



MINISTERIO
DE DEFENSA

ISFAS

INSTITUTO SOCIAL DE
LAS FUERZAS ARMADAS

**PLAN DE ACTUACIÓN DEL ORGANISMO AUTÓNOMO
INSTITUTO SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS**

2026 – 2028

ISFAS



Madrid, diciembre de 2025

PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO

INDICE

INDICE	3
ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS.....	5
PLAN DE ACTUACIÓN DEL ORGANISMO AUTÓNOMO INSTITUTO SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS PARA EL PERIODO 2026 – 2028.....	7
Introducción.....	9
Subsistencia de las circunstancias que justificaron la creación del ISFAS O.A.....	11
Funciones encomendadas al ISFAS O. A.....	17
ANEXO 1. Definición de los objetivos estratégicos del ISFAS O.A. 2026-2028.....	25
ANEXO 2. Escenario presupuestario plurianual 2026-2028.....	27
ANEXO 3. Identificación de los riesgos asociados a los objetivos estratégicos del ISFAS O.A. 2026-2028.....	
ANEXO 4. Indicadores de actividad 2026-2028.....	

PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS

ACCEDA	Plataforma de Acceso de los Ciudadanos a los Expedientes de la Administración.
AGE	Administración General del Estado
AMBA	Asociación Mutua Benéfica del Ejército del Aire.
AMBE	Asociación Mutua Benéfica del Ejército de Tierra.
ARGO	Plataforma de Armonización para la Gestión de la Organización.
CCAA	Comunidades Autónomas.
CCN	Centro Criptológico Nacional
CEISFAS	Centro Especial del ISFAS. Centro ocupacional para la atención directa de personas con discapacidad intelectual.
CESTIC	Centro de Sistemas y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.
CIS	Sistemas de Información y Comunicaciones.
CNI	Centro Nacional de Inteligencia.
DIASP	División de Igualdad y Apoyo Social al Personal del Ministerio de Defensa.
DIGEREM	Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar del Ministerio de Defensa.
DIGENECO	Dirección General de Asuntos Económicos del Ministerio de Defensa.
DIGENPER	Dirección General de Personal del Ministerio de Defensa.
DPD	Delegado de Protección de Datos.
ENS	Estrategia Nacional de Seguridad.
FAS	Fuerzas Armadas.
GEISER	Plataforma de Gestión Integrada de Servicios de Registro.
GIC	Gestión de la Información y el Conocimiento.
GT	Grupo de Trabajo.
IGAE	Intervención General de la Administración General del Estado.
INAP	Instituto Nacional de Administración Pública.
ISFAS O.A.	Organismo autónomo Instituto Social de las Fuerzas Armadas.
LA	Línea de Actuación.
MCCE	Mando Conjunto del Ciberespacio
MININT	Ministerio del Interior.
MINISDEF	Ministerio de Defensa.

MUFACE	Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado.
MUGEJU	Mutualidad General Judicial.
OE	Objetivo estratégico.
PATD	Plan de Acción del Ministerio de Defensa para la Transformación Digital.
PGAS	Plan General de Acción Social.
POC	Punto de Contacto.
PYME	Pequeña Y Mediana Empresa.
RAT	Registro de Actividades de Tratamiento.
RGPD	Reglamento General de Protección de Datos.
RPM	Relación de Puestos Militares.
RPT	Relación de Puestos de Trabajo.
SEPG	Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos.
SNS	Sistema Nacional de Salud.
SOROLLA	Sistema Informático de Apoyo a la Gestión Económica de Centros Gestores Públicos.
SUBDEF	Subsecretaría de Defensa.
UE	Unión Europea

**PLAN DE ACTUACIÓN DEL ORGANISMO AUTÓNOMO
INSTITUTO SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS
PARA EL PERIODO
2026 – 2028**

PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1726/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, el Instituto se configura como organismo autónomo, adscrito al Ministerio de Defensa, integrado en la Subsecretaría de Defensa y sometido al régimen previsto para los organismos públicos, en el título II de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El artículo 92.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, señala que «Los organismos públicos deberán acomodar su actuación a lo previsto en su plan inicial de actuación. Éste se actualizará anualmente mediante la elaboración del correspondiente plan que permita desarrollar para el ejercicio siguiente las previsiones del plan de creación. El plan anual de actuación deberá ser aprobado en el último trimestre del año natural por el departamento del que dependa o al que esté vinculado el organismo y deberá guardar coherencia con el Programa de actuación plurianual previsto en la normativa presupuestaria. El Plan de actuación incorporará, cada tres años, una revisión de la programación estratégica del organismo.

La falta de aprobación del plan anual de actuación dentro del plazo fijado por causa imputable al organismo, y hasta tanto se subsane la omisión, llevará aparejada la paralización de las transferencias que deban realizarse a favor del organismo con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, salvo que el Consejo de Ministros adopte otra decisión.»

Por su parte, el artículo 92.3 establece que «El plan de actuación y los anuales, así como sus modificaciones, se hará público en la página web del organismo público al que corresponda.»

Con ánimo de dar cumplimiento a lo establecido en la legislación actualmente en vigor se redacta el presente Plan, herramienta de trabajo básica que define las líneas de actuación fundamentales que el organismo autónomo Instituto Social de las Fuerzas Armadas, en adelante ISFAS O.A., llevará a cabo durante los próximos tres años (2026–2028).

Se trata de un documento de referencia, una declaración de intenciones, que pretende dar coherencia a la toma de decisiones y establecer los objetivos a medio-largo plazo, el marco para los planes de actuación anuales y ser la base del sistema de indicadores e hitos que sirva como herramienta para el control efectivo de las actuaciones del Instituto.

Los contenidos de este Plan de Actuación del ISFAS O.A., para el periodo 2026-2028, se rigen en base a las políticas de actuación que la Secretaría general Gerente ha establecido, encontrándose estructurado de la siguiente manera:

- Argumentación en torno a la subsistencia de las circunstancias que justificaron la creación del ISFAS O.A., la cual incluye una descripción de la visión y valores del Organismo, funcionamiento y administración, junto a la

plantilla que lo constituye y la consecución de los fines que le son propios, actualmente.

- Una descripción de la misión encomendada al ISFAS O.A.
- Acciones que desempeñan sus ámbitos de actuación, en forma de Anexos, tal y como se indica a continuación:
 - Definición de los objetivos estratégicos del ISFAS O.A. 2026-2028. (Anexo 1)
 - Escenario presupuestario plurianual 2026-2028. (Anexo 2)
 - Identificación de los riesgos asociados a los objetivos estratégicos del ISFAS O.A. 2026-2028. (Anexo 3)
 - Indicadores de actividad 2026-2028. (Anexo 4)

La implantación del Plan de Actuación, una vez aprobado por el Consejo Rector del instituto, se realizará a través de las acciones contenidas en los correspondientes planes anuales de actuación.

El Plan Anual de Actuación del ISFAS O.A. recoge las acciones a realizar para alcanzar los objetivos marcados en el Plan de Actuación, permitiendo planificar y evaluar la actividad del Organismo en el desarrollo de sus objetivos y que se lleva a cabo a través de los Anexos que se indican a continuación:

- Proyecto de Presupuesto, para el ejercicio del año correspondiente.
- Plan Anual de Inversiones, para el ejercicio del año correspondiente.

Anualmente, el Organismo elabora la documentación necesaria para la revisión y seguimiento del Plan de Actuación, tomando como base del índice para su elaboración los Objetivos Estratégicos especificados en el presente plan trienal.

El Plan Anual de Actuación será presentado al Consejo Rector a finales del año anterior, para su aprobación. En dicho Plan se plasma la planificación de cada una de las actividades que se llevarán a cabo por el ISFAS O.A., así como un listado de indicadores para evaluar el cumplimiento de cada uno de los objetivos definidos en el Plan de Actuación, mediante un proceso de evaluación continua que permita establecer el grado de desempeño y cumplimiento de los objetivos establecidos, aportando la información necesaria para identificar las mejoras en los procesos.

El Organismo elabora además la Memoria Anual, instrumento aprobado por la Secretaría General Gerente, en el que siguiendo el orden de los objetivos estratégicos del ISFAS O.A. se describen las actividades realizadas por el Instituto a lo largo del ejercicio correspondiente, los resultados obtenidos y la gestión desarrollada en los diferentes ámbitos de actuación.

SUBSISTENCIA DE LAS CIRCUNSTANCIAS QUE JUSTIFICARON LA CREACIÓN DEL ISFAS O.A.

La creación del ISFAS O.A. se remonta al año 1975 cuando por Ley 28/1975, de 27 de junio, se desarrolla la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.

Todo ello, basado en la Ley de Bases de la Seguridad Social de veintiocho de diciembre de mil novecientos sesenta y tres que establecía un amplio sistema de protección a la población activa encuadrada dentro de su campo de aplicación y en la que ya se ponía de manifiesto la problemática que representaba el tener que otorgar esa protección a una comunidad diversa tan diferente en sus actividades y en su regulación.

Fue por ello, por lo que en su base III, se sentaba el principio de creación de unos Regímenes Especiales para regular el alcance y procedimiento de esa protección a determinados grupos profesionales que, por sus peculiares condiciones, no podían encuadrarse dentro de un Régimen General.

Así con aquella Ley se pretendía que todo aquel que estuviera o quedase encuadrado en las Fuerzas Armadas, así como el personal que cumplía su servicio militar, tuviera la seguridad de una total y completa protección.

De este modo, los Ejércitos aspiraban a ayudar a quienes servían en filas, así como sus familias ante cualquier fatalidad o infortunio si no recibían dicha ayuda por medio de otro Régimen de Seguridad Social.

Asimismo, se garantizaba la acción protectora con una eficaz asistencia sanitaria, además de regular las distintas situaciones por causas de enfermedad, herido o incapacitado para el servicio.

Para alcanzar este fin, para garantizar prestaciones homogéneas y para la extensión y ampliación futura de las mismas, se crea el Régimen Especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas que sería gestionado, desde el principio por el «Instituto Social de las Fuerzas Armadas» (ISFAS), quien planificaría su acción y adecuaría sus posibilidades en beneficio de todos los que en él fueron encuadrados.

Quedaron obligatoriamente incluidos en el campo de aplicación de este Régimen Especial el personal perteneciente a los Ejércitos de Tierra, Mar o Aire, a la Guardia Civil o Policía Armada, tanto en activo como en situación de retirado, así como los alumnos de las Academias, Escuelas y otros Centros de Instrucción y Enseñanza Militares, las Clases de Tropa y Marinería mientras prestasen su servicio en filas, los funcionarios civiles al servicio de la Administración Militar y los funcionarios en prácticas pendientes de incorporación definitiva a los distintos Cuerpos.

Desde entonces, hasta nuestros días, el citado Régimen Especial de la Seguridad Social para las Fuerzas Armadas ha subsistido y ha ido evolucionando al mismo ritmo que el Régimen General, obligando al ISFAS O.A. a evolucionar con él.

Así, dicho Régimen Especial queda actualmente definido en el Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, asignándosele al ISFAS O.A. la gestión del mismo.

La citada Ley 28/1975, en su disposición transitoria primera, dio la posibilidad de que las Mutuas de las Fuerzas Armadas, existentes en aquella época, pudieran integrarse en el Instituto Social de las Fuerzas Armadas, determinándose las condiciones en que éste se haría cargo de los derechos y obligaciones de los mutualistas, garantizando a los socios y beneficiarios existentes en el momento de la integración la percepción de las prestaciones que estuvieran en vigor en la Mutua respectiva con anterioridad a treinta y uno de diciembre de mil novecientos setenta y tres.

Se integraron las Mutuas Benéfica del Ejército de Tierra (AMBE) y Benéfica del Ejército del Aire (AMBA), aportando la totalidad de sus bienes, derechos y acciones con los que se constituyó un fondo especial al que se incorporaron las cuotas de los mutualistas afectados y los recursos públicos que les correspondían.

En la actualidad, los gastos imputables a las Mutuas integradas se financian con los recursos del mencionado fondo especial, cuyo déficit, en su caso, es cubierto mediante subvención del Estado. No pueden incorporarse nuevos socios a las dos Mutuas integradas en el ISFAS O.A. y existe la opción individual a darse de baja en las mismas. Las pensiones de las dos Mutuas abonadas con cargo al fondo especial tienen el carácter de pensiones públicas y, de acuerdo con lo dispuesto en la disposición adicional trigésima quinta de la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005, se facultó al ISFAS para que procediese a su capitalización en un solo pago.

El 24 de abril de 1980, se aprobó la construcción de un “Centro para Minusválidos” en Madrid, en las proximidades del kilómetro 11 de la carretera de Extremadura. Tras un largo periodo de tramitación y construcción, el 6 de noviembre de 1984, se autorizó la inscripción del Centro Especial del ISFAS (CEISFAS) en el Registro de Entidades de Recuperación y Rehabilitación de Minusválidos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Dicho Centro, inició su andadura como Centro ocupacional, en esa misma fecha, prestando sus servicios única y exclusivamente a “deficientes psíquicos de nivel severo, medio y ligero, con crisis epilépticas controladas y sin otras patologías graves asociadas”.

A día de hoy, el CEISFAS sigue prestando sus servicios como centro ocupacional para la atención directa de personas con discapacidad intelectual, en régimen de externado a personas de ambos sexos, con una edad comprendida entre 18 y 65

años, que no precisen ayuda de tercera persona para las actividades básicas de la vida diaria. Dispone de talleres ocupacionales que se complementan con equipos de atención psicopedagógica y educación física, en aras a conseguir el mejor desarrollo personal y la integración social y laboral de estas personas.

En 1981, el Instituto Social de la Fuerzas Armadas O.A. adquirió el hotel Carlton de Alicante para residencia temporal de asegurados de la tercera edad. Paso a denominarse Residencia “Jorge Juan” y, a día de hoy, continúa cumpliendo su misión, en el marco de la acción protectora del instituto, en materia social.

En 1992, también se adquirió la propiedad de diversos inmuebles de apartamentos ubicados en el término municipal de Benidorm y que forman parte de un complejo residencial denominado Ciudad Patricia, destinado, de conformidad con sus Estatutos, a uso de carácter residencial. Al igual que la residencia “Jorge Juan”, se han venido dedicando dichos inmuebles como apartamentos de descanso, a modo de prestación social, para su uso prioritario por los afiliados en situación de retiro y sus familias. En 2019, este conjunto de inmuebles pasó a denominarse: «Centro Residencial General Gutiérrez Mellado».

El ISFAS O.A. es un Organismo público con personalidad jurídica pública diferenciada, patrimonio y tesorería propios, así como autonomía de gestión, y se regirá por las previsiones de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.

El régimen económico-financiero, patrimonial, presupuestario y contable, así como el de intervención y control financiero de las prestaciones y el régimen de los conciertos para la prestación de los servicios de asistencia sanitaria y farmacéutica será el establecido por el Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, por el Real Decreto 1726/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Instituto Social de las Fuerzas Armadas O.A. y el Reglamento General de la Seguridad Social de las FAS, por la Ley 47/2003, 26 de noviembre, General Presupuestaria, en las materias en que sea de aplicación y supletoriamente por la Ley 40/2015 de, 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

El ISFAS O.A. gozará del mismo tratamiento fiscal que la Ley establezca para el Estado.

Por tanto, el ISFAS O.A. cuenta con un marco jurídico de actuación adaptado a la legislación actual y el régimen especial de la Seguridad Social que gestiona sigue plenamente vigente, lo que supone que el Organismo cuenta con los elementos esenciales que le habilitan jurídicamente para el cumplimiento de las funciones encomendadas.

La forma de organismo autónomo se considera la más adecuada ya que permite una mayor agilidad y eficacia en la gestión al tener autonomía de gestión y plena capacidad de obrar en la gestión del Organismo, dentro del estricto cumplimiento de la legalidad vigente, especialmente en materia de transparencia en la gestión hacia los beneficiarios del Instituto.

De otra parte, las principales funciones del Instituto tienen como finalidad la satisfacción del interés general, concretamente en el ámbito de las Fuerzas Armadas, la Guardia Civil, el personal estatutario del CNI y los funcionarios civiles de Cuerpos adscritos al Ministerio de Defensa y son, entre otras, la protección de aquellas contingencias relacionadas con la necesidad de asistencia sanitaria; la incapacidad temporal, derivada bien de enfermedad común o profesional, bien de accidente común o en acto de servicio, o como consecuencia de él; la inutilidad para el servicio, en los mismos supuestos anteriores y las cargas familiares.

Asimismo, el Instituto debe prestar a sus asegurados y beneficiarios las siguientes prestaciones a las que, en su caso, tengan derecho: asistencia sanitaria; subsidio por incapacidad temporal, incluida la situación especial de incapacidad temporal por donación de órganos o tejidos para su trasplante, en el caso de funcionarios civiles; prestaciones económicas y recuperadoras, en su caso, por inutilidad para el servicio, e indemnización por lesiones, mutilaciones o deformidades de carácter permanente no invalidantes; servicios sociales; asistencia social; prestaciones familiares por hijo a cargo minusválido; subsidio especial por maternidad en caso de parto múltiple.

El ISFAS O.A., para su funcionamiento y administración, cuenta con varios órganos directivos, dependientes de la Secretaría General Gerente: dos de ellos con nivel orgánico de subdirección general – la subdirección de prestaciones y la subdirección económico-financiera –; y otros órganos, sin el citado nivel, pero con similar importancia, como son: la secretaría general adjunta, la inspección de servicios, las delegaciones territoriales, la asesoría jurídica y la intervención delegada. Cada uno de éstos tiene encomendado específicamente satisfacer cada una de las misiones encomendadas al ISFAS O.A. Esta especialización de funciones permite distribuir y atender de manera específica las diferentes cuestiones que surgen en la gestión diaria, contribuyendo tanto a un mejor servicio a los asegurados y sus beneficiarios como al mejor desempeño de la misión encomendada.

Para la consecución de los fines que le son propios, la plantilla del ISFAS O.A. cuenta con un alto nivel de especialización, pudiendo acceder a una formación general que promueve el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y el MINISDEF, así como a los cursos que se imparten dentro de su propio plan de formación.

La Relación de Puestos, a 15 de noviembre de 2025, cuenta con 762 efectivos previstos, de los que están cubiertos 511, es decir, el 67% de los puestos dotados. Por tipos de personal, el militar asciende a 193 sobre los 231 previstos en la

Relación de Puestos Militares (RPM), el civil, entre funcionario y laboral, asciende a 161 sobre los 363 previstos en la Relación de Puestos de Trabajo (RPT).

Para refuerzo de la plantilla, existe un convenio entre el Ministerio del Interior y el ISFAS O.A. para que, hasta 190 Guardias Civiles, en situación de reserva, presten determinados servicios en los órganos centrales y la estructura periférica del Instituto. En la actualidad están activados 175 de ellos.

A la vista de lo anterior, se pone de manifiesto que el propio diseño de la organización del ISFAS O.A. contribuye y asegura una actuación correcta para la satisfacción de sus fines específicos y, en consecuencia, del interés general de los asegurados, si bien debe destacarse el importante problema de personal que dificulta el ejercicio de sus propias competencias.

En tercer lugar, en el ámbito del MINISDEF no existe un organismo de las características descritas, por lo que no se da una duplicidad de funciones. En la Administración General del Estado, en adelante AGE, existen ciertos organismos similares, como son la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE) y la Mutualidad General Judicial (MUGEJU) pero se encuentran especializados en otros ámbitos de personal diferentes, por lo que en este ámbito tampoco se produce dualidad de órganos.

La sostenibilidad financiera del Instituto se consigue asegurando unos ingresos recurrentes y diversificados, junto con una gestión prudente y transparente. Así, entre los ingresos recurrentes con, una periodicidad mensual, destacan la Aportación del Estado como empleador del colectivo protegido, de igual manera que las cuotas abonadas por los cotizantes adscritos y las provenientes del Fondo Especial. Por otro lado, aunque no con la misma periodicidad, se encuentra la Transferencia del Ministerio de Hacienda correspondiente a las prestaciones por al hijo o menor o acogido con discapacidad. Por último, como financiación adicional a las ya mencionadas, dando sostenibilidad al sistema, se cuenta con los ingresos provenientes de la explotación de los bienes inmuebles propiedad del Instituto, así como con los cánones por el uso de los complejos residenciales con que cuenta el Organismo.

Las fuentes de financiación enumeradas son suficientes para dar una sostenibilidad en el tiempo al Instituto, todo ello soportado en la elaboración de unos presupuestos basados en ingresos realistas, con el establecimiento de una reserva financiera como es el Remanente de Tesorería que permite enfrentarnos a imprevistos a lo largo del ejercicio económico, al mismo tiempo que se alinean dichos ingresos con las necesidades estratégicas y operativas del Organismo.

En este sentido el Remanente de Tesorería no afectado del Organismo a 31 de diciembre de 2024 ascendía a la cifra de 202.448.529,85 millones de euros, sin embargo, en el ejercicio 2025 se ha visto reducido, como consecuencia de modificaciones presupuestarias que ha habido que acometer para solventar el déficit presupuestario derivado del nuevo Concierto de Asistencia Sanitaria y la prórroga del Presupuesto 2023 que generó déficit en determinadas partidas

presupuestarias. Por otro lado, el Remanente de Tesorería Afectado a 31 de diciembre de 2024 ascendía a la cifra de 5.263.397,20 millones de euros y no se prevé variación a final del ejercicio 2025.

La concepción legal del Instituto implica que la mayor parte de los gastos que figuran en el presupuesto del Organismo corresponden precisamente a la financiación de las asistencias y prestaciones que debe prestar a sus beneficiarios.

Por lo anteriormente señalado, desde un punto de vista puramente económico, se puede concluir la suficiente solvencia del Organismo, sin que, como no podía ser de otra manera, desde una perspectiva estrictamente jurídica y contable, le resulten, en su caso, de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 40/2015, relativas a la disolución, liquidación y extinción de los organismos públicos estatales. A este respecto cabe significar que, en la actualidad, no se observan ninguna de las causas de disolución del artículo 96.1.e) de la citada Ley.

En lo referente al Informe de Auditoría de cuentas del año 2024, emitido con fecha de 10 de junio de 2025, señala que *«En nuestra opinión, las cuentas anuales adjuntas expresan, en todos los aspectos significativos, la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera de la entidad ISFAS OOAA a 31 de diciembre de 2024, así como de sus resultados y flujos de efectivo y del estado de liquidación del presupuesto correspondientes al ejercicio terminado en dicha fecha, de conformidad con el marco normativo de información financiera que resulta de aplicación, que se identifica en la nota 3.1 de la memoria y, en particular, con los principios y criterios contables y presupuestarios contenidos en el mismo»*.

En el BOE de fecha 31 de julio de 2025, mediante Resolución de 24 de julio de 2025, de la IGAE, se hizo pública la referencia al «Registro de cuentas anuales del sector público» del ejercicio 2024, figurando la cuenta del ISFAS O.A. como entregada en plazo y remitida al Tribunal de Cuentas. Estas cuentas se encuentran publicadas en la página web del Organismo.

FUNCIONES ENCOMENDADAS AL ISFAS O. A.

El ISFAS O.A. desarrolla su actividad, guiado por los siguientes principios: Servicio público, respeto a la legalidad, ejemplaridad en la conducta, objetividad, mejora continua, responsabilidad, independencia y evitando el conflicto de intereses.

En el ejercicio de sus funciones, y para el cumplimiento de los fines que le han sido encomendados, el Instituto actúa con plena independencia funcional.

El Organismo cuenta con 8 objetivos clave, descritos a continuación, que fundamentan el presente Plan de Actuación, y que se desarrollan a lo largo del Anexo I, Objetivos Estratégicos del ISFAS O.A.:

- 1) Adecuada asistencia sanitaria a los afiliados y sus beneficiarios, de acuerdo con la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Salud (SNS).
- 2) Gestión de la prestación económica por incapacidad temporal, derivada bien de enfermedad común o profesional, bien de accidente común o en acto de servicio, o como consecuencia de él o por donación de órganos o tejidos para su trasplante, exclusivamente, en el caso de funcionarios civiles y personal estatutario del CNI.
- 3) Gestión y reconocimiento de las pensiones complementarias de inutilidad para el servicio, de las prestaciones de gran invalidez y de las indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes.
- 4) Gestión de las prestaciones económicas de protección a la familia.
- 5) Gestión de las prestaciones sociales que ayuden a paliar los estados y situaciones de necesidad de aquellos afiliados y sus beneficiarios que la precisen.
- 6) Gestión del Fondo especial del ISFAS.
- 7) Gestión y dirección de los Centros Residenciales “Jorge Juan” y “Capitán General Gutiérrez Mellado”
- 8) Gestión y dirección del CEISFAS.

Estos objetivos, se traducen en las siguientes actividades que componen el Plan de Actuación y permiten el cumplimiento de la misión encomendada al ISFAS O.A.

- a) La prestación de la asistencia sanitaria se ajusta a lo previsto en la Sección 1ª del Capítulo V del Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.

Este objetivo lleva consigo garantizar:

- Unos servicios de atención primaria, incluida la atención primaria de urgencia en régimen ambulatorio o a domicilio, y la atención especializada, ya sea en régimen ambulatorio u hospitalario y los servicios de urgencia hospitalaria, todos ellos con un contenido análogo al establecido para los beneficiarios del Sistema Nacional de Salud.
 - Una prestación farmacéutica, mediante copago, que incluya las fórmulas magistrales y preparados oficinales, las especialidades y los efectos y accesorios farmacéuticos, con la extensión determinada para los beneficiarios del Sistema Nacional de Salud.
 - Otras prestaciones complementarias tales como la ortoprotésica, el transporte sanitario, la dietoterapia y la oxigenoterapia a domicilio.
- b) La gestión de la prestación económica por incapacidad temporal se regula en la Sección 2ª del Capítulo V del citado Real Decreto Legislativo 1/2000.

Con este objetivo se pretende proteger:

- Las situaciones determinantes de incapacidad temporal para los funcionarios civiles y personal estatutario del CNI, entre las que destacan las debidas a enfermedad común o profesional, a accidente común o en acto de servicio, o como consecuencia de él.
 - Los períodos de observación por enfermedad profesional, cuando se prescriba la baja en el servicio durante los mismos.
- c) La Gestión y reconocimiento de las pensiones complementarias de inutilidad para el servicio queda determinada por lo establecido en la Sección 3ª del Capítulo V del mismo Real Decreto Legislativo 1/2000.

Este objetivo garantiza que:

- Al personal militar profesional y de la Guardia Civil y los funcionarios civiles incluidos en el campo de aplicación del Régimen especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas que, como consecuencia de enfermedad o accidente, pasen a retiro o jubilación por inutilidad o incapacidad permanentes, se le reconozca el derecho de una pensión complementaria de inutilidad para el servicio cuando la enfermedad o lesión que motivó el retiro o jubilación les imposibilite de forma absoluta y permanente para todo trabajo, oficio o profesión.
- Cuando el personal al que se le reconozca el derecho a una pensión complementaria de inutilidad para el servicio, acredite que la lesión o enfermedad que originó el retiro por incapacidad le produce pérdidas anatómicas o funcionales que requieran la asistencia de otra persona para la realización de los actos más esenciales de la vida diaria, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos, se le garantice una prestación de gran invalidez.

- d) La Gestión de las prestaciones económicas de protección a la familia se establece en la Sección 4ª del Capítulo V del referido Real Decreto Legislativo 1/2000.

Con este objetivo se garantizan:

- Las ayudas familiares por hijo o menor acogido a cargo con discapacidad.
- Las ayudas económicas en los supuestos de parto o adopción múltiple, materializadas en forma de subsidio especial por maternidad y de prestación económica de pago único.

- e) La Gestión de las prestaciones sociales se contempla en la Sección 5ª del Capítulo V del referido Real Decreto Legislativo 1/2000.

Las actividades que en este campo se desarrollan, se enmarcan en el ámbito de la dependencia, en el socio-sanitario y en el de otras prestaciones de carácter social.

En el primero de ellos, el de la dependencia, actualmente no se desarrolla ninguna actividad, por estar suspendidas las posibles ayudas, al haberse tenido en cuenta que son mucho más beneficiosas las que proveen las distintas Comunidades Autónomas y que, además, estas últimas son incompatibles con cualquiera de las que pudiera prestar el ISFAS.

En el segundo de ellos, se han de proveer las siguientes ayudas para:

- Estancias temporales en centros asistenciales y servicios domiciliarios de carácter temporal para personas mayores o en situación de dependencia.
- La promoción de la autonomía personal.
- La atención de enfermos crónicos.
- Pacientes celíacos, menores de edad.
- Personas drogodependientes.

Y en el tercero, se proporcionan las siguientes ayudas:

- Económica a personas mayores
- Económica por fallecimiento.

- f) La Gestión del Fondo especial del ISFAS viene regulada en la disposición adicional cuarta del Real Decreto Legislativo 1/2000.

En este aspecto, las actividades del instituto se orientan a garantizar a los socios y beneficiarios de la Asociación Mutua Benéfica del Ejército de Tierra y de la Asociación Mutua Benéfica del Aire, las prestaciones que estaban en vigor, en la respectiva Mutua, con anterioridad a 31 de diciembre de 1973.

- g) Gestión de los Centros Residenciales “Jorge Juan” y “Capitán General Gutierrez Mellado” para el descanso y disfrute, principalmente, por aquellos de sus afiliados en situación de retiro y sus familias.

A tal fin, con carácter anual se han de dictar las correspondientes instrucciones reguladoras de las convocatorias de acceso a los mismos en las que se contemplan los requisitos y prioridades, para acceder al uso de los citados apartamentos y zonas comunes.

- h) Gestión y dirección del CEISFAS que, en la actualidad, funciona como un centro ocupacional para la atención directa de personas con discapacidad intelectual, que desarrolla su actividad con carácter GRATUITO (atención en el centro, comedor y rutas).

A tal efecto, el centro dispone de talleres ocupacionales que se complementan con equipos de atención psicopedagógica y educación física, en aras a conseguir el mejor desarrollo personal y la integración social y laboral de estas personas.

Pueden acceder los titulares y beneficiarios del ISFAS, los huérfanos de Personal Militar y Guardia Civil que pertenezcan a cualquiera de los Patronatos de Huérfanos de los Ejércitos y familiares de personal que presta servicio en el ámbito del Ministerio de Defensa. Así mismo, por convenio con la Comunidad de Madrid a través de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, se ponen a su disposición plazas para personas que no se encuentren en los colectivos mencionados.

Además de todas las actuaciones anteriores, directamente relacionadas con la consecución de sus objetivos estratégicos, lleva a cabo otras de carácter general como son la gestión de registro, personal, riesgos laborales, fondos documentales, servicios generales, acción social, formación, cartas de servicios, quejas, felicitaciones y sugerencias; gestión de las tecnologías de la información y comunicación; coordinación técnica, realización de estudios de necesidades y sus soluciones; desarrollo de las aplicaciones propias del Instituto, mantenimiento y administración de los servidores y soporte al usuario y otras de carácter estrictamente económico como la gestión de los mecanismos de ingreso y cobro de los derechos económicos del ISFAS O.A., que permiten, en gran medida, la ejecución del resto de actuaciones.

Las principales actuaciones a desarrollar en el ejercicio 2026-2028 son las siguientes:

- i. Seguimiento, control y renovación del Concierto suscrito con entidades de seguro para la asistencia sanitaria de titulares y beneficiarios del ISFAS O.A.

- ii. Seguimiento, control y renovación del Concierto para fijar las condiciones para la ejecución de la prestación farmacéutica a través de las oficinas de farmacia.
- iii. Mantenimiento y actualización de la Cartera de Servicios del Instituto.
- iv. Seguimiento y control de la colaboración concertada del ISFAS O.A. con la Sanidad Militar.
- v. Seguimiento, control y renovación del Convenio con el Instituto Nacional de la Seguridad Social, para el aseguramiento del acceso a la asistencia sanitaria en territorio nacional a los asegurados y beneficiarios del ISFAS O.A.
- vi. Seguimiento, control y renovación de los Convenios con las distintas Comunidades Autónomas (CCAA) para la prestación en zonas rurales de determinados servicios sanitarios a los mutualistas y demás beneficiarios adscritos a entidades de seguro de asistencia sanitaria concertada.
- vii. Seguimiento, control y renovación de los Convenios con las distintas CCAA para la integración del colectivo de sus titulares y beneficiarios, adscritos a la modalidad asistencial por medio de los sistemas públicos de salud, en sus sistemas de receta electrónica.
- viii. Mantener actualizado y regularizado todo el colectivo del Organismo.
- ix. Facilitar el acceso a las distintas modalidades asistenciales que proporciona el Instituto y gestionar los distintos cambios autorizados entre ellas, ya sean ordinarios o extraordinarios.
- x. Reconocimiento de los distintos tipos de Ayudas, tanto sociales como sociosanitarias.
- xi. Gestión de las pensiones y ayudas del Fondo Especial del ISFAS.
- xii. Mantenimiento y conservación de la página web, sede electrónica, bases de datos e infraestructuras informáticas.
- xiii. Adquisición de equipos informáticos para uso propio y financiación de proyectos mediante las oportunas modificaciones presupuestarias.
- xiv. Conservación de equipos informáticos.
- xv. Estudios y trabajos técnicos.
- xvi. Incremento de las actuaciones de conservación y mantenimiento de las infraestructuras propias.
- xvii. Actualización y conservación de mobiliario y enseres.

- xviii. Gestión de los Centros Residenciales “Jorge Juan” y “Capitán General Gutiérrez Mellado”.
- xix. Dirección y gestión del Centro Especial del CEISFAS.
- xx. Gestión de los ingresos procedentes de tasas y precios públicos.
- xxi. Gestión de los ingresos de las cotizaciones obligatorias y voluntarias de los titulares cotizantes.
- xxii. Gestión de los ingresos de la aportación obligatoria del Estado (“cuota patronal”).
- xxiii. Gestión de los ingresos de los socios de las Mutuas integradas en el fondo especial del ISFAS O.A.
- xxiv. Gestión de los ingresos por "Prestación de hijo o menor acogido a cargo con discapacidad.
- xxv. Gestión de las rentas de bienes inmuebles.
- xxvi. Gestión de otros ingresos patrimoniales.
- xxvii. Gestión del Remanente de Tesorería.
- xxviii. Atención directa y personalizada a los afiliados y beneficiarios del ISFAS O.A.

Todas las actuaciones están condicionadas a las disponibilidades presupuestarias. El detalle de las mismas, así como los créditos destinados a satisfacer cada necesidad en concreto, se incluye en las memorias de objetivos y estado de gasto que forman parte de los Presupuestos Generales del Estado para cada año.

Todo lo descrito con anterioridad se ve complementado con la definición e implementación de las políticas en materia de Recursos Humanos que el ISFAS O.A. lleva a cabo: Potenciar la conciliación entre la vida familiar y laboral, cumplir con las políticas de Igualdad recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, resolver las preguntas formuladas, a los efectos de lo dispuesto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, así como velar por el cumplimiento de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Destacar que respecto al cumplimiento con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y en concreto con el de la igualdad entre hombres y mujeres en el seno de la FAS, este Organismo cuenta, bajo la dirección funcional de la División de Igualdad y Apoyo al Personal, con una Unidad de Protección frente al acoso sexual y por razón de sexo y otra de Protección frente al acoso profesional, ambas con responsabilidades hacia todo el Personal encuadrado en el Instituto.

ANEXO 1.

DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL ISFAS O.A. 2026-2028

La estrategia de actuación del ISFAS O.A. viene definida por los principios que sustentan su organización. Estos permiten definir la misión del Organismo como entidad prestadora de servicios para el personal militar de las FAS y de la Guardia Civil, el personal estatutario del CNI y a los funcionarios civiles incluidos en el campo de aplicación del Régimen especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, a través de procesos reglados que inciden en el servicio que presta el organismo a sus afiliados y sus beneficiarios.

Así, como Administración Pública, el ISFAS O.A. tiene como objetivo estratégico servir al interés general, en este caso, con el marco general que establece la Seguridad Social, gestionando, en particular el Régimen Especial de la Seguridad Social de las FAS, con el objeto de atender la satisfacción de las siguientes necesidades encomendadas por el ordenamiento jurídico:

- 1) Prestación de la asistencia sanitaria a todo el colectivo protegido.
- 2) Asignación de las prestaciones sociales y socio-sanitarias previstas.
- 3) Sostenimiento financiero del sistema de Seguridad Social de las FAS.
- 4) Administración de patrimonio encomendado al Organismo.

Por tanto, el objetivo final del Organismo es mantener la salud física, moral y social de su colectivo, gestionando el Régimen Especial de la Seguridad Social de las FAS.

Para ello, el ISFAS O.A. cuenta con 8 objetivos estratégicos clave, que afectan a los aspectos anteriormente relacionados:

- 1) Adecuada asistencia sanitaria a todo el colectivo protegido por el Organismo.
- 2) Gestión de la prestación económica por incapacidad temporal.
- 3) Gestión y reconocimiento de las pensiones complementarias de inutilidad para el servicio, de las prestaciones de gran invalidez y de las indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes.
- 4) Gestión de las prestaciones económicas de protección a la familia.
- 5) Gestión de las prestaciones sociales que ayuden a paliar los estados y situaciones de necesidad de aquellos afiliados y sus beneficiarios que la precisen.
- 6) Gestión del Fondo especial del ISFAS.
- 7) Gestión de los Centros Residenciales “Jorge Juan” y “Capitán General Gutierrez Mellado”.
- 8) Gestión y dirección del CEISFAS.

A dichos objetivos, se han de añadir para su consecución, objetivos estratégicos adicionales y complementarios sin los cuales no sería posible la mejora continua y la búsqueda de eficacia pretendidas. Estos objetivos adicionales son:

- 9) Modernizar los sistemas y tecnologías de la información.

- 10) Impulso de las relaciones institucionales nacionales.
- 11) Mejorar la calidad en la gestión eficiente y transparente.
- 12) Evaluación del impacto.

Para alcanzar estos objetivos se tienen que optimizar los medios de los que dispone el ISFAS O.A., y para eso se requiere llevar a cabo 4 líneas de actuación principales:

- a) Adaptar la estructura organizativa y obtener su implicación.
- b) Cubrir puestos clave.
- c) Inculcar ética, compromiso y responsabilidad.
- d) Especializar y capacitar al personal.

DEFINICIÓN DE LOS OBJETIVOS

Objetivo estratégico 1.- Prestar la asistencia sanitaria, a todo el colectivo protegido, de acuerdo con lo previsto en la Sección 1ª del Capítulo V del Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, de acuerdo con la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Salud (SNS).

Objetivo estratégico 2.- Prestar auxilio económico por incapacidad temporal, derivada bien de enfermedad común o profesional, bien de accidente común o en acto de servicio, o como consecuencia de él o por donación de órganos o tejidos para su trasplante, exclusivamente, en el caso de funcionarios civiles y personal estatutario del CNI, todo ello, de acuerdo con lo regulado en la Sección 2ª del Capítulo V del citado Real Decreto Legislativo 1/2000.

Objetivo estratégico 3.- Gestionar y reconocer las pensiones complementarias de inutilidad para el servicio, de las prestaciones de gran invalidez y de las indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes, al amparo de lo establecido en la Sección 3ª del Capítulo V del mismo Real Decreto Legislativo 1/2000.

Objetivo estratégico 4.- Gestionar las prestaciones económicas de protección a la familia según se establece en la Sección 4ª del Capítulo V del referido Real Decreto Legislativo 1/2000.

Objetivo estratégico 5.- Gestionar las distintas prestaciones sociales que ayuden a paliar los estados y situaciones de necesidad de aquellos afiliados y sus beneficiarios que las precisen tal como se contempla en la Sección 5ª del Capítulo V del referido Real Decreto Legislativo 1/2000.

Objetivo estratégico 6.- Gestionar el Fondo Especial del ISFAS, al amparo de lo regulado en la disposición adicional cuarta del Real Decreto Legislativo 1/2000, garantizando a los socios y beneficiarios de la Asociación Mutua Benéfica del Ejército de Tierra y de la Asociación Mutua Benéfica del Aire, las prestaciones que estaban en vigor, en la respectiva Mutua, con anterioridad a 31 de diciembre de 1973.

Objetivo estratégico 7.- Gestionar y dirigir los Centros Residenciales del Organismo para proporcionar el descanso y disfrute, principalmente, de aquellos de sus afiliados en situación de retiro y sus familias.

Objetivo estratégico 8.- Gestionar y dirigir el CEISFAS como centro ocupacional para la atención directa de personas con discapacidad intelectual, que desarrolle su actividad con carácter GRATUITO para los beneficiarios.

Objetivo estratégico 9. - Dotar al ISFAS O.A. de medios informáticos necesarios para alcanzar sus objetivos: portales de teletrabajo, sistemas de autenticación y firma electrónica, hardware, software, etc.

Objetivo estratégico 10. - Impulsar las relaciones de colaboración con las Comunidades Autónomas, Organismos y centros de la Administración del Estado y Organismos Públicos para el cumplimiento de las funciones encomendadas en el reglamento y estatutos del Instituto.

Objetivo estratégico 11. - Mejorar la calidad en la gestión eficiente y transparente, alcanzando los fines del Instituto con los menores recursos posibles.

Objetivo estratégico 12. - Evaluar el impacto mediante el empleo de una Unidad de Control Interno y Análisis de Riesgos, responsable del proceso de evaluación del impacto, de las técnicas básicas y medios para evaluar la efectividad y eficiencia de los procesos y buscar permanentemente su mejora.

Este conjunto de objetivos estratégicos y sus consecuencias es la realidad sobre la que se asienta la definición de la estrategia del Instituto. Establecer los mismos define a la propia organización y permite una gestión global acorde tanto con las exigencias de nuestra legislación, como con los principios de eficacia y eficiencia en la gestión y asignación de los recursos públicos.

Como ya se ha expuesto, la misión del ISFAS O.A. no es otra que mantener la salud física, moral y social de su colectivo, gestionando el Régimen Especial de la Seguridad Social de las FAS, garantizando a su colectivo protegido las mismas condiciones que tiene el colectivo amparado por el régimen General de la Seguridad Social.

Estos objetivos son la razón de ser del Organismo. Así como lo son también la coordinación de las políticas de gestión, administración y disposición de los bienes y recursos materiales de los que dispone el ISFAS O.A. con las políticas del Ministerio de Defensa (MINISDEF) y del Ministerio del Interior (MININT), en el ámbito circunscrito, así como el desarrollo de cuantas políticas públicas le sean atribuidas, en colaboración con el resto de las Administraciones Públicas.

PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO

ANEXO 2.

ESCENARIO PRESUPUESTARIO PLURIANUAL 2026-2028

En el contexto de la gestión de los recursos públicos asignados al ISFAS O.A., el escenario presupuestario plurianual se ha consolidado como el instrumento esencial para garantizar la estabilidad de los ingresos y mejorar la previsibilidad del gasto público. Este mecanismo permite proyectar ingresos y egresos en un horizonte de mediano y largo plazo, promoviendo una asignación eficiente de los recursos que permita la satisfacción de las necesidades permanentes de los afiliados, lo que implica la obligación de plantear una presupuestación responsable dentro de unas necesidades claramente definidas.

Así el ISFAS O.A. cuenta con dos programas presupuestarios que satisfacen las necesidades del colectivo protegido:

Programa 222M *“Prestaciones Económicas del Mutualismo Administrativo”*.

Programa 312E *“Asistencia Sanitaria del Mutualismo Administrativo”*.

El escenario presupuestario plurianual es una herramienta fundamental para garantizar una gestión responsable y sostenible. Su correcta implementación contribuye a mejorar la eficiencia del gasto público y a fortalecer la estabilidad del Organismo. Sin embargo, su éxito depende de la rigurosidad en su formulación, la coherencia con las políticas económicas y el compromiso de las autoridades para su cumplimiento.

El escenario presupuestario plurianual enfrenta algunos retos, como la incertidumbre económica, la necesidad de marcos normativos sólidos y la voluntad política para respetar las proyecciones establecidas. Además, requiere de capacidades técnicas adecuadas para su formulación y seguimiento.

Dicho lo cual, a fecha 15 de noviembre de 2025 y por programas presupuestarios, el ISFAS O.A. muestra la siguiente ejecución presupuestaria:

PROGRAMA 222M (euros)	CRÉDITO TOTAL	COMPROMISOS	OBLIGACIONES RECONOCIDAS
CAP.1 GASTOS PERSONAL	22.180.407,00	21.005.612,64	14.343.746,02
CAP. 2 GASTOS CORRIENTES BIENES y SERV.	9.691.777,27	8.890.806,18	7.145.490,02
CAP. 3 GASTOS FINANCIEROS	3.010,00	0,00	0,00
CAP. 4 TRANSF.CORRIENTES (Prestaciones socio-económicas)	49.855.550,00	40.286.729,91	40.286.729,91
CAP. 6 INVERSIONES	1.000.330,00	909.354,04	641.099,84
CAP. 8 ACTIVOS FINANCIEROS	198.200,00	38.787,24	38.787,24
CAP. 9 PASIVOS FINANCIEROS	2.000,00	0,00	0,00
TOTAL PROGRAMA	82.931.274,27	71.131.290,01	62.455.853,03

PROGRAMA 312E (euros)	CRÉDITO TOTAL	COMPROMISOS	OBLIGACIONES RECONOCIDAS
CAP. 2 GASTOS CORRIENTES BIENES y SERVICIOS	605.683.338,90	601.397.519,09	476.748.487,25
CAP. 4 TRANSF.CORRIENTES (Prestaciones asistenciales)	215.907.000,00	185.525.743,08	185.525.743,08
TOTAL PROGRAMA	821.590.338,90	786.923.262,17	662.274.230,33

(*) El Crédito Total incluye las modificaciones presupuestarias realizadas hasta la fecha.

Los compromisos de gastos plurianuales por programas, a fecha actual son los siguientes:

PROGRAMA 222M (euros)	2026 RC	2027 RC	2028 RC
CAP. 2 GASTOS CORRIENTES BIENES y SERV.	5.765.865,90	2.444.949,52	1.729.335,39
PROGRAMA 312E (euros)	2026 RC	2027 RC	2028 RC
CAP. 2 GASTOS CORRIENTES BIENES y SERV.	605.890.455,65	1.047.484,15	29.151,17

A continuación, se incluyen los escenarios presupuestarios de Gastos y de Ingresos para los ejercicios 2026-2028.



ISFAS

ESCENARIO PRESUPUESTARIO GASTOS 2026 – 2028 en miles

CAP.	DESCRIPCIÓN CAPÍTULO	PRESUP.2025 (2023P) (a)	2026 (b)	% (b/a)	2027 (c)	% (c/b)	2028 (d)	% (d/c)
1	GASTOS PERSONAL	21.927,37	20.277,37	-9,24	20.227,37	0,00	20.227,37	0,00
2	GASTOS CORR. BIENES y SERV.(222M+312E)	557.607,62	623.411,81	11,18	740.609,72	11,87	762.828,01	10,29
3	GASTOS FINANCIEROS	3,01	3,01	0,00	3,01	0,00	3,01	0,00
4	TRANSF.CORRIENTES (222M+312E+000X)	257.737,46	268.927,82	10,43	273.433,67	10,16	281.636,68	10,29
6	INVERSIONES	1.000,33	1.250,33	12,49	1.250,33	0,00	1.250,33	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS	198,20	198,20	0,00	198,20	0,00	198,20	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	2,00	2,00	0,00	2,00	0,00	2,00	0,00
	TOTAL PRESUPUESTO	838.475,99	914.070,54	10,90	1.034.599,30	11,31	1.066.495,60	10,90

ESCENARIO PRESUPUESTARIO INGRESOS 2026 – 2028 en miles

CAP.	DESCRIPCIÓN CAPÍTULO	PRESUP.2025 (2023P) (a)	2026 (b)	% (b/a)	2027 (c)	% (c/b)	2028 (d)	% (d/c)
1	IMPU. DIREC. Y COTIZAC. SOC.	803.676,71	839.124,57	10,44	997.921,89	11,82	1.027.431,95	10,29
3	TASAS, PREC.PÚBL Y OTROS ING.	2.946,00	1.946,00	-6,60	1.946,00	0,00	1.946,00	0,00
4	TRANSF.CORRIENTES	25.630,95	29.507,21	11,51	30.374,58	10,29	31.285,82	10,30
5	INGRESOS PATRIMONIALES	90,00	90,00	0,00	90,00	0,00	90,00	0,00
8	ACTIVOS FINANCIEROS (*)	6.062,33	43.332,76 (*)	71,47	4.671,83	-107,81	4.671,83	0,00
9	PASIVOS FINANCIEROS	70,00	70,00	0,00	70,00	0,00	70,00	0,00
	TOTAL PRESUPUESTO	838.475,99	914.070,54	10,90	1.034.599,30	11,31	1.066.495,60	10,90

(*) Cap. 8 incluye Remanente de tesorería establecido por el Mº Hacienda en el Anteproyecto de presupuesto de 2026



ISFAS

PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO

ANEXO 3.

IDENTIFICACIÓN DE LOS RIESGOS ASOCIADOS A LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DEL ISFAS O.A. 2026-2028

Como ya se ha expuesto anteriormente, este Organismo tiene como principal objetivo, la gestión del Régimen Especial de la Seguridad Social de las FAS, garantizando a todo su colectivo el acceso a la sanidad ya las prestaciones de carácter social y socio-sanitarias que le pudieran corresponder, en igualdad de condiciones que al resto de la población incluida en el Régimen General de la Seguridad Social.

Las actividades fundamentales para su consecución pueden sintetizarse en las siguientes:

- 1) Sostenimiento financiero del sistema de Seguridad Social de las FAS.
- 2) Prestación de la asistencia sanitaria a todo el colectivo protegido.
- 3) Asignación de las prestaciones sociales y socio-sanitarias previstas.
- 4) Administración de patrimonio encomendado al Organismo.

Desarrollándose por medio de los 8 objetivos estratégicos anteriormente relacionados y a los que se asocian los riesgos a los que posteriormente se hará referencia:

- 1) Adecuada asistencia sanitaria a todo el colectivo protegido por el Organismo.
- 2) Gestión de la prestación económica por incapacidad temporal.
- 3) Gestión y reconocimiento de las pensiones complementarias de inutilidad para el servicio, de las prestaciones de gran invalidez y de las indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes.
- 4) Gestión de las prestaciones económicas de protección a la familia.
- 5) Gestión de las prestaciones sociales que ayuden a paliar los estados y situaciones de necesidad de aquellos afiliados y sus beneficiarios que la precisen.
- 6) Gestión del Fondo especial del ISFAS.
- 7) Gestión de los Centros Residenciales “Jorge Juan” y “Capitán General Gutierrez Mellado”.
- 8) Gestión y dirección del CEISFAS.

RIESGOS ASOCIADOS A LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Sostenimiento financiero del sistema de Seguridad Social de las FAS.

El constante encarecimiento de los distintos tratamientos relacionados con la salud, de los medicamentos y de los productos sanitarios hace que, si no se establece un marco económico adecuado y atractivo para que las entidades privadas acudan a los Concierdos sanitarios publicados por el organismo y para asumir los elevados costes farmacéuticos, podría acabar con el modelo, de forma abrupta, sin posibilidad de establecer un proceso transitorio y ordenado hacia un nuevo modelo.



ISFAS

Esto supone que, por parte del Ministerio de Hacienda, se pongan a disposición del Instituto los créditos suficientes y necesarios para poder publicar a concurso público un concierto atractivo para los posibles licitadores, de modo que, en ningún caso quede desierto o limitado en su oferta.

2. Adecuada Asistencia sanitaria

a. Normativos: riesgos asociados a los cambios en la legislación que afecta a la materia.

Se pueden encontrar dos niveles de influencia, que no son excluyentes entre si y podrían generar distorsiones en el modelo del mutualismo administrativo del que el ISFAS O.A. forma parte:

- i. Cambios en la normativa nacional que supongan un cambio radical en el modelo del mutualismo administrativo que culminen con el modelo de los regímenes especiales de la Seguridad Social, tal como los entendemos actualmente, sin que se establezca un periodo transitorio adecuada a la nueva solución que se plantee.
 - ii. Cambios en la normativa autonómica. Los cambios en la normativa autonómica representan un riesgo que debe ser analizado desde una perspectiva más amplia que la que afecta a la AGE. En primer lugar, la existencia de 17 comunidades autónomas y 2 ciudades autónomas, con competencias propias y capacidad legislativa implica una dispersión jurídica que puede afectar a la forma en que se acometen determinadas actuaciones de salud pública, en cada una de ellas, poniendo en riesgo las actividades de las entidades concertadas para actuar del mismo modo con la población adscrita al ISFAS O.A.
- b. Presupuestarios, riesgos relativos a la consignación presupuestaria que puede afectar al ISFAS O.A.

Este riesgo va íntimamente asociado al sostenimiento financiero del sistema de la seguridad social de las Fuerzas Armadas, tratado en el apartado anterior.

c. Sociales, respuesta de la sociedad a la evolución de las ofertas asistenciales de las Entidades concertadas.

Una oferta restrictiva y muy ajustada a los términos mínimos establecidos en los Conciertos suscritos con las entidades de seguro podrían llegar a enrarecer el ambiente social de los afiliados al ISFAS O.A. por considerar que su atención médica se encuentra socavada y en inferioridad de condiciones con respecto a la de los componentes del Régimen general de la Seguridad Social.

3. Sostenimiento de las prestaciones sociales y socio-sanitarias.

Un cambio en el modelo de asistencia sanitaria del colectivo que no requiriese de la existencia del régimen especial, establecido actualmente, podría poner en riesgo la

existencia del organismo poniendo en riesgo la estructura de protección y apoyo social a los afiliados, tanto en el ámbito social como socio-sanitario.

Dicha estructura debe mantenerse y permanecer aislada de la estructura de asistencia sanitaria para subsistir de forma independiente y poder pervivir en el futuro en caso de que se produjera un cambio significativo en el régimen especial de la seguridad social de las FAS.

Destaca, por sus especiales circunstancias, el CEISFAS que, en ningún caso podría cesar su actividad de forma no programada ni controlada.

4. Administración de patrimonio encomendado al Organismo.

El patrimonio adscrito al ISFAS O.A., como cualquier bien mueble o inmueble sufre las consecuencias del paso del tiempo, exposición a los elementos y otras circunstancias naturales que les afectan de manera directa. La no actuación en los mismos en el tiempo debido puede implicar un deterioro grave de la infraestructura. Este deterioro conlleva un efecto económico: gastos, trámites de gestión, cesación en el servicio, desde el momento en que el bien no puede destinarse al fin para el que fue adscrito al Organismo.

El principal riesgo es el económico que podría impedir actuar con oportunidad para realizar las labores de mantenimiento preventivo y correctivo con oportunidad y acierto.

5. Riesgos comunes.

a. Tecnológicos

A lo anterior hay que añadir en cuanto a riesgos asociados fundamentalmente a las aplicaciones informáticas utilizadas por el Organismo, aquellos referidos a la obsolescencia de los equipos, la adecuación de los programas de gestión y los riesgos asociados en las operaciones con o sin intervención de terceros. La Administración electrónica regulada en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, prevé la tramitación electrónica de los expedientes administrativos, los registros y archivos electrónicos, así como la documentación asociada en este formato. Esta obligación requiere de equipos de proceso de la información, programas genéricos y específicos de gestión y una infraestructura lógica que le dé soporte. Estos elementos precisan de un mantenimiento y actualizaciones constantes. Además, deben ser protegidos de las intromisiones ilegítimas de terceros que pueden dañar el funcionamiento de los servicios.

Hay que añadir a estas circunstancias que no existen patrones lógicos para definirlos, ya que se pueden producir de forma aleatoria, incrementado este factor de riesgo por el tiempo desde la última renovación y/o actualización de cualquiera de estos bienes. Además, las debilidades de uno de los sistemas y equipos pueden poner en peligro el resto de elementos. En este sentido el ISFAS O.A. depende de las decisiones que adopten los órganos competentes en esta materia. Por una

parte, desde la Subsecretaría de Defensa, como órgano competente e impulsor de la transición electrónica del departamento y de otra, en la SEDEF, el Centro de Sistemas y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (CESTIC).

b. Administrativos

Implica que cualquier desvío de los procedimientos estandarizados puede suponer consecuencias de diferente grado en la organización.

Con carácter general, se pueden prever contingencias comunes o que ya se han producido en el pasado, sin embargo, una circunstancia excepcional, por sus propias características afecta a toda la organización por igual.

Principalmente, en lo referente a la carga de trabajo que se ha de soportar, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo.

Así, estas circunstancias excepcionales, pueden suponer el que deba destinarse personal adscrito a otros cometidos para solventar tareas que no le son propias, con una doble afectación: al servicio que dejan de prestar y a la nueva unidad a la que tienen que adaptarse.

Este aspecto puede suponer un riesgo de paralización o retraso de otros procesos esenciales o urgentes, por lo que se deberán adoptar las medidas precisas para que el estrés al que se pudiera ver sometida la organización y las personas que la sirven sea el mínimo posible. Además, ha de valorarse las nuevas necesidades de cualificación que puedan surgir para atender los nuevos cometidos.

c. Conductas impropias

Implica la omisión consciente de las previsiones contenidas en la normativa de aplicación, contrarias a la diligencia debida en el funcionamiento ordinario de los servicios públicos. Esta conducta puede implicar una desviación de la misión y los objetivos del ISFAS O.A. así como un perjuicio económico para el mismo.

d. Errores impropios

Supone el olvido deliberado y consciente de las más elementales normas de prudencia y dedicación al trabajo encomendado.

Esta conducta negligente puede tener un efecto grave en el Organismo y debe ser corregida inmediatamente por parte del órgano competente.

e. Falta de formación

La formación continua a la que tienen derecho todos los empleados públicos, permite contar con un personal motivado y especializado en las funciones que tiene que desarrollar. Desde el momento de su incorporación el personal del ISFAS O.A. tiene acceso a los cursos de formación general que oferta el INAP, así como a los del Ministerio de Defensa y al plan de formación específico del propio Instituto.



ISFAS

Es fundamental mantener este esfuerzo ya que implica el mantenimiento y actualización de los conocimientos generales y la especialización en tareas concretas que precisa el ISFAS O.A.

Todas estas actuaciones inciden directamente en el desarrollo del trabajo de los empleados públicos y, por ende, en el del servicio público que prestan a los ciudadanos.



ISFAS

PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO

ANEXO 4.

INDICADORES DE ACTIVIDAD 2026-2028

INTRODUCCIÓN

Los objetivos estratégicos que se describen a continuación configuran las áreas sobre las que se trabajará durante el periodo de vigencia del presente Plan de Actuación trienal como resultado del análisis realizado en torno a las misiones que el Organismo tiene encomendadas. La necesidad de reforzar los ejes de actuación sobre los que se establece la actividad del Instituto conlleva la implementación de las correspondientes líneas estratégicas que se definen a lo largo del Anexo. Cada una, a su vez, se concreta mediante las acciones específicas que se detallan en referencia a la descripción e indicadores de éxito, con el firme propósito de incrementar la eficacia en la ejecución de los objetivos planteados con la continua búsqueda en la excelencia del trabajo realizado y el crecimiento personal y profesional de los responsables de su ejecución.

La estrategia de actuación del ISFAS O.A. viene definida por los principios que sustentan su organización. Estos permiten definir la misión del Organismo como entidad facilitadora de los servicios necesarios, contemplados en el Régimen Especial de la Seguridad Social de las FAS, con el objeto de atender la satisfacción de las siguientes necesidades encomendadas por el ordenamiento jurídico:

- 1) Sostenimiento financiero del sistema de Seguridad Social de las FAS.
- 2) Prestación de la asistencia sanitaria a todo el colectivo protegido.
- 3) Asignación de las prestaciones sociales y socio-sanitarias previstas.
- 4) Administración de patrimonio encomendado al Organismo.

Desarrollándose por medio de los 8 objetivos estratégicos clave, que afectan a los aspectos anteriormente relacionados y cuyos riesgos asociados ya han sido tratados:

- 1) Adecuada asistencia sanitaria a todo el colectivo protegido por el Organismo.
- 2) Gestión de la prestación económica por incapacidad temporal.
- 3) Gestión y reconocimiento de las pensiones complementarias de inutilidad para el servicio, de las prestaciones de gran invalidez y de las indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes.
- 4) Gestión de las prestaciones económicas de protección a la familia.
- 5) Gestión de las prestaciones sociales que ayuden a paliar los estados y situaciones de necesidad de aquellos afiliados y sus beneficiarios que la precisen.
- 6) Gestión del Fondo especial del ISFAS.
- 7) Gestión y dirección de los Centros Residenciales “Jorge Juan” y “Capitán General Gutierrez Mellado”.
- 8) Gestión y dirección del CEISFAS.



ISFAS

A dichos objetivos, se han de añadir para su consecución, objetivos adicionales complementarios sin los cuales no sería posible la mejora continua y la búsqueda de eficacia pretendidas. Estos objetivos adicionales son:

- 9) Modernizar los sistemas y tecnologías de la información.
- 10) Impulso de las relaciones institucionales nacionales.
- 11) Mejorar la calidad en la gestión eficiente y transparente.
- 12) Evaluación del impacto.

Para alcanzar estos objetivos se tienen que optimizar los medios de los que dispone el ISFAS O.A., y para eso se requiere llevar a cabo 4 líneas de actuación principales:

- e) Adaptar la estructura organizativa y obtener su implicación.
- f) Cubrir puestos clave.
- g) Inculcar ética, compromiso y responsabilidad.
- h) Especializar y capacitar al personal.

A continuación, se definirán los objetivos estratégicos y las líneas de actuación a seguir por parte del Organismo.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo estratégico 1 (OE-01). – Conforme está previsto en la Sección 1ª del Capítulo V del Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, el ISFAS O.A., entre sus funciones principales, destacan las siguientes:

- a) Unos servicios de atención primaria, incluida la atención primaria de urgencia en régimen ambulatorio o a domicilio, y la atención especializada, ya sea en régimen ambulatorio u hospitalario y los servicios de urgencia hospitalaria, todos ellos con un contenido análogo al establecido para los beneficiarios del Sistema Nacional de Salud.
- b) Una prestación farmacéutica, mediante copago, que incluya las fórmulas magistrales y preparados oficinales, las especialidades y los efectos y accesorios farmacéuticos, con la extensión determinada para los beneficiarios del Sistema Nacional de Salud.
- c) Otras prestaciones complementarias tales como la ortoprotésica, el transporte sanitario, la dietoterapia y la oxigenoterapia a domicilio.

El objetivo estratégico consiste en la prestación de asistencia sanitaria, a todo el colectivo protegido, de acuerdo con lo establecido en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Salud (SNS).

Objetivo estratégico 2 (OE-02). – El Real Decreto Legislativo 1/2000, establece, en su Sección 2ª del Capítulo V, establece los condicionantes de la prestación económica por incapacidad temporal cuyo objeto es que el ISFAS O.A. proteja las situaciones determinantes de incapacidad temporal para los funcionarios civiles y



ISFAS

personal estatutario del CNI, entre las que destacan las debidas a enfermedad común o profesional, a accidente común o en acto de servicio, o como consecuencia de él, así como los períodos de observación por enfermedad profesional, cuando se prescriba la baja en el servicio durante los mismos.

La prestación económica por incapacidad temporal, derivada bien de enfermedad común o profesional, bien de accidente común o en acto de servicio, o como consecuencia de él o por donación de órganos o tejidos para su trasplante ha de proveerse, exclusivamente, al personal estatutario del CNI y a los funcionarios civiles de Cuerpos adscritos al Ministerio de Defensa que no hayan ejercido la opción de incorporarse al Régimen Especial que gestiona la MUFACE.

Este objetivo estratégico será la prestación económica por incapacidad temporal.

Objetivo estratégico 3 (OE-03). – Al amparo de lo establecido en la Sección 3ª del Capítulo V del mismo Real Decreto Legislativo 1/2000, corresponde al ISFAS O.A. garantizar que:

- a) Al personal militar profesional y de la Guardia Civil y los funcionarios civiles incluidos en el campo de aplicación del Régimen especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas que, como consecuencia de enfermedad o accidente, pasen a retiro o jubilación por inutilidad o incapacidad permanentes, se le reconozca el derecho de una pensión complementaria de inutilidad para el servicio cuando la enfermedad o lesión que motivó el retiro o jubilación les imposibilite de forma absoluta y permanente para todo trabajo, oficio o profesión.
- b) Cuando el personal al que se le reconozca el derecho a una pensión complementaria de inutilidad para el servicio, acredite que la lesión o enfermedad que originó el retiro por incapacidad le produce pérdidas anatómicas o funcionales que requieran la asistencia de otra persona para la realización de los actos más esenciales de la vida diaria, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos, se le garantice una prestación de gran invalidez.

Por tanto, es objetivo estratégico el gestionar y reconocer las pensiones complementarias de inutilidad para el servicio, las prestaciones de gran invalidez y las indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes.

Objetivo estratégico 4 (OE-04). – Según se establece en la Sección 4ª del Capítulo V del referido Real Decreto Legislativo 1/2000, corresponde al Organismo garantizar:

- a) Las ayudas familiares por hijo o menor acogido a cargo con discapacidad.
- b) Las ayudas económicas en los supuestos de parto o adopción múltiple, materializadas en forma de subsidio especial por maternidad y de prestación económica de pago único.



ISFAS

Siendo, por tanto, objetivo estratégico, gestionar las prestaciones económicas de protección a la familia.

Objetivo estratégico 5 (OE-05). – Tal como se contempla en la Sección 5ª del Capítulo V del referido Real Decreto Legislativo 1/2000, el Instituto debe atender a paliar los estados y situaciones de necesidad de aquellos afiliados y sus beneficiarios que las precisen.

Las actividades que en este campo se desarrollan, se enmarcan en el ámbito de la dependencia, en el socio-sanitario y en el de otras prestaciones de carácter social.

En el primero de ellos, el de la dependencia, actualmente no se desarrolla ninguna actividad, por estar suspendidas las posibles ayudas, al haberse tenido en cuenta que son mucho más beneficiosas las que proveen las distintas Comunidades Autónomas y que, además, estas últimas son incompatibles con cualquiera de las que pudiera prestar el ISFAS.

En el segundo de ellos, se han de proveer las siguientes ayudas para:

- a) Estancias temporales en centros asistenciales y servicios domiciliarios de carácter temporal para personas mayores o en situación de dependencia.
- b) La promoción de la autonomía personal.
- c) La atención de enfermos crónicos.
- d) Pacientes celíacos, menores de edad.
- e) Personas drogodependientes.

Y en el tercero, se han de proporcionar las siguientes ayudas:

- a) Económica a personas mayores.
- b) Económica por fallecimiento.

En consecuencia, constituye un objetivo estratégico la gestión de las prestaciones sociales que ayuden a paliar los estados y situaciones de necesidad de aquellos afiliados y sus beneficiarios que las precisen.

Objetivo estratégico 6 (OE-06). – Al amparo de lo regulado en la disposición adicional cuarta del Real Decreto Legislativo 1/2000, el organismo tiene la obligación de garantizar a los socios y beneficiarios de la Asociación Mutua Benéfica del Ejército de Tierra y de la Asociación Mutua Benéfica del Aire, las prestaciones que estaban en vigor, en la respectiva Mutua, con anterioridad a 31 de diciembre de 1973.

Por tanto, es estratégico gestionar el Fondo Especial del ISFAS.

Objetivo estratégico 7 (OE-07). – El ISFAS O.A. dispone de los Centros Residenciales “Jorge Juan” y “Capitán General Gutierrez Mellado” para el descanso y disfrute, principalmente, por aquellos de sus afiliados en situación de retiro y sus familias.

A tal fin, con carácter anual se han de dictar las correspondientes instrucciones reguladoras de las convocatorias de acceso a los mismos en las que se



ISFAS

contemplan los requisitos y prioridades, para acceder al uso de los citados apartamentos y zonas comunes.

El objetivo estratégico es gestionar y dirigir adecuadamente el uso y disfrute de los Centros Residenciales del Organismo.

Objetivo estratégico 8 (OE-08). – De conformidad con lo establecido en los artículos 25 y 26 del Texto Refundido de la Ley de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, la acción protectora del Régimen Especial de Seguridad Social que gestiona el ISFAS O.A. se extiende a la cobertura de servicios sociales y de asistencia social con ocasión de las situaciones de necesidad que puedan presentarse. En consecuencia, para la atención directa de personas con discapacidad intelectual, se cuenta con el CEISFAS, centro ocupacional diurno, cuya finalidad consiste en la habilitación personal, el desarrollo personal y la inclusión social, que incorporen actividades para el desarrollo normal del ocio, de las personas cuya discapacidad les impide, de forma provisional o definitiva, integrarse laboral y/o socialmente.

Para ello, dispondrá el funcionamiento de diversos talleres ocupacionales que se complementaran con equipos de atención psicopedagógica y educación física, en aras a conseguir el mejor desarrollo personal y la integración social y laboral de estas personas.

En este sentido, es objetivo estratégico la dirección y gestión del CEISFAS como centro ocupacional para la atención directa de personas con discapacidad intelectual, sin coste para los beneficiarios.

Objetivo estratégico 9 (OE-09). – Necesidad de dotar al ISFAS O.A. de medios informáticos necesarios para alcanzar sus objetivos: portales de teletrabajo, sistemas de autenticación y firma electrónica, hardware, software, etc.

Conseguir un entorno digital de gestión corporativo que, de forma integrada, proporcione un marco de trabajo común que facilite el desarrollo de las distintas líneas de actuación del Organismo. Además, se pretenden mejorar los procedimientos y aplicaciones actuales, así como el despliegue de nuevos programas que permitan un flujo automatizado de la información tanto para los ciudadanos como para los usuarios internos y actualizar y desarrollar los contenidos de la sede electrónica, poniéndola a disposición de los ciudadanos mediante el acceso por medios electrónicos a los trámites y procedimientos de su competencia, todos los días del año, durante las veinticuatro horas.

Con la creación de la sede electrónica del Instituto se continúa avanzando en su estrategia de digitalización y papel cero, procurando con ella alcanzar la constancia, seguridad e integridad de los documentos, una mayor transparencia y la agilidad de los trámites con los ciudadanos.

Objetivo estratégico 10 (OE-10). – El ISFAS O.A. impulsará las relaciones de colaboración con las Comunidades Autónomas, Organismos y centros de la

Administración del Estado y Organismos Públicos para el cumplimiento de las funciones encomendadas en el reglamento y estatutos del Instituto.

Estas relaciones institucionales se materializan a través de instrumentos convencionales tales como los convenios, ya sean marcos o específicos, acuerdos, memorandos, protocolos o declaración de intenciones.

La colaboración con las Comunidades Autónomas o sus organismos públicos y con otros Ministerios o sus Direcciones Generales es fundamental para el cumplimiento de los fines del ISFAS O.A.

Objetivo estratégico 11 (OE-11). – Mejorar la calidad en la gestión eficiente y transparente, alcanzando los fines del Instituto con los menores recursos posibles. Para ello se busca la vía más adecuada para gestionar los problemas y controversias de los ciudadanos, agilizando y evitando la reiteración de trámites, y minimizando los tiempos administrativos de gestión. La mejora continua de las cartas de servicios debe aportar calidad y satisfacción al ciudadano.

Se publicará de forma periódica y actualizada determinada información pública relevante, con los únicos límites que señala la ley, en el portal de transparencia o sitios web, con el fin de garantizar la transparencia de su actividad.

De igual manera, se hará pública la información relativa a las funciones que se desarrollan, la normativa que sea de aplicación, la estructura organizativa, los planes y programas anuales y plurianuales en los que se fijen objetivos concretos, las actividades, medios y tiempo previsto para su consecución por parte del Organismo.

Su grado de cumplimiento y resultados deberán ser objeto de evaluación y publicación periódica junto con los indicadores de medida y valoración, publicándose la información económica, presupuestaria y estadística.

Objetivo estratégico 12 (OE-12). – Evaluación del impacto. Se dotará a la Unidad de Control Interno y Análisis de Riesgos, responsable del proceso de evaluación del impacto, de las técnicas básicas y medios para evaluar la efectividad y eficiencia de los procesos y buscar permanentemente su mejora. De esta manera se podrán detectar y definir los problemas, identificar y listar situaciones mejorables, priorizarlas, asignar responsabilidades y definir equipos de mejora. Para ello se deberán monitorizar los indicadores, comunicar internamente las situaciones mejorables y establecer mecanismos de control.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Línea de actuación 1 (LA-01). – Inculcar ética, compromiso y responsabilidad.

Una organización que persigue la excelencia debe mantener un compromiso de comportamiento ético y responsable, más allá de lo que la ley exige, con todos los agentes con los que interactúa (ciudadanos, instituciones, proveedores y agentes económicos) y con los efectos de su actividad sobre su entorno (económico, medioambiente, social). Para alcanzar esta excelencia deberá desarrollar:



ISFAS

- En el plano ético y de conducta profesional, instaurar códigos éticos y de conducta profesional de obligado cumplimiento más allá de los requisitos mínimos que la legislación impone, cartas de servicios y medidas para la prevención de la corrupción donde los empleados públicos deben mostrar una actitud ejemplar, tanto personal como profesional, en su relación con ciudadanos, instituciones, proveedores y agentes económicos.
- Compromiso, con los operadores económicos, deberá fomentar el acceso de las PYME a la contratación pública y fomentar la competencia, con los ciudadanos conseguir la satisfacción con los servicios prestados y con las instituciones agilizar los trámites y reducir al máximo los tiempos de tramitación.
- Responsabilidad institucional enfocada hacia la forma en la que el ISFAS O.A. debe gestionar el impacto que su actividad produce sobre su entorno social, apoyando objetivos sociales comunes y especialmente apoyando la integración en el mercado laboral de las personas con discapacidad. Velar por el cumplimiento de sus obligaciones legales en materia social y laboral, introducir políticas medioambientales que controlen el cumplimiento de las obligaciones en materia medioambiental. Definir una política económica y de control del gasto que garantice la eficiencia económica y un alto nivel de competencia.

Línea de actuación 2 (LA-02). – Adaptar la estructura organizativa y obtener su implicación. Para ello se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Establecer una estructura organizativa y un organigrama que reflejen las dependencias jerárquicas de las Subdirecciones y resto de órganos que integran el ISFAS O.A, generen valor y potencien las sinergias, aprobada por la Secretaría General Gerente y difundida a toda la organización.
- Describir las funciones de las Subdirecciones y resto de órganos con el nivel de desagregación necesario (áreas, unidades, secciones, equipos, etc.).
- Definir las interrelaciones e interdependencias funcionales.
- Describir las competencias y atribuciones asociadas a cada puesto.
- Describir los puestos (descripción de perfiles, experiencia, formación, habilidades, entre otros).
- Describir las posibles estructuras temporales para cada proceso específico, mecanismos de constitución y disolución, competencias, dependencia funcional e interrelaciones.
- Medir, evaluar y actualizar la estructura organizativa según el grado de cumplimiento de los objetivos y de las nuevas necesidades de la organización.

Línea de actuación 3 (LA-03). – Cobertura de la plantilla de puestos de trabajo.

El ISFAS O.A. es un organismo autónomo, dependiente del MINISDEF, adscrito a la Subsecretaría de Defensa (SUBDEF), por lo que su política de personal está limitada por las directrices marcadas por el Ministerio y por la disponibilidad de efectivos, por lo que es muy importante mantener relación constante con la

Dirección General de Personal del MINISDEF para poder cubrir los puestos de trabajo vacantes. Para ello deberá:

- Desarrollar un programa de captación interna y externa, selección e integración de personas especializadas.
- Tener cubiertos los puestos con personal que se ajuste a los perfiles definidos.
- Establecer un plan de desarrollo profesional.
- Difundir los programas de captación y los planes de desarrollo profesional definidos en la organización.
- Medir, evaluar y actualizar los planes y programas definidos, y sus resultados, estableciendo las acciones de mejora que sean necesarias.
- Establecer un adecuado sistema de incentivos al rendimiento asociado a los créditos disponibles para la asignación de los complementos de dedicación especial y de productividad.
- Establecer un Plan General de Acción Social

Línea de actuación 4 (LA-04). – Especializar y capacitar al personal.

Favorecer que el personal se encuentre en un continuo proceso de aprendizaje, formándose tanto en el contenido de los programas en los que participa y actividades que desarrolla, como en la legislación que le aplica y las herramientas tecnológicas necesarias para poder desarrollar su trabajo del modo más eficaz y eficiente.

En el marco de su política de formación, el Organismo lleva a cabo una detección de necesidades formativas desarrollando un plan anual de formación. Por otra parte, se facilita el acceso a actividades de formación de carácter transversal y se promueve la participación en seminarios o encuentros específicos organizados por otras instituciones, con el fin de garantizar el aprendizaje y la mejora permanente.

También se analizarán las solicitudes de formación que, con carácter individual, se presenten fuera de la oferta formativa del Organismo.

Este conjunto de objetivos estratégicos y líneas de actuación, es la realidad sobre la que se asienta la definición de la estrategia del Instituto. Establecer los mismos, define a la propia organización y permite una gestión global acorde tanto con las exigencias de nuestra legislación, como los principios de eficacia y eficiencia en la gestión y asignación de los recursos públicos.

Como ya se ha expuesto, la misión del ISFAS O.A. no es otra que servir al interés general, en este caso, con el marco general que establece la Seguridad Social, gestionando, en particular el Régimen Especial de la Seguridad Social de las FAS, con el objeto de proporcionar la asistencia sanitaria a todo su colectivo protegido, asignar las prestaciones sociales y socio-sanitarias previstas, sostener financieramente el sistema de Seguridad Social de las FAS y administrar el patrimonio que tiene encomendado.



ISFAS

En definitiva, al Organismo se le atribuye la gestión integral del Régimen Especial de la Seguridad Social de las FAS, con las condiciones establecidas en su reglamento.



ISFAS

PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO

MAPA DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS Y ACTUACIONES DEL ISFAS O.A.

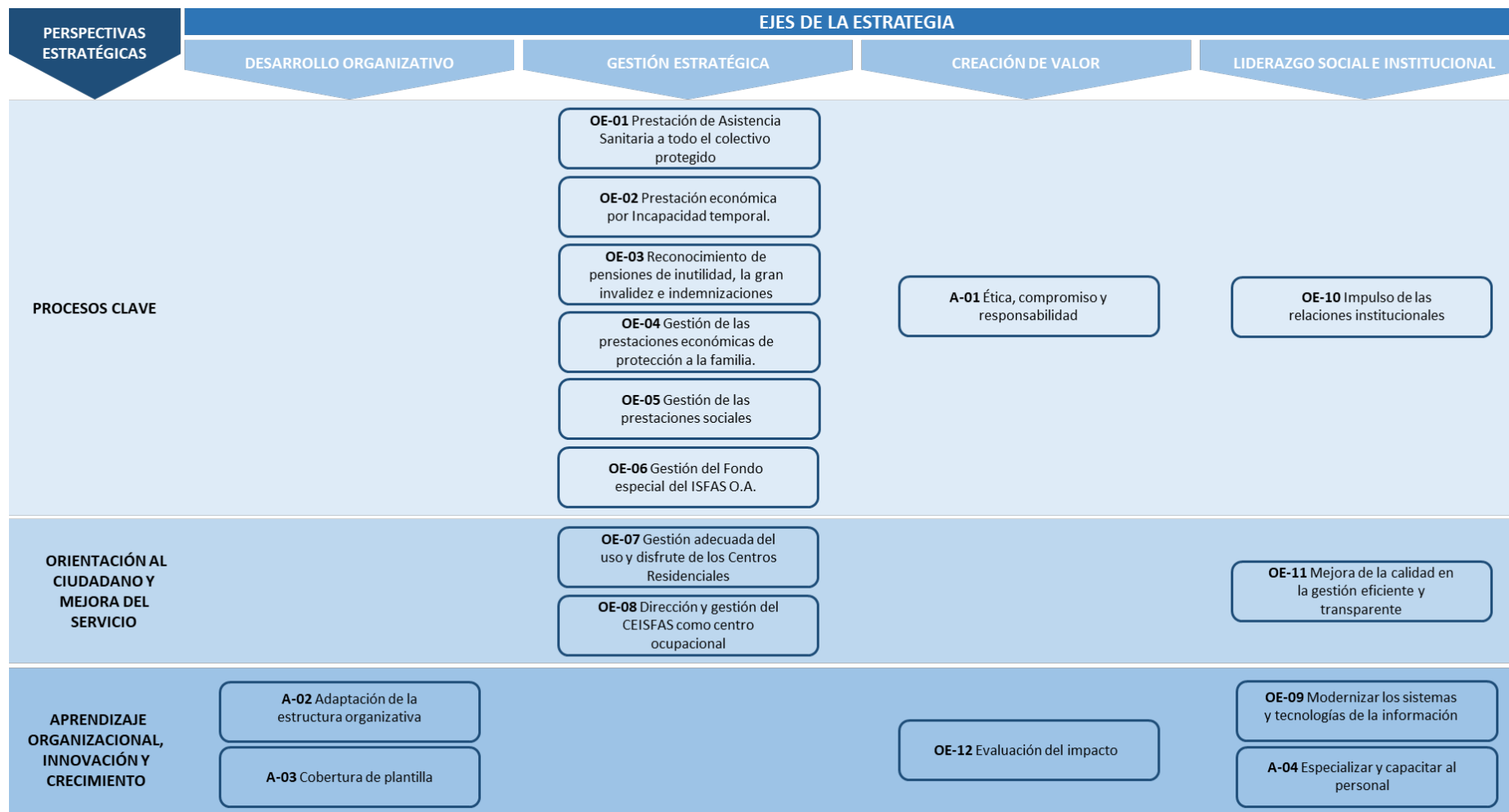


Ilustración 1 Mapa Objetivos Estratégicos y Actuaciones ISFAS O.A.



ISFAS

PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO

OBJETIVO ESTRATÉGICO OE-01: PRESTACIÓN DE ASISTENCIA SANITARIA, A TODO EL COLECTIVO PROTEGIDO

El Órgano responsable, así como los demás órganos y actores involucrados en el presente objetivo son:

Órgano responsable	Subdirección de prestaciones
Otros órganos involucrados	Subdirección económico-financiera
Otros actores involucrados	Secretaría General

Aspectos a tener en cuenta a la hora de definir los indicadores de medición del objetivo:

El objetivo principal es conseguir prestar la mejor asistencia sanitaria, a todo el colectivo protegido, de acuerdo con lo establecido en la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Salud (SNS), teniendo en cuenta las necesidades particulares, relacionadas con su salud, de cada titular y sus beneficiarios.

La prestación de asistencia sanitaria se hará efectiva mediante los servicios facultativos, auxiliares y técnico-sanitarios y de hospitalización, propios del Régimen especial de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas. A tal fin concertará, primordialmente, con la sanidad militar, y con los que sean precisos con la Seguridad Social y con los de otras instituciones públicas y privadas, en la forma y condición que reglamentariamente se determinen.

Actualmente, todas las modalidades asistenciales se fundamentan en sendos Conciertos con la sanidad militar, con la Seguridad Social y con Entidades de Seguro privadas.

Para su control y seguimiento, en todos los conciertos se han constituido sendas comisiones mixtas en las que se dirimen los distintos aspectos o las discrepancias que puedan existir entre las necesidades de los titulares o beneficiarios del ISFAS O.A. y las ofertas proporcionadas por los servicios concertados.

Dichas comisiones se desarrollan a nivel provincial, en primera instancia, y, cuando existe desacuerdo, se elevan a nivel nacional. Las resoluciones de ambos niveles son recurribles, en alzada, ante la persona titular del Ministerio de Defensa.

El objetivo se va a medir en base al número y resultados de estas comisiones mixtas.

Así, se establecen tres tablas de valoración que se definen que contemplan los siguientes aspectos:

- Porcentaje de reclamaciones a la Comisión Mixta Regional (CMR) con respecto a la totalidad del colectivo

% Reclamaciones / Colectivo	
Margen	Puntuación
$X < 0,15\%$	4
$0,25\% > X > 0,15\%$	3
$0,35\% > X > 0,25\%$	2
$0,45\% > X > 0,35\%$	1
$X > 0,45\%$	0

- Porcentaje de reclamaciones a la CMR resueltos en primera instancia, independientemente de si se estiman o no se estiman.

% Reclamaciones resueltas en CMR	
Margen	Puntuación
$X > 80\%$	4
$80\% > X > 60\%$	3
$60\% > X > 40\%$	2
$40\% > X > 20\%$	1
$X < 20\%$	0

- Porcentaje de reclamaciones a la Comisión Mixta Nacional (CMN) estimados a favor del titular o beneficiario del ISFAS O.A.

% Reclamaciones CMN estimadas	
Margen	Puntuación
$X > 80\%$	4
$80\% > X > 60\%$	3
$60\% > X > 40\%$	2
$40\% > X > 20\%$	1
$X < 20\%$	0

La suma obtenida en los tres conceptos se valorará de acuerdo a la siguiente tabla:

VALORACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE ASISTENCIA SANITARIA	
	Puntuación total
Excelencia 4	Más de diez (10) puntos
Muy eficiente 3	Entre ocho (8) y diez (10) puntos
Eficiencia moderada 2	Entre seis (6) y ocho (8) puntos
Ineficiente 1	Entre cuatro (4) y seis (6) puntos
Deficiente 0	Entre cero (0) y cuatro (4) puntos

OBJETIVO ESTRATÉGICO OE-02: PRESTACIÓN ECONÓMICA POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

El Órgano responsable, así como los demás órganos y actores involucrados en el presente objetivo son:

Órgano responsable	Subdirección de prestaciones
Otros órganos involucrados	Subdirección económico-financiera
Otros actores involucrados	Secretaría General Delegaciones del ISFAS OA.

El subsidio por incapacidad temporal está destinado a compensar económicamente la pérdida de retribuciones salariales como consecuencia de la baja producida por enfermedad o accidente (sólo en el caso de los funcionarios civiles y personal estatutario del CNI)

La prestación económica a cargo del ISFAS O.A. consiste en un subsidio de cuantía fija e invariable mientras dure la situación, destinado a compensar la pérdida de retribuciones del funcionario en situación de incapacidad temporal, y cuyos periodos máximos de devengo serán los mismos que los previstos en el Régimen General de la Seguridad Social.

El subsidio por incapacidad temporal se abona una vez transcurridos tres meses desde el inicio de la situación de incapacidad (a partir del nonagésimo día)

El objetivo se va a medir de acuerdo con la media de días en que se resuelven todos los expedientes de un año desde que se recibe la solicitud:

VALORACIÓN DEL OE-02: PRESTACIÓN ECONÓMICA POR INCAPACIDAD TEMPORAL	
	Puntuación total
Excelencia 4	Menos de diez (10) días
Muy eficiente 3	Entre diez (10) y veinte (20) días
Eficiencia moderada 2	Entre veinte (20) y treinta (30) días
Ineficiente 1	Entre treinta (30) y cuarenta (40) días
Deficiente 0	Más de cuarenta (40) días

PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO

OBJETIVO ESTRATÉGICO OE-03: GESTIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LAS PENSIONES COMPLEMENTARIAS DE INUTILIDAD PARA EL SERVICIO, DE LAS PRESTACIONES DE GRAN INVALIDEZ Y DE LAS INDEMNIZACIONES POR LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES.

El Órgano responsable, así como los demás órganos y actores involucrados en el presente objetivo son:

Órgano responsable	Subdirección de prestaciones.
Otros órganos involucrados	Subdirección económico-financiera.
Otros actores involucrados	Secretaría General. Delegaciones del ISFAS OA.

La pensión por inutilidad para el servicio se configura como una pensión complementaria a la de jubilación o retiro por incapacidad permanente, señalada cuando se produce la baja definitiva del titular por esta causa, y se reconoce exclusivamente en caso de incapacidad absoluta y permanente.

La **pensión complementaria de inutilidad** para el servicio tiene la consideración, a todos los efectos, de pensión pública y le resultan de aplicación las normas sobre limitaciones de las pensiones públicas, por lo que, si la pensión de retiro o jubilación de Clases Pasivas más la de inutilidad para el servicio superan el límite que con carácter anual se fija en la legislación sobre pensiones públicas, se minorará o no abonará, según proceda, quedando en suspenso su devengo.

La **prestación de gran invalidez** se reconoce cuando la lesión o enfermedad que originó el retiro por incapacidad produce también pérdidas anatómicas o funcionales que requieran la asistencia de otra persona para la realización de los actos más esenciales de la vida diaria. Por su carácter asistencial, la prestación de gran invalidez no tiene la consideración de pensión pública y, por tanto, no está sujeta al límite que se establezca para las mismas.

La **indemnización por lesiones permanentes no invalidantes**, es una prestación, regulada en el artículo 84 del Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, se configura como una indemnización baremada de pago único, por lesiones, mutilaciones o deformaciones de carácter definitivo, sufridas por titulares en situación de servicio activo, expectativa de destino, servicios especiales, o de reserva ocupando destino, con motivo de enfermedad o accidente causados en acto de servicio o como consecuencia de él, que sin llegar a constituir incapacidad permanente total o absoluta ni gran invalidez, supongan una alteración o disminución de la integridad física de quien las padece, y se encuentren recogidas en el baremo vigente en el Régimen General de la Seguridad Social



Para medir la eficacia del objetivo, se valoran, independientemente, los tiempos medios de la capacidad de respuesta del organismo, a lo largo de un año, ante la solicitud de cada uno de los conceptos anteriores.

VALORACIÓN DE LA ADJUDICACIÓN DE LA PENSIÓN COMPLEMENTARIA DE INUTILIDAD	
	Puntuación total
4	Menos de treinta (30) días
3	Entre treinta (30) y cuarenta (40) días
2	Entre cuarenta (40) y cincuenta (50) días
1	Entre cincuenta (50) y sesenta (60) días
0	Más de sesenta (60) días

VALORACIÓN DE LA ADJUDICACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE GRAN INVALIDEZ	
	Puntuación total
4	Menos de treinta (30) días
3	Entre treinta (30) y sesenta (60) días
2	Entre sesenta (60) y noventa (90) días
1	Entre noventa (90) y ciento veinte (120) días
0	Más de ciento veinte (120) días

VALORACIÓN DE LA ADJUDICACIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN POR LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES	
	Puntuación total
4	Menos de treinta (30) días
3	Entre treinta (30) y cincuenta (50) días
2	Entre cincuenta (50) y setenta (70) días
1	Entre setenta (70) y noventa (90) días
0	Más de noventa (90) días

la valoración global del objetivo se determinará de acuerdo con el valor resultante de la suma de las puntuaciones alcanzadas en los conceptos anteriores:

VALORACIÓN DEL OE-03: GESTIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LAS PENSIONES COMPLEMENTARIAS DE INUTILIDAD PARA EL SERVICIO, DE LAS PRESTACIONES DE GRAN INVALIDEZ Y DE LAS INDEMNIZACIONES POR LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES	
	Puntuación total
Excelencia 4	Más de diez (10) puntos
Muy eficiente 3	Entre ocho (8) y diez (10) puntos
Eficiencia moderada 2	Entre seis (6) y ocho (8) puntos
Ineficiente 1	Entre cuatro (4) y seis (6) puntos
Deficiente 0	Entre cero (0) y cuatro (4) puntos

OBJETIVO ESTRATÉGICO OE-04: GESTIÓN DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DE PROTECCIÓN A LA FAMILIA.

El Órgano responsable, así como los demás órganos y actores involucrados en el presente objetivo son:

Órgano responsable	Subdirección de prestaciones.
Otros órganos involucrados	Subdirección económico-financiera.
Otros actores involucrados	Secretaría General. Delegaciones del ISFAS OA.

Las prestaciones económicas de protección a la familia gestionadas por el ISFAS O.A., conforme a lo previsto en el capítulo IX del Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, **son de pago único**, como el subsidio especial y la prestación económica en los supuestos de parto múltiple, o **de pago periódico** como las prestaciones familiares por hijo a cargo con discapacidad.

Las **ayudas económicas en parto o adopción múltiple**, comprenden dos modalidades diferenciadas: **subsidio especial por cada hijo** en caso de nacimiento o adopción múltiple y **prestación económica de pago único cuando el número de hijos nacidos o adoptados sea igual o superior a dos**. Se trata de dos ayudas independientes que, sin embargo, pueden confluir en la misma unidad familiar, siempre que se reúnan los requisitos establecidos para ello.

El importe del subsidio se determina en función de la base de cotización al ISFAS O.A., mientras que el importe de la prestación económica de pago único se obtiene en función del número de hijos, nacidos en parto múltiple o por adopción múltiple, y el importe mensual del salario mínimo interprofesional

Las **prestaciones por hijo o menor acogido con discapacidad** van destinadas a posibilitar su recuperación e integración social o a facilitar auxilio económico a las situaciones de necesidad generadas por esta causa.

Las cuantías de la prestación se determinan, en función de la edad del causante y su grado de discapacidad y la existencia o no de necesidad de ayuda de tercera persona para la realización de las actividades básicas de la vida diaria. Dichas cuantías se actualizan periódicamente en las leyes de presupuestos.

Para medir la eficacia del objetivo, se valoran, independientemente, los tiempos medios de la capacidad de respuesta del organismo, a lo largo de un año, ante la solicitud de cada uno de los conceptos anteriores.



VALORACIÓN DE LA ADJUDICACIÓN DEL SUBSIDIO ESPECIAL POR CADA HIJO EN CASO DE NACIMIENTO O ADOPCIÓN MÚLTIPLE	
	Puntuación total
4	Menos de quince (15) días
3	Entre quince (15) y treinta (30) días
2	Entre treinta (30) y cuarenta y cinco (45) días
1	Entre cuarenta y cinco (45) y sesenta (60) días
0	Más de sesenta (60) días

VALORACIÓN DE LA ADJUDICACIÓN DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA DE PAGO ÚNICO CUANDO EL NÚMERO DE HIJOS NACIDOS O ADOPTADOS SEA IGUAL O SUPERIOR A DOS	
	Puntuación total
4	Menos de quince (15) días
3	Entre quince (15) y treinta (30) días
2	Entre treinta (30) y cuarenta y cinco (45) días
1	Entre cuarenta y cinco (45) y sesenta (60) días
0	Más de sesenta (60) días

VALORACIÓN DE LA ADJUDICACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR HIJO O MENOR ACOGIDO CON DISCAPACIDAD	
	Puntuación total
4	Menos de quince (15) días
3	Entre quince (15) y treinta (30) días
2	Entre treinta (30) y cuarenta y cinco (45) días
1	Entre cuarenta y cinco (45) y sesenta (60) días
0	Más de sesenta (60) días

La valoración global del objetivo se determinará de acuerdo con el valor resultante de la suma de las puntuaciones alcanzadas en los conceptos anteriores:

VALORACIÓN DEL OE-04: GESTIÓN DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DE PROTECCIÓN A LA FAMILIA	
	Puntuación total
Excelencia 4	Más de diez (10) puntos
Muy eficiente 3	Entre ocho (8) y diez (10) puntos
Eficiencia moderada 2	Entre seis (6) y ocho (8) puntos
Ineficiente 1	Entre cuatro (4) y seis (6) puntos
Deficiente 0	Entre cero (0) y cuatro (4) puntos

OBJETIVO ESTRATÉGICO OE-05: GESTIÓN DE LAS PRESTACIONES SOCIALES QUE AYUDEN A PALIAR LOS ESTADOS Y SITUACIONES DE NECESIDAD DE AQUELLOS AFILIADOS Y SUS BENEFICIARIOS QUE LA PRECISEN.

El Órgano responsable, así como los demás órganos y actores involucrados en el presente objetivo son:

Órgano responsable	Subdirección de prestaciones.
Otros órganos involucrados	Subdirección económico-financiera.
Otros actores involucrados	Secretaría General. Delegaciones del ISFAS OA.

La acción protectora del Instituto Social de las Fuerzas Armadas Organismo Autónomo en materia de asistencia social, se estructura en los siguientes grupos de ayudas:

- Prestaciones socio-sanitarias
 - Ayudas para estancia temporal en centros asistenciales (Limitada a tres meses).
 - Ayudas para la promoción de la autonomía personal.
 - Ayudas para atención de enfermos crónicos.
 - Ayudas para pacientes celíacos.
 - Ayudas para personas drogodependientes.
- Otras prestaciones de carácter social
 - Ayudas económicas por fallecimiento.

Las ayudas para **estancia temporal en centros asistenciales** tienen por objeto permitir la convalecencia de los beneficiarios mayores de 65 años que sufran pérdida transitoria de la autonomía, por secuelas temporales que afecten gravemente a su movilidad y les impidan valerse por sí mismos durante un periodo determinado hasta su rehabilitación.

También pueden acceder a las ayudas por estancia temporal en centro asistencial, los beneficiarios menores de esa edad que, valorados como personas dependientes en cualquier grado y nivel, sufran esta pérdida transitoria de

autonomía y movilidad. La prestación podrá reconocerse durante un periodo de tres meses como máximo.

Las ayudas para la **promoción de la autonomía personal** tienen por objeto costear total o parcialmente los tratamientos de recuperación, de mantenimiento y ocupacionales que precisen los beneficiarios afectados de discapacidad, para facilitar su integración social y evitar su deterioro.

En este grupo de ayudas se incluyen las prestaciones para tratamientos especiales a discapacitados, dirigida a los menores de 18 años que, aun no siendo reconocidos legalmente personas con discapacidad, acrediten un menoscabo igual o superior al 25%, y las prestaciones para terapias de mantenimiento que exigen la acreditación de una discapacidad igual o superior al 33%.

Las ayudas para **atención de enfermos crónicos** pretenden costear parcialmente la adquisición de determinados artículos o la realización de adaptaciones que, no estando previstos en el ámbito de cobertura del Sistema Nacional de Salud, fundan su necesidad en una discapacidad que afecta gravemente la calidad de vida y la autonomía personal de quien la sufre.

Las ayudas para **pacientes celíacos** es una prestación económica destinada a paliar las especiales necesidades de los pacientes celíacos menores de 18 años y consiste en una ayuda económica anual que se determina en función de los recursos económicos de la unidad familiar.

Las ayudas para **personas drogodependientes** contribuyen a sufragar los gastos ocasionados como consecuencia del ingreso en centros especiales para seguir tratamientos de deshabituación por drogadicción o alcoholismo.

Las ayudas económicas por **fallecimiento** tienen por objeto ayudar en el esfuerzo económico familiar directamente derivado del fallecimiento de titulares y beneficiarios del ISFAS O.A

Para medir la eficacia del objetivo, se valoran, independientemente, los tiempos medios de la capacidad de respuesta del organismo, a lo largo de un año, ante la solicitud de cada uno de los conceptos anteriores:

VALORACIÓN DE LA ADJUDICACIÓN DE LAS AYUDAS PARA ESTANCIA TEMPORAL EN CENTROS ASISTENCIALES	
	Puntuación total
4	Menos de quince (15) días
3	Entre quince (15) y treinta (30) días
2	Entre treinta (30) y cuarenta y cinco (45) días
1	Entre cuarenta y cinco (45) y sesenta (60) días
0	Más de sesenta (60) días



VALORACIÓN DE LA ADJUDICACIÓN DE LAS AYUDAS PARA LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL	
	Puntuación total
4	Menos de diez (10) días
3	Entre diez (10) y veinte (20) días
2	Entre veinte (20) y treinta (30) días
1	Entre treinta (30) y cuarenta (40) días
0	Más de cuarenta (40) días

VALORACIÓN DE LA ADJUDICACIÓN DE LAS AYUDAS PARA ATENCIÓN DE ENFERMOS CRÓNICOS	
	Puntuación total
4	Menos de quince (15) días
3	Entre quince (15) y treinta (30) días
2	Entre treinta (30) y cuarenta y cinco (45) días
1	Entre cuarenta y cinco (45) y sesenta (60) días
0	Más de sesenta (60) días

VALORACIÓN DE LA ADJUDICACIÓN DE LAS AYUDAS PARA PACIENTES CELÍACOS	
	Puntuación total
4	Menos de diez (10) días
3	Entre diez (10) y veinte (20) días
2	Entre veinte (20) y treinta (30) días
1	Entre treinta (30) y cuarenta (40) días
0	Más de cuarenta (40) días

VALORACIÓN DE LA ADJUDICACIÓN DE LAS AYUDAS PARA PERSONAS DROGODEPENDIENTES	
	Puntuación total
4	Menos de diez (10) días
3	Entre diez (10) y veinte (20) días
2	Entre veinte (20) y treinta (30) días
1	Entre treinta (30) y cuarenta (40) días
0	Más de cuarenta (40) días

VALORACIÓN DE LA ADJUDICACIÓN DE LAS AYUDAS ECONÓMICAS POR FALLECIMIENTO	
	Puntuación total
4	Menos de diez (10) días
3	Entre diez (10) y veinte (20) días
2	Entre veinte (20) y treinta (30) días
1	Entre treinta (30) y cuarenta (40) días
0	Más de cuarenta (40) días

La valoración global del objetivo se determinará de acuerdo con el valor resultante de la suma de las puntuaciones alcanzadas en los conceptos anteriores:

VALORACIÓN DEL OE-05: GESTIÓN DE LAS PRESTACIONES SOCIALES QUE AYUDEN A PALIAR LOS ESTADOS Y SITUACIONES DE NECESIDAD DE AQUELLOS AFILIADOS Y SUS BENEFICIARIOS QUE LA PRECISEN.	
	Puntuación total
Excelencia 4	Más de veinte (20) puntos
Muy eficiente 3	Entre dieciséis (16) y veinte (20) puntos
Eficiencia moderada 2	Entre doce (12) y dieciséis (16) puntos
Ineficiente 1	Entre ocho (8) y doce (12) puntos
Deficiente 0	Menos de ocho (8) puntos

OBJETIVO ESTRATÉGICO OE-06: GESTIÓN DEL FONDO ESPECIAL DEL ISFAS.

El Órgano responsable, así como los demás órganos y actores involucrados en el presente objetivo son:

Órgano responsable	Subdirección de prestaciones
Otros órganos involucrados	Subdirección económico-financiera
Otros actores involucrados	Secretaría General. Delegaciones del ISFAS OA.

El Fondo Especial del ISFAS O.A. está constituido por la totalidad de los bienes y derechos de la asociación mutua benéfica del Ejército de Tierra y de la asociación mutua benéfica del Ejército del Aire, integradas en el ISFAS O.A. con carácter preferencial al amparo de lo previsto en la disposición transitoria segunda de la Ley 28/1975, de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.

Además de los bienes, derechos y acciones de las asociaciones mutuas benéficas de Tierra (AMBE) y del Aire (AMBA), el Fondo Especial se completa con las cuotas de los socios de las mismas (cuyo importe es el vigente a 31 de diciembre de 1973) y los recursos públicos que correspondan.

El Instituto Social de las Fuerzas Armadas Organismo Autónomo garantiza a los citados socios y beneficiarios las prestaciones que estuvieran en vigor en la Mutua respectiva con anterioridad a 31 de diciembre de 1973.

El objetivo se va a medir de acuerdo con la media de días en que se resuelven todos los expedientes de un año desde que se recibe la solicitud:

VALORACIÓN DEL OE-06: GESTIÓN DEL FONDO ESPECIAL DEL ISFAS.	
	Puntuación total
Excelencia 4	Menos de treinta (30) días
Muy eficiente 3	Entre treinta (30) y cincuenta (50) días
Eficiencia moderada 2	Entre cincuenta (50) y setenta (70) días
Ineficiente 1	Entre setenta (70) y noventa (90) días
Deficiente 0	Más de noventa (90) días

PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO

OBJETIVO ESTRATÉGICO OE-07: GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE LOS CENTROS RESIDENCIALES “JORGE JUAN” Y “CAPITÁN GENERAL GUTIERREZ MELLADO”.

El Órgano responsable, así como los demás órganos y actores involucrados en el presente objetivo son:

Órgano responsable	Subdirección de prestaciones
Otros órganos involucrados	Subdirección económico-financiera
Otros actores involucrados	Secretaría General Direcciones de los Centros.

Dentro del Programa de asistencia social del Instituto, como complemento asistencial, el ISFAS gestiona dos centros residenciales:

- Residencia Jorge Juan, en Alicante.
- Centro Residencial Capitán General Gutiérrez Mellado, en Benidorm.

Cada año se establecen prioridades de uso, dando preferencia a mayores de 55 años. Ambos centros están continuamente abiertos a titulares, beneficiarios, personal civil que presta servicio en el ámbito del Ministerio de Defensa o los haya prestado en el ISFAS y cónyuges viudos de titulares del ISFAS O.A., aunque pertenezcan a otro régimen de Seguridad Social.

La gestión de las residencias de descanso del ISFAS O.A. se realiza de forma unificada y busca la mejora de la calidad de los servicios existentes intentando ofrecer otros nuevos adaptándose a las circunstancias que aparecen en cada momento y a las necesidades de sus usuarios.

En ambos centros, se establecen, anualmente, los periodos de temporada alta y temporada baja.

Para medir la eficacia del objetivo, se valoran, independientemente, el grado de ocupación en cada centro, por temporadas, a lo largo de un año:

GRADO OCUPACIÓN EN TEMPORADA ALTA RESIDENCIA “JORGE JUAN”	
	Puntuación total
4	Mayor de un 95%
3	Entre 95 y 90%
2	Entre 90 y 85%
1	Entre 85 y 80%
0	Menor de un 80%



ISFAS

GRADO OCUPACIÓN EN TEMPORADA BAJA RESIDENCIA “JORGE JUAN”	
	Puntuación total
4	Mayor de un 80%
3	Entre 80 y 75%
2	Entre 75 y 70%
1	Entre 70 y 65%
0	Menor de un 65%

GRADO OCUPACIÓN EN TEMPORADA ALTA CENTRO RESIDENCIAL “CG. GUTIERREZ MELLADO”	
	Puntuación total
4	Mayor de un 95%
3	Entre 95 y 90%
2	Entre 90 y 85%
1	Entre 85 y 80%
0	Menor de un 80%

GRADO OCUPACIÓN EN TEMPORADA BAJA CENTRO RESIDENCIAL “CG. GUTIERREZ MELLADO”	
	Puntuación total
4	Mayor de un 70%
3	Entre 70 y 60%
2	Entre 60 y 50%
1	Entre 50 y 40%
0	Menor de un 40%

La valoración global del objetivo se determinará de acuerdo con el valor resultante de la suma de las puntuaciones alcanzadas en los conceptos anteriores:

VALORACIÓN DEL OE-07: GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE LOS CENTROS RESIDENCIALES “JORGE JUAN” Y “CAPITÁN GENERAL GUTIERREZ MELLADO”.	
	Puntuación total
Excelencia 4	Más de dieciséis (16) puntos
Muy eficiente 3	Entre dieciséis (16) y doce (12) puntos
Eficiencia moderada 2	Entre doce (12) y ocho (8) puntos
Ineficiente 1	Entre ocho (8) y seis (6) puntos
Deficiente 0	Menos de seis (6) puntos

OBJETIVO ESTRATÉGICO OE-08: GESTIÓN Y DIRECCIÓN DEL CEISFAS.

El Órgano responsable, así como los demás órganos y actores involucrados en el presente objetivo son:

Órgano responsable	Subdirección de prestaciones
Otros órganos involucrados	Subdirección económico-financiera
Otros actores involucrados	Secretaría General. Dirección del Centro Especial.

El Instituto Social de las Fuerzas Armadas ISFAS O.A., dispone de un centro ocupacional para la atención directa de personas con discapacidad intelectual de atención diurna, denominado Centro Especial del ISFAS (CEISFAS), que desarrolla su actividad en régimen de externado para personas de ambos sexos, con una edad comprendida entre 18 y 65 años, siendo necesario que tengan reconocida la situación de dependencia con modalidad de intervención más adecuada en el Programa Individual de Atención (P.I.A.) y que no precisen ayuda de tercera persona para las actividades básicas de la vida diaria.

Pueden acceder a los servicios que presta el Centro Especial los titulares y beneficiarios del ISFAS, los huérfanos de personal militar y Guardia Civil que pertenezcan a cualquiera de los Patronatos de Huérfanos de los Ejércitos y Guardia Civil y los familiares de personal que presta servicio en el ámbito del Ministerio de Defensa. Así mismo, existe un concierto entre el ISFAS y la Comunidad de Madrid a través de la Consejería de Familia, Juventud y Asuntos Sociales, por el que se podrán adjudicar un máximo de cuarenta plazas a personas que no se encuentren en la situación anteriormente citada

La valoración global del objetivo se determinará de acuerdo con el grado medio de ocupación del centro a lo largo de un año:

VALORACIÓN DEL OE-08: GESTIÓN Y DIRECCIÓN DEL CEISFAS	
	Puntuación total
Excelencia 4	Mayor de un 80%
Muy eficiente 3	Entre 80 y 70%
Eficiencia moderada 2	Entre 70 y 60%
Ineficiente 1	Entre 60 y 50%
Deficiente 0	Menor de un 50%

PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO

OBJETIVO ESTRATÉGICO OE-09: MODERNIZAR LOS SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

El Órgano responsable, así como los demás órganos y actores involucrados en el presente objetivo son:

Órgano responsable	Área de Informática
Otros órganos involucrados	Secretaría General
Otros actores involucrados	Todas las Unidades del Organismo

Dentro del Plan de Transformación Digital de la AGE, el ISFAS O.A. debe de acometer los cambios necesarios en sus sistemas para que la totalidad de las fases de sus procedimientos administrativos sean digitales, y se cree el denominado expediente electrónico. A su vez, debe de permitir que dicho expediente electrónico sea accesible desde la Carpeta Ciudadano general creada en la AGE.

Todo lo anterior exige el diseño de las fases adecuadas de implementación de estos procesos, de manera que realice de manera escalonada y compatible, y alterando lo estrictamente necesario los actuales sistemas. Para todo ello habrá que tener en cuenta los parámetros definidos por el CESTIC en el ámbito de Defensa.

Parece, por tanto, procedente, que durante 2026 se realicen los estudios adecuados para programar los sucesivos cambios, a desarrollar en el periodo 2026-2028, de forma que se dote al ISFAS O.A. de los medios informáticos necesarios para consolidar una infraestructura digital integrada, segura y orientada al usuario. El objetivo engloba el desarrollo y actualización de la Sede Electrónica, el Portal del Empleado y los sistemas de gestión internos, así como la incorporación de procedimientos automatizados, programas innovadores y mecanismos de garantía de protección de datos y transparencia. Se pretende mejorar la eficiencia operativa, reforzar la ciberseguridad, facilitar la interoperabilidad con plataformas ministeriales y públicas, y cumplir con los requisitos normativos vigentes.

Este complejo objetivo se desarrolla mediante las siguientes líneas principales:

- Despliegue de infraestructura cloud y arquitectura de datos moderna para los servicios clave.
- Integración de la Receta Electrónica con el Sistema Nacional de Salud y desarrollo de módulos de firma electrónica y auditoría.
- Rediseño integral del Portal del Empleado, asegurando accesibilidad y autenticación robusta.
- Implementación de sistemas inteligentes (IA/Asistentes virtuales) y chatbots orientados a afiliados y empleados.

- Refuerzo continuo de la seguridad mediante SOC interno, SIEM y auditorías periódicas.
- Promoción de la formación y la adopción digital entre empleados y afiliados.

Que se desarrollarán por medio de las siguientes acciones clave:

Actuación	Acción principal	Responsable	Plazo
Infraestructura cloud y arquitectura de datos	Crear CPD en espejo; estudiar arquitectura híbrida (IaaS + PaaS). Definir arquitectura de datos API-first/data lake	Informática/Arquitectura	12 meses
Receta Electrónica	Integrar módulo de prescripción con SNS (HL7/FHIR), firma electrónica cualificada, auditoría de trazas	Informática/Desarrollo Aplicaciones	9 meses
Portal del Empleado	Rediseñar UI/UX (WCAG 2.2), SSO Azure AD + MFA, módulo de gestión de incidencias	Informática/UX/UI + Seguridad	8 meses
IA de asistencia al empleado	Desarrollar LLM según normativa interna, integrar en el Portal del Empleado como asistente virtual	Informática/IA & Data Science	10 meses
Bot de ayuda al afiliado	Crear chatbot multicanal, conectar con CRM para tickets automáticos	Informática/Desarrollo de Bots	9 meses
Seguridad y gobernanza	Implantar SOC/SIEM, pruebas de penetración y auditorías semestrales	Informática/Seguridad	Continuo
Formación y adopción	Programa de capacitación e-learning, campañas de comunicación interna/externa	Secretaría Gral. - RRHH	6 meses + continuo

Estableciéndose los siguientes indicadores de actividad:

Indicador clave	Definición	Meta	Frecuencia
% servicios críticos migrados a cloud	$(\text{Migrados}/\text{Total}) \times 100$	$\geq 90\%$	Trimestral
Tiempo medio de respuesta Receta Electrónica	Σ tiempo respuesta/nº prescripciones	≤ 5 s	Mensual
Índice de usabilidad Portal Empleado	Puntuación SUS (System Usability Scale)	$\geq 80\%$	Semestral
Tasa de resolución automática IA	$(\text{Sin intervención}/\text{Total consultas}) \times 100$	$\geq 75\%$	Mensual
Satisfacción bot de afiliado	NPS post-interacción	$\geq +30$	Trimestral
Incidentes de seguridad críticos	N.º incidentes CVE ≥ 7.0	0	Mensual
% empleados capacitados	$(\text{Formados}/\text{Total empleados}) \times 100$	$\geq 95\%$	Anual

Para la evaluación de la eficacia del OE-09 se dará una valoración a las metas, de modo que las alcanzadas supondrán un punto de valoración y las no alcanzadas cero puntos que aplicados.

La valoración global del objetivo se obtendrá por medio de la suma total de los puntos alcanzados.

VALORACIÓN DEL OE-09: MODERNIZAR LOS SISTEMAS Y TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN	
	Puntuación total
Excelencia 4	Siete (7) puntos
Muy eficiente 3	Entre seis (6) y siete (7) puntos
Eficiencia moderada 2	Entre cuatro (4) y seis (6) puntos
Ineficiente 1	Entre tres (3) y cuatro (4) puntos
Deficiente 0	Menos de tres (3) puntos

PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO

OBJETIVO ESTRATÉGICO OE-10: IMPULSO DE LAS RELACIONES INSTITUCIONALES

El Órgano responsable, así como los demás órganos y actores involucrados en el presente objetivo son:

Órgano responsable	Secretario General Gerente
Otros órganos involucrados	Secretaría General y Subdirecciones Generales
Otros actores involucrados	Resto de las Unidades del Organismo

El ISFAS O.A. impulsará las relaciones de colaboración con las Comunidades Autónomas, Organismos y centros de la Administración del Estado y Organismos Públicos para el cumplimiento de las funciones encomendadas en el reglamento y estatutos del Instituto.

Estas relaciones institucionales se materializan a través de instrumentos convencionales tales como los convenios, ya sean marcos o específicos, acuerdos, memorandos, protocolos o declaración de intenciones.

Así mismo, por las funciones propias que se desarrollan, se elaboran y tramitan los informes que se soliciten al ISFAS O.A. por parte del Defensor del Pueblo como Alto Comisionado de las Cortes Generales, se contestan o informan a las figuras parlamentarias (Figuras de Control Parlamentario y proposiciones no de Ley), tanto procedentes del Congreso (Cámara Baja) como del Senado (Cámara Alta) y se contesta a las preguntas presentadas por los interesados en el Portal de Transparencia.

La mayor parte de los indicadores, para la medición de este objetivo, están integrados entre los que soportan la medición del objetivo estratégico OE-11, por tanto, la valoración de este objetivo queda incorporada en la que se haga para dicho objetivo.

PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO

OBJETIVO ESTRATÉGICO OE-11: MEJORAR LA CALIDAD EN LA GESTIÓN EFICIENTE Y TRANSPARENTE

El Órgano responsable, así como los demás órganos y actores involucrados en el presente objetivo son:

Órgano responsable	Secretaría General
Otros órganos involucrados	Todas las Unidades del Organismo

Los aspectos a tener en cuenta a la hora de definir los indicadores de medición del objetivo se basan en los siguientes preceptos:

- i. Lo público importa y el ISFAS O.A. no se puede permitir un funcionamiento inadecuado, ya que redundaría en el bienestar de sus afiliados y beneficiarios que demandan servicios más eficientes y sobre todo transparentes, quieren saber a qué se dedican los recursos públicos y hay que ser conscientes de que el escenario va cambiando rápidamente teniendo que adaptar los modelos a las necesidades de los ciudadanos y en esta sociedad no encajan modelos de otras épocas.
- ii. Para poder mejorar la gestión del Organismo es necesario no solo cumplir la legislación vigente que afecta al Instituto, sino tener una actitud proactiva y más ambiciosa, modernizando sus estructuras, procesos y servicios.
- iii. Es necesario realizar una publicidad activa, respondiendo a la obligación legal por parte del ISFAS O.A., publicando de forma periódica y actualizada determinada información pública relevante en el portal de transparencia, la plataforma de contratación del sector público, la página web, etc., con el fin de garantizar la transparencia de su actividad.

Se va a definir un indicador capaz de medir este objetivo, o por lo menos, que de una idea clara del grado de transparencia y eficiencia de este Organismo. Para ello, se ha confeccionado el siguiente cuestionario donde se enumeran una serie de preguntas cuya respuesta será solo afirmativa o negativa.

1. ¿Se publican datos más allá de lo mínimo exigido por la ley?
2. ¿Tiene una página web propia?
3. ¿Publica los datos de forma amigable y tratable por los usuarios?
4. ¿Publica datos elaborados, como estadísticas, ratios, evoluciones, etc., que ayuden a comprenderlos?
5. ¿Forma y sensibiliza en temas de transparencia y de publicidad activa?
6. ¿Tiene un código ético propio?
7. ¿Tiene una carta de servicios públicos con acceso a los ciudadanos?
8. ¿Publica una memoria anual reflejando la actividad del Organismo?
9. ¿Dispone de una Unidad de Control Interno y de Análisis de Riesgos?

10. ¿Dispone de una Intervención independiente al Organismo?
11. ¿Dispone de una Asesoría Jurídica adscrita al Organismo?
12. ¿Los ciudadanos tienen fácil acceso a la información pública que considere de su interés, con los únicos límites que señala la ley?
13. ¿Dispone de sistemas eficaces de gestión de solicitudes de información, y de los canales de comunicación adecuados con los ciudadanos?
14. ¿Dispone de un centro de atención al ciudadano?
15. ¿Tiene un protocolo de actuación relativo a las solicitudes de información de los ciudadanos?
16. ¿Se responde a las solicitudes eficazmente, proporcionando la información completa y de la forma más clara posible, en formatos tratables por el usuario?
17. ¿Dispone de las herramientas informáticas y telemáticas suficientes para la gestión completa de solicitudes de información?
18. ¿Dispone de un sistema de quejas y sugerencias?
19. ¿Realiza el seguimiento y evaluación del funcionamiento del sistema de gestión del acceso a la información pública, con particular atención a la percepción del ciudadano?
20. ¿Dispone de un inventario completo y actualizado de todos los bienes patrimoniales adscritos al Organismo?
21. ¿Tramita todos los expedientes de contratación mediante procedimientos electrónicos?
22. ¿Licita los contratos menores a través de la plataforma de contratación del sector público?
23. ¿Se mantiene actualizada la información en el portal de la transparencia, así como en la página web del Organismo?
24. ¿Las peticiones provenientes del Defensor del Pueblo, según estipula la Ley Orgánica 3/1981, de 6 de abril, del Defensor del Pueblo, se contestan en un plazo medio inferior a veinte (20) días?
25. ¿Las figuras de control parlamentario del Congreso se contestan dentro del plazo estipulado por la norma?
26. ¿Las figuras de control parlamentario del Senado se contestan dentro del plazo solicitado por parte de este?
27. ¿Las preguntas presentadas por los interesados en el Portal de Transparencia se contestan en el plazo señalado?

VALORACIÓN DEL OE-11: MEJORA DE LA CALIDAD EN LA GESTIÓN EFICIENTE Y TRANSPARENTE.	
Respuestas afirmativas	
4	Más de veinticuatro (24) respuestas afirmativas
3	Entre dieciocho (18) y veinticuatro (24) respuestas afirmativas
2	Entre doce (12) y dieciocho (18) respuestas afirmativas
1	Entre seis (6) y doce (12) respuestas afirmativas
0	Entre cero (0) y seis (6) respuestas afirmativas

Esta valoración se realizará anualmente por la Secretaría General.

PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO

OBJETIVO ESTRATÉGICO OE-12: EVALUACIÓN DEL IMPACTO

El Órgano responsable, así como los demás órganos y actores involucrados en el presente objetivo son:

Órgano responsable	Secretaría General
Otros órganos involucrados	Área de Informática
Otros actores involucrados	Todas las Unidades del Organismo

La Unidad de Control Interno y Análisis de Riesgos es la responsable del proceso de evaluación del impacto de las técnicas básicas y medios para evaluar la efectividad y eficiencia de los procesos y buscar permanentemente su mejora.

De esta manera, se podrán detectar y definir los problemas, identificar y listar situaciones mejorables, priorizarlas, asignar responsabilidades y definir equipos de mejora. Para ello deberá monitorizar los indicadores, comunicar internamente las situaciones mejorables y establecer mecanismos de control.

Para valorar la evaluación del impacto se calculará la media aritmética de la puntuación obtenida en todos los objetivos estratégicos del ISFAS O.A. y, de acuerdo con el resultado, se asignará el grado de eficiencia.

VALORACIÓN DEL OE-12: EVALUACIÓN DEL IMPACTO	
4	Excelencia
3	Muy eficiente
2	Eficiencia moderada
1	Ineficiente
0	Ineficiente

PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO

ACTUACIÓN 01: INCULCAR ÉTICA, COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD

El Órgano responsable, así como los demás órganos y actores involucrados en la presente actuación son:

Órgano responsable	Secretaría General
Otros órganos involucrados	Subdirecciones Generales y resto Unidades del ISFAS O.A.

En el plano ético y de conducta profesional, el ISFAS O.A. tiene instaurados códigos éticos y de conducta profesional de obligado cumplimiento, más allá de los requisitos mínimos que la legislación impone, mediante las cartas de servicios y las medidas para la prevención de la corrupción, que fomentan el que los empleados públicos deban mostrar una actitud ejemplar, tanto personal como profesional, en su relación con ciudadanos, instituciones, proveedores y agentes económicos. Se presta especial atención a que sean puestos en conocimiento de todo el personal de nueva incorporación, a su máxima difusión y a controlar de una forma férrea su cumplimiento.

Un elemento clave, relacionado con lo anterior, es el control del cumplimiento de la jornada laboral, no con fines de coacción sino para evitar situaciones de absentismo laboral, no deseado, que redunden en una mayor carga de trabajo para el resto de los trabajadores que cumplen su jornada.

En este sentido, se ha de llevar un exhaustivo control de las vacaciones y de las ausencias.

La supervisión del trabajo de los empleados ayuda a alcanzar los objetivos previstos, se evita la relajación de la plantilla y se anima a los trabajadores a hacer un uso más eficiente de su tiempo.

Con objeto de poder definir unos indicadores que reflejen el nivel ético, de compromiso y de responsabilidad de los empleados, dado que no se puede medir con datos matemáticos, se va a definir a través del cumplimiento de hitos, de manera que por lo menos proporcione una idea clara del grado de eficiencia.

Para ello se ha confeccionado un cuestionario donde se enumeran una serie de preguntas cuya respuesta será afirmativa o negativa dándole el valor numérico al sí, de uno (1) y al no, de cero (0):

1. ¿Conoce el trabajador la misión, visión y valores de la organización?
2. ¿Es conocido el código ético del organismo por todo el personal del mismo?
3. ¿Es conocido el trabajador de sus medios, misiones y responsabilidades?
4. ¿Se adecua la flexibilidad horaria al cumplimiento de objetivos de cada puesto?
5. ¿Existe un programa informático de control de presencia?

6. ¿Se explotan los datos diariamente?
7. ¿Se proporciona visibilidad a los trabajadores del control horario?
8. ¿Se proporciona información mensual al trabajador del cumplimiento de su jornada?
9. A la vista de lo anterior, ¿es capaz el trabajador de regular sus horarios para alcanzar los objetivos de jornada laboral?
10. En caso de incumplimientos reiterados y puestos en conocimiento del trabajador, ¿se toman medidas disciplinarias?
11. En caso de necesidad urgente, ¿se prolonga la jornada para conseguir el objetivo?
12. ¿Se compensan las ampliaciones de jornada por situaciones de urgencia?
13. ¿Se cumplen los compromisos de calidad adquiridos en la carta de servicios del organismo?
14. ¿Se protege la privacidad de los titulares y beneficiarios y se tratan sus datos adecuadamente?
15. ¿Está implantado el canal interno de información?

La valoración global de esta actuación A-02 se determinará de acuerdo con la puntuación alcanzada en el cuestionario:

VALORACIÓN DE LA A-01: INCULCAR ÉTICA, COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD	
	Puntuación total
Excelencia 4	Más de doce (12) puntos
Muy eficiente 3	Entre diez (10) y doce (12) puntos
Eficiencia moderada 2	Entre ocho (8) y diez (10) puntos
Ineficiente 1	Entre seis (6) y ocho (8) puntos
Deficiente 0	Menos de seis (6) puntos

ACTUACIÓN 02: ADAPTAR LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y OBTENER SU IMPLICACIÓN

El Órgano responsable, así como los demás órganos y actores involucrados en la presente actuación son:

Órgano responsable	Secretaría General
Otros órganos involucrados	Subdirecciones Generales y resto Unidades del ISFAS O.A.
Otros actores involucrados	Dirección General de Personal (DIGENPER)

Este es un objetivo muy ambicioso porque la sociedad actual demanda la modernización de la Administración Pública, lo que implica ir hacia nuevas formas organizativas y de trabajo que lleven implícitas las responsabilidades: sociales, económicas y de servicio a los afiliados y beneficiarios.

Esto supone una necesidad continua de adaptar las estructuras a las necesidades de la organización, la plantilla posible y el personal disponible, sin perder de vista, en ningún caso, la necesaria atención personal y personalizada a nuestros mayores.

La transformación digital del Instituto es un hecho y ha de seguir perfeccionándose de acuerdo con la evolución de los medios técnicos.

Dentro de la relación de puestos de trabajo del ISFAS O.A. no existe distinción de sexo en ninguno de los puestos de trabajo ya que estos están catalogados en función de niveles para personal civil y de empleos para personal militar por lo que su cobertura puede ser indistinta, solamente es necesario tener la adecuada cualificación profesional.

Se ha creado la Unidad de Protección frente al Acoso en cumplimiento de la normativa vigente para prevenir y proteger ante cualquier conducta susceptible de ser acoso profesional, sexual o por razón de sexo en las FAS.

Mediante Resolución de la Subsecretaría de Defensa se ha publicado el Plan de trabajo a distancia, por el que se establece el procedimiento para seleccionar los puestos de trabajo que, en un primer periodo, pueden ser desempeñados mediante el régimen de teletrabajo, y que ha implicado la definición de los puestos de trabajo del ISFAS O.A. susceptibles de ser desempeñados en la modalidad de trabajo a distancia. Todo ello, sin perder de vista la necesidad imperiosa de mantener la atención personalizada al público, en todo el territorio nacional.

El plan de trabajo a distancia prevé una implantación progresiva al objeto de garantizar una adecuada prestación de los servicios, en una primera fase el

Organismo ha señalado dentro de su ámbito cincuenta y ocho (58) puestos de trabajo susceptibles de ser desempeñados en régimen de trabajo a distancia.

Estas nuevas formas de trabajo pretenden mantener un equilibrio entre la conciliación familiar entre los trabajadores del Organismo y el necesario servicio público que se debe prestar por el organismo.

Con objeto de poder definir unos indicadores que reflejen la eficiencia de la organización para adaptar su estructura organizativa y obtener su implicación, dado que no se puede medir con datos matemáticos, se va a definir a través del cumplimiento de hitos, de manera que por lo menos proporcione una idea clara del grado de eficiencia.

Para ello se ha confeccionado un cuestionario donde se enumeran una serie de preguntas cuya respuesta será afirmativa o negativa dándole el valor numérico al sí, de uno (1) y al no, de cero (0):

1. ¿Los procesos de trabajo están claramente definidos?
2. ¿Considera que los recursos disponibles se utilizan de manera óptima?
3. ¿La comunicación interna es fluida?
4. ¿Los procedimientos permiten realizar las tareas sin duplicidades?
5. ¿La toma de decisiones se realiza de manera rápida y adecuada?
6. ¿Los empleados conocen sus objetivos y responsabilidades?
7. ¿La organización revisa y mejora sus procesos con regularidad?
8. ¿Existen mecanismos para identificar y corregir ineficiencias?
9. ¿considera que está optimizado la gestión de los Recursos de la Organización?
10. ¿La carga de trabajo no está distribuida equitativamente?
11. ¿Los procesos son demasiado largos o burocráticos?
12. ¿Se consideran las propuestas de mejora para su implementación?
13. ¿Se cumplen estrictamente los protocolos establecidos en caso de detectarse cualquier conducta susceptible de ser acoso profesional, sexual o por razón de sexo?
14. ¿Se ha confeccionado un listado de los puestos que pueden ser susceptibles de teletrabajo?

La valoración global de esta actuación A-02 se determinará de acuerdo con la puntuación alcanzada en el cuestionario:

VALORACIÓN DE LA A-02: ADAPTAR LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y OBTENER SU IMPLICACIÓN	
	Puntuación total
Excelencia 4	Más de doce (12) puntos
Muy eficiente 3	Entre diez (10) y doce (12) puntos
Eficiencia moderada 2	Entre ocho (8) y diez (10) puntos
Ineficiente 1	Entre seis (6) y ocho (8) puntos
Deficiente 0	Menos de seis (6) puntos

PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO

ACTUACIÓN 03: COBERTURA DE LA PLANTILLA

El Órgano responsable, así como los demás órganos y actores involucrados en la presente actuación son:

Órgano responsable	Área de RRHH
Otros órganos involucrados	Secretaría General, Subdirecciones Generales y resto Unidades del ISFAS O.A.
Otros actores involucrados	Dirección General de Personal (DIGENPER).

El ISFAS O.A. es un organismo autónomo, dependiente del MINISDEF, adscrito a la SUBDEF, por lo que su política de personal está limitada por las directrices marcadas por el Ministerio y por la disponibilidad de efectivos, por lo que es muy importante mantener relación constante con la DIGENPER del MINISDEF para poder cubrir los puestos de trabajo vacantes. Para ello, deberá:

- i. Desarrollar un programa de integración de personas.
- ii. Tener cubiertos los puestos con personal que se ajuste a los perfiles definidos.
- iii. Establecer un plan de desarrollo profesional.
- iv. Difundir los planes de desarrollo profesional definidos en la organización.
- v. Medir, evaluar y actualizar los planes y programas definidos, y sus resultados, estableciendo las acciones de mejora que sean necesarias.

La Unidad de Recursos Humanos es el departamento dentro del ISFAS O.A., encuadrado en la Secretaría General, que gestiona todo lo relacionado con las personas que trabajan en el Organismo. Se incluye desde el reclutamiento, selección de personal, contratación, bienvenida, formación, promoción interna, nóminas, dietas, contratos, sanciones, beneficios sociales y satisfacción del empleado.

Dentro de las restricciones presupuestarias evidentes dentro de la administración del Organismo y sujetos a las limitaciones que impone la relación de puestos de trabajo aprobada, se dispone de una cantidad para incentivar la productividad y eficiencia de los trabajadores mediante incentivos al rendimiento. La asignación se realiza acorde a la normativa de retribuciones, buscando la mejora en la productividad y responsabilidad en el puesto de trabajo, redundando en una mayor satisfacción en los trabajadores.

Además, con carácter anual, se desarrolla un Plan General de Acción Social (PGAS) encaminado a la consecución de un sistema general de bienestar social, donde las prestaciones establecidas tienen en cuenta las existentes en los demás sistemas públicos de protección social, las cuantías de las mismas y la disponibilidad presupuestaria actual.

Las intervenciones y prestaciones cubiertas en su totalidad por los distintos sistemas de protección social no serán objeto de ayuda por el citado PGAS. Para su distribución se han de tener en cuenta las retribuciones obtenidas de manera que el mayor beneficiado sea el que tenga las retribuciones menores.

Con objeto de poder definir unos indicadores que reflejen la eficiencia en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos para la cobertura de la plantilla, dado que no se puede medir con datos matemáticos, se va a definir a través del cumplimiento de hitos, de manera que por lo menos proporcione una idea clara del grado de eficiencia.

Para ello se ha confeccionado un cuestionario donde se enumeran una serie de preguntas cuya respuesta será afirmativa o negativa dándole el valor numérico al sí, de uno (1) y al no, de cero (0):

1. ¿Se mantiene la RPT actualizada?
2. ¿Los puestos de la RPT que quedan vacantes se ofertan en la primera convocatoria posible?
3. ¿Se modifican los puestos de la RPT acorde a las necesidades que vayan surgiendo en el Organismo?
4. ¿Se realizan labores de captación de candidatos para determinados puestos de responsabilidad?
5. ¿Existe un manual de acogida que se hace llegar a las personas que se incorporan al Organismo?
6. ¿Se confecciona un plan de acción social anualmente?
7. ¿Se da suficiente publicidad al plan para que todos los trabajadores que cumplen los requisitos se puedan acoger?
8. ¿Se hace un seguimiento completo de las solicitudes de ayuda (derecho, justificación, valoración y pago)?
9. ¿Se tiene en cuenta la flexibilidad de la jornada laboral con objeto de facilitar la conciliación familiar?
10. Perciben sus retribuciones por la pagaduría del organismo todo el personal adscrito al mismo, ¿cuántas incidencias se producen en la nómina al mes? (Menos del 5% se valorará con un (1) punto; más del 5% se valorará con cero (0) puntos).
11. ¿Las consultas y dudas sobre las nóminas se responden en menos de veinticuatro (24) horas?
12. ¿Se realizan mensualmente las asignaciones del complemento de productividad?
13. ¿Se tramitan las solicitudes de vacantes y comisiones de servicio en menos de veinticuatro (24) horas?

La valoración global de esta actuación A-03 se determinará de acuerdo con la puntuación alcanzada en el cuestionario:

VALORACIÓN DE LA A-03: COBERTURA DE PLANTILLA	
	Puntuación total
Excelencia 4	Más de doce (12) puntos
Muy eficiente 3	Entre diez (10) y doce (12) puntos
Eficiencia moderada 2	Entre ocho (8) y diez (10) puntos
Ineficiente 1	Entre seis (6) y ocho (8) puntos
Deficiente 0	Menos de seis (6) puntos

El control se realizará anualmente por la Unidad de Recursos Humanos.

PÁGINA INTENCIONADAMENTE EN BLANCO

ACTUACIÓN 04: ESPECIALIZAR Y CAPACITAR AL PERSONAL

El Órgano responsable, así como los demás órganos y actores involucrados en la presente actuación son:

Órgano responsable	Área de RRHH
Otros órganos involucrados	Secretaría General, Subdirecciones Generales y resto Unidades del ISFAS O.A.
Otros actores involucrados	Dirección General de Personal (DIGENPER), Dirección General de Reclutamiento y Enseñanza Militar (DIGEREM)

Para disponer en el ISFAS O.A. de personal con una elevada cualificación técnica, dados los objetivos estratégicos que persigue el Organismo, resulta imprescindible la continua cualificación y formación del personal destinado, finalidad que se consigue a través de la Unidad de Recursos Humanos.

Por ello, la Unidad de Recursos Humanos debe trabajar para todas las personas que forman parte del equipo humano del ISFAS O.A., como encargada del capital humano, ayuda a los distintos componentes de la organización a seguir desarrollándose, formándose y creciendo.

Favorecer que el personal se encuentre en un continuo proceso de aprendizaje, formándose tanto en el contenido de los programas en los que participa y actividades que desarrolla, como en la legislación que le aplica y las herramientas tecnológicas necesarias para poder desarrollar su trabajo, hace que pueda desarrollar su trabajo del modo más eficaz y eficiente.

En el marco de su política de formación, el Organismo lleva a cabo una detección de necesidades formativas desarrollando un plan anual de formación. Por otra parte, se facilita el acceso a actividades de formación de carácter transversal y se promueve la participación en seminarios o encuentros específicos organizados por otras instituciones, con el fin de garantizar el aprendizaje y la mejora permanente.

También se analizan las solicitudes de formación que, con carácter individual, se presenten fuera de la oferta formativa del Organismo.

Con objeto de poder definir unos indicadores que reflejen la eficiencia en la gestión de la Unidad de Recursos Humanos para la especialización y capacitación del personal, dado que no se puede medir con datos matemáticos, se va a definir a través del cumplimiento de hitos, de manera que por lo menos proporcione una idea clara del grado de eficiencia.

Para ello se ha confeccionado un cuestionario donde se enumeran una serie de preguntas cuya respuesta será afirmativa o negativa dándole el valor numérico al sí, de uno (1) y al no, de cero (0):

1. ¿Se confecciona y se lleva a cabo un plan de formación anual?
2. ¿Se facilita a los empleados el acceso a la formación?
3. ¿Se realizan cursos de iniciación al conocimiento del organismo y sus actividades?
4. ¿Se realizan cursos específicos para funcionarios con el objetivo de promoción profesional interna?
5. ¿Se realizan cursos de las aplicaciones informáticas específicas para el puesto de trabajo?
6. ¿Se proporcionan tutoriales para el manejo de las aplicaciones propias del organismo?
7. ¿Se fomenta el aprendizaje del idioma inglés?
8. ¿Aparte del Estatuto del Empleado Público, que todo trabajador debe conocer, se da difusión del código ético del Organismo?
9. ¿Conocen todos los trabajadores la carta de servicios del Organismo en la parte que les afecta laboralmente?
10. ¿Conocen todos los trabajadores el Plan de Actuación trianual del organismo?
11. ¿Conocen todos los trabajadores el Plan de Actuación anual del organismo?
12. ¿Se toman medidas en caso de detectar un comportamiento poco ético por parte de un trabajador?

VALORACIÓN DE LA A-04: ESPECIALIZAR Y CAPACITAR AL PERSONAL	
Respuestas afirmativas	
4	Más de diez (10) puntos
3	Entre ocho (8) y diez (10) puntos
2	Entre seis (6) y ocho (8) puntos
1	Entre cuatro (4) y seis (6) puntos
0	Menos de cuatro (4) puntos

El control se realizará anualmente por la Unidad de Recursos Humanos.