



MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR
SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
GRUPO TALENTO HUMANO

Procedimiento Gerenciamiento estratégico
del Talento humano DIGSA

MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-34

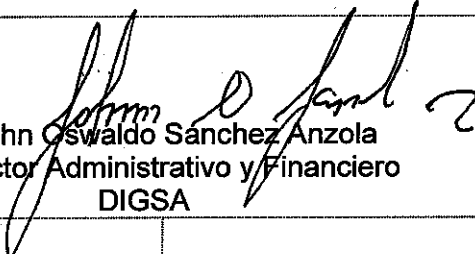
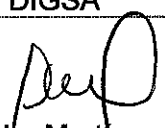
Proceso Talento humano

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción de los cambios
1	Junio 2021	Versión inicial. Elaboración por primera vez del documento. NOTA PROASIG - PROPLAES: 1. Este documento fue revisado por PROASIG, cumple con los requisitos establecidos en el formato establecido por el Sistema Integrado de Gestión SIG, para aprobarlo en la SVE; PROPLAES libera el documento. 2. Dada la reestructuración de la DIGSA, se ajustaron las políticas de operación para el control de la información documentada de los procesos para el SIG, por lo que este documento queda en V1. 3. La información registrada en el documento es responsabilidad del proceso que lo emite.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gerenciamiento estratégico del Talento humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-34
		Proceso Talento humano

CONTROL DE APROBACIÓN

Aprobó:	 CN. John Oswaldo Sanchez Anzola Subdirector Administrativo y Financiero DIGSA	
Revisó:	 OPS. María Andrea Pico Proceso Talento humano - PROTH Gestor de Calidad	 MY. Carolina Calderon Villamizar Coordinador Grupo talento humano DIGSA
	 SMSM. Edna del Pilar Martínez Páez Grupo Planeación Estratégica DIGSA Líder Área Sistemas Integrados de Gestión ARSIG-PROASIG	 PD. Alexandra Martínez Vargas Coordinadora Grupo Planeación Estratégica DIGSA Representante de la Dirección
Elaboró:	 PS. María Andrea Pico Mesa SMSM. Ulises Sánchez Sánchez Grupo Talento Humano Área Ingreso	

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gerenciamiento estratégico del Talento humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-34
		Proceso Talento humano

1. Presentación

El procedimiento de gerenciamiento estratégico del talento humano, tiene como principales funciones; implementar, organizar, supervisar y controlar la ejecución de las políticas de administración y desarrollo del talento humano dentro del marco legal que rige la Función Pública y conforme a los lineamientos impartidos por la Dirección General de Sanidad Militar.

Por lo anterior, y teniendo en cuenta el Decreto No. 612 del 04 de abril de 2018 *“Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”*, se coordina con los líderes de cada plan, su elaboración o actualización y posterior entrega al Grupo Planeación Estratégica. Los diferentes planes institucionales del Grupo Talento Humano son:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Incentivos Institucionales
- Plan de Trabajo Anual Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Fuera del decreto se tiene:

- Plan de Gestión de Integridad
- Código de Integridad

A su vez, se elabora el Plan de Acción, el Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano y el Diagnóstico Gestión Código de Integridad que permiten identificar las oportunidades de mejora. Todo lo anterior, se elabora para el cumplimiento de los objetivos institucionales y que a su vez se enmarquen en las disposiciones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, donde se encuentra Talento Humano como la dimensión número 1, compuesta de dos políticas; “Gestión Estratégica del Talento Humano” e “Integridad”.

Las estrategias registradas en los planes, están enfocadas a incrementar los resultados con puntajes más bajos en los mencionados diagnósticos; creando acciones de mejora en cada uno de los tres procesos que conforman el ciclo de vida del servidor público (ingreso, permanencia y retiro).

2. Objetivo

Diseñar estrategias y actividades que contribuyan a fortalecer el liderazgo, la planeación y la gestión del talento humano, alineando los diferentes planes institucionales del Grupo e integrándolos al Plan de Acción de la Dirección General de Sanidad Militar, mediante el trabajo conjunto de la Dirección General de Sanidad Militar, Dirección de Sanidad Ejército, Dirección de Sanidad Armada y Jefatura Salud Fuerza Aérea.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gerenciamiento estratégico del Talento humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-34
		Proceso Talento humano

3. Alcance - Aplicación

Inicia con la identificación de las oportunidades de mejora que surgen a partir de los resultados del Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano y del Diagnóstico de Gestión Código de Integridad; los cuales se realizan a través de las matrices facilitadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, actividad realizada a través del trabajo conjunto de las oficinas de talento humano de la Dirección General de Sanidad Militar, Dirección de Sanidad Ejército, Dirección de Sanidad Armada y Jefatura Salud Fuerza Aérea. Como paso siguiente, se elaboran y consolidan los diferentes planes, estrategias y actividades para luego ser alineadas al Plan de Acción, finalizando con el seguimiento, control y evaluación.

4. Definiciones

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

Dimensión 1- MIPG Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Política Gestión Estratégica del Talento Humano El objetivo de la primera política es exigir una transformación a las entidades y áreas encargadas del talento humano hacia el compromiso con la gestión de las buenas y avanzadas prácticas del Talento humano. Con el fin tanto de, materializar la misionalidad de la entidad a través del fortalecimiento de las capacidades de sus funcionarios, como de trabajar por una cultura organizacional basada en la legalidad y la integridad.

Política de integridad Es la encargada del trabajo por la cultura de la legalidad, legitimidad en integridad. El propósito de esta es el desarrollo de mecanismos que faciliten la institucionalización de la política basada en el Código de Integridad de la función pública, con el objetivo de garantizar un buen comportamiento de los servidores públicos y controlar las posibles conductas de corrupción que afecten el logro de los objetivos de los fines esenciales del Estado.

Plan de gestión de integridad La finalidad del plan es el fortalecimiento de la integridad pública en la entidad y se consolidará a través de herramientas o metodologías que faciliten la institucionalización del Código de Integridad al interior de la Dirección General de Sanidad para consolidar los valores como parte de la cultura organizacional de la entidad.

Código de integridad de Documento que apropia y adopta los valores del servicio público para fortalecer la cultura organizacional de la Entidad. (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Actitud de servicio y Trabajo en Equipo)

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gerenciamiento estratégico del Talento humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-34
		Proceso Talento humano

5. Acrónimos

MDN:	Ministerio de Defensa Nacional
COGFM:	Comando General de las Fuerzas Militares
SSFM:	Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares
EJC:	Ejército Nacional
ARC:	Armada Nacional
FAC:	Fuerza Aérea Colombiana
DIGSA:	Dirección General de Sanidad Militar
DISAN EJC:	Dirección de Sanidad Ejército Nacional
DISAN ARC:	Dirección de Sanidad Armada Nacional
JEFS:	Jefatura Salud Fuerza Aérea Colombiana
DISAN:	Dirección de Sanidad
DAFP:	Departamento Administrativo de la Función Pública
MIPG:	Modelo Integrado de Planeación y Gestión

6. Proveedor – entrada (insumo) para el desarrollo del procedimiento

Proveedor	Entrada - insumo
Departamento Administrativo de la Función Pública	Ley 1474 de 2011. <i>"Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública"</i> .
Departamento Administrativo de la Función Pública	Decreto No. 648 del 19 de abril de 2017. Artículos 2.2.5.5.53 y 2.2.5.5.54 50) <i>"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"</i>
Departamento Administrativo de la Función Pública	Decreto Nacional 1499 de 2017. <i>"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público"</i> .
Departamento Administrativo de la Función Pública	Decreto Nacional No. 1499 de 2017 <i>"Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"</i>
Departamento Administrativo de la Función Pública	DECRETO 612 DE 2018. <i>"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado."</i>
Dirección General de Sanidad Militar	Resolución N° 0129 del 12 de febrero de 2019. <i>"Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la Dirección General de Sanidad Militar DIGSA, se conforma el Equipo MIPG-MECI, y se establecen otros lineamientos"</i> .

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gerenciamiento estratégico del Talento humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-34
		Proceso Talento humano

Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional	Acuerdo No. 070 del 02 de agosto de 201977) del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional. <i>"Por el cual se establece el Modelo de Atención Integral en Salud para el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional"</i>
Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional	Acuerdo No. 071 del 02 de agosto de 2019. <i>"Por el cual se fijan los parámetros para la integración, implementación y mantenimiento de los sistemas de gestión, en el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional"</i> .
Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional	Acuerdo No. 072 del 02 de agosto de 2019. <i>"Por el cual se dictan políticas generales y lineamientos para la organización del Sistema Integral de Información en Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional-SISMIPOL"</i> .
Departamento Administrativo de la Función Pública	Valores del Servidor Público
Dirección General de Sanidad Militar	Plan Estratégico de Talento Humano 2020 DIGSA
Dirección General de Sanidad Militar	Plan de Gestión de Integridad DIGSA

7. Políticas de Operación

Información	7.1	Toda la información, procedimientos y lineamientos para la elaboración de los diagnósticos y planes institucionales, es suministrada a través de la página Web del Departamento Administrativo de la Función Pública. Los planes se elaboran y luego se presentan ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para aprobación y, posteriormente, se publican en la página Web de la DIGSA y se envían a la Dirección de Sanidad Ejército, Dirección de Sanidad Armada y Jefatura Salud Fuerza Aérea, para su difusión al interior de las mismas, como también en los Establecimientos de Sanidad Militar – ESM.
Políticas inherentes a Talento Humano según MIPG	7.2	La política de integridad incluye los componentes del Código de integridad y el conflicto de intereses. Al primero se le da gestión a través del Plan de Gestión de Integridad, difusiones y actividades participativas organizadas por el grupo. En cuanto al conflicto de intereses, se ayuda a la conformación del equipo de trabajo que liderará y acompañará la implementación de las acciones preventivas en conflictos de interés en la entidad.
Funciones de gestor de calidad	7.3	El gestor de calidad cumple la función de ser el conector entre el Área de sistemas integrados de gestión y los dueños de los procedimientos del Grupo Talento Humano. Cada responsable es el encargado de diseñar/



ajustar su procedimiento y el gestor de calidad ejecutara funciones de revisión del formato de los mismos, así como su codificación y envío al área encargada del cargue respectivo al aplicativo SVE.

8. Descripción de Actividades y puntos de control

Descripción de actividades	Registros
1. Realizar estudio previo de la última versión de MIPG, de la Dimensión 1: Talento Humano, Política estratégica del Talento humano y Política de integridad. Responsable: Contratista, Profesional de Defensa y/o Servidor Misional en Sanidad Militar.	Ninguno
2. Descargar y diligenciar la matriz autodiagnóstico GETH e integridad, conjuntamente con las DISAN y JEFSA. Responsable: Contratista, Profesional de Defensa y/o Servidor Misional en Sanidad Militar.	Matrices de autodiagnóstico, acta de la actividad e informe de los resultados.
3. Diseñar o actualizar el Plan Estratégico de Talento Humano, Plan de Gestión de Integridad y Código de Integridad, basado en el autodiagnóstico. Diseño de la estrategia de prevención y gestión de conflicto de intereses. Responsable: Contratista, Profesional de Defensa y/o Servidor Misional en Sanidad Militar.	Plan Estratégico de Talento Humano, Plan de Gestión de Integridad, Código de Integridad y estrategia para el manejo de conflicto de intereses. Acta de aprobación de los planes y estrategia en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
4. Enviar a DISAN EJC, ARC y JEFSA para su aprobación, luego al comité de gestión y desempeño para su aprobación final. Responsable: Contratista, Profesional de Defensa y/o Servidor Misional en Sanidad Militar. Ver punto de control	Radicados de Planes estratégicos del grupo Talento humano, correos electrónicos.
5. Ejecutar estrategias y cronogramas diseñadas en los planes.	Actas de reunión, informes de gestión de las actividades de gestión de las políticas de GETH, integridad y de prevención y gestión de conflicto de intereses, comunicaciones

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gerenciamiento estratégico del Talento humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-34
		Proceso Talento humano

Responsable: Contratista, Profesional de Defensa y/o Servidor Misional en Sanidad Militar	internas de la gestión, emisión de políticas y/o lineamientos establecidos desde el grupo Talento Humano.
6. Medir la efectividad de los planes y realizar los informes documentando los avances de las políticas.	Informes trimestrales de gestión subidos en la Suite Visión, informe de gestión anual.
Responsable: Contratista, Profesional de Defensa y/o Servidor Misional en Sanidad Militar	
Tema: Plan de acción de la vigencia	
1. Diseñar el Plan de acción del grupo talento humano de la vigencia	Borrador del plan de acción de la vigencia
Responsable: Contratista, Profesional de Defensa y/o Servidor Misional en Sanidad Militar	
2. Enviar plan de acción para la aprobación.	Plan de acción modificado y aprobado
Responsable: Contratista, Profesional de Defensa y/o Servidor Misional en Sanidad Militar	
3. Ejecutar las actividades del plan de acción inherentes al procedimiento y hacer seguimiento de aquellas que no.	Entregables del plan de acción subidas en la suite vision
Responsable: Contratista, Profesional de Defensa y/o Servidor Misional en Sanidad Militar	
Tema: Planes de mejoramiento	
1. Diseñar los planes de mejoramiento con las acciones correctivas y de mejora de acuerdo a las sugerencias.	Plan de mejoramiento del Grupo talento humano
Responsable: Contratista, Profesional de Defensa y/o Servidor Misional en Sanidad Militar	
2. Ejecutar acciones correctivas y de mejora, estrategias diseñadas en los planes de mejoramiento con su respectivo control y seguimiento.	Informes de seguimiento de la ejecución de estrategias de mejora y correctivas del grupo Talento humano.
Responsable: Contratista, Profesional de Defensa y/o Servidor Misional en Sanidad Militar	
Tema: Gestor de calidad	
1. Mantener informaos a los funcionarios y contratista sobre las actividades, planes, proyectos y decisiones tomadas en el Comité Operativo de Calidad (COC).	Actas de reunión informativas
2. Asistir a las reuniones del Comité	Actas de reunión COC



3. Cumplir con los compromisos y tareas definidas en las reuniones del COC.	N
4. Organizar, actualizar y hacer seguimiento al diseño y gestión de los documentos del proceso	Documentos del proceso codificados y subidos en la SVE
5. En la Dirección General de Sanidad Militar, velar por el permanente uso de los documentos del Sistema, así como el uso de la herramienta Suite VE al interior de cada proceso, contribuyendo al autocontrol.	Ninguno
6. Realizar inducción y reinducción.	Actas de inducción y reinducción
7. Participar activamente en reuniones, capacitaciones y talleres programados para el sostenimiento, mantenimiento y mejora continua del Sistema integrado de Gestión.	Actas de reunión
8. Apoyar al Comité de sistemas integrados de gestión en relación a la implementación mantenimiento y evaluación del SIG.	Actas de reunión
Fin	

Puntos de control

Actividad donde se controla:	1. Enviar a DISAN EJC, ARC y JEFSa para su aprobación, luego al comité de gestión y desempeño para su aprobación final.
Como se controla:	Revisando la aprobación por los entes de control y alta dirección
Criterio de aceptación	Aprobación de planes por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y Direcciones de Sanidad Ejército, Armada y Jefatura Salud..
Acción a tomar (si no cumple criterio de aceptación):	Modificar los planes estratégicos de acuerdo a las observaciones y sugerencias.
Registro de la acción tomada:	Correo electrónico enviado o impresión de la certificación
Responsable del control:	Gestión Estratégica del Talento Humano. Coordinación GRUTH

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gerenciamiento estratégico del Talento humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-34
		Proceso Talento humano

10. Documentos y registros relacionados

10.1	Formatos de matrices de autodiagnósticos Dimensión 1: Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
10.2	Formulario único de Reporte de Avance a la Gestión FURAG Talento Humano
10.3	Informes trimestrales de Plan de Gestión de integridad

