceso y el conocimiento del mismo por medio de las siguientes estrategias:

- Socialización a cada una de las Subdirecciones, Oficinas, Unidades, Áreas y Servicios que tienen alguna responsabilidad dentro del PAI 2025.
- El documento se dará a conocer mediante la publicación en la intranet y página web institucional del HOMIL para que esté accesible a todo el personal.

Intranet Institucional

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

1. Sistema Documental Institucional HOMIL
 - a. Sistema de Gestión de Calidad
 - i. 10. Documentos institucionales transversales
 1. Planes Institucionales
 - a. Plan de Acción Institucional 2025

Página Web Institucional

Publicación en el sitio web del hospital (www.hospitalmilitar.gov.co), en la siguiente ruta:

- Transparencia Institucional
 - 4. Planeación, presupuesto e informes
 - 4.3 Plan de Acción
 - Plan de Acción Institucional
 - ✓ 2025



12. BIBLIOGRAFÍA

No Aplica

13. ANEXOS

- Anexo Detallado del Plan de Acción Institucional 2025

14. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS				
ACTIVIDADES QUE SUFRIERON CAMBIOS		OBSERVACIONES DEL CAMBIO	MOTIVOS DEL CAMBIO	FECHA DEL CAMBIO
ID	ACTIVIDAD			
--	Primera versión del Documento	N.A.	N.A.	Fecha de emisión del documento

APROBACIÓN				
	NOMBRE	CARGO	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	Ing. Diego Fernando Corredor Paredes	Ingeniero Industrial Especialista - Contratista	Enero de 2025	
REVISÓ	Dra. Mary Ruth Fonseca Becerra	Jefe Oficina Asesora del Sector Defensa - Oficina Asesora de Planeación	Enero de 2025	
APROBÓ	El presente Plan se encuentra aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño <u>(Acta de Aprobación del 27 de enero 2025)</u>			
CALIDAD Revisión Metodológica	MY. Sildrey Yeigleiza Arenas Vesga	Oficial de Comisión Administrativa permanente en la administración pública - Responsable Área de Gestión de Calidad	Enero de 2025	