

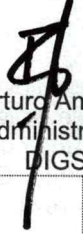
	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-40
		Proceso Talento Humano

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción de los cambios
1	Enero 2023	El primer procedimiento que se elaboró en junio de 2021 tenía el nombre de "Procedimiento de Gerenciamiento Estratégico del Talento Humano", se genera una nueva versión 1 modificando el nombre, quedando como "Procedimiento Gestión Estratégica del Talento Humano". De Igual manera, se realizaron ajustes en los siguientes puntos: Presentación, alcance, definiciones, acrónimos, proveedor – entrada (insumo) para el desarrollo del procedimiento, políticas de operación, descripción de actividades y puntos de control, flujograma, documentos y registros relacionados. 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. 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 Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-40
		Proceso Talento Humano

CONTROL DE APROBACIÓN

Aprobó:	 CN. Carlos Arturo Amaya Montealegre Subdirector Administrativo y Financiero DIGSA	
Revisó:	 SMSM. Ulises Sánchez Sánchez Proceso Talento Humano - PROTH Gestor de Calidad	 MY. Carolina Calderón Villamizar Coordinadora 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:	 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 Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-40
		Proceso Talento Humano

1. Presentación

Este procedimiento, surge de la necesidad de implementar, desarrollar y gestionar todo lo relacionado a la Política Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política de Integridad, las cuales conforman la Dimensión 1 Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, dando cumplimiento a lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Asimismo, 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 acorde a los lineamientos impartidos por el Ministerio de Defensa Nacional y la Dirección General de Sanidad Militar.

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 Nacional, Dirección de Sanidad Naval y Jefatura Salud Fuerza Aérea.

3. Alcance - Aplicación

Inicia con la verificación de actualización de la normatividad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, identificación de las oportunidades de mejora que surgen a partir de los resultados del Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, Diagnóstico de Gestión Código de Integridad y Diagnóstico para la Gestión de Conflicto de Intereses; 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 Nacional, Dirección de Sanidad Naval 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.

Este procedimiento aplica para todas las actividades relacionadas con el Sistema Integrado de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y lo que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública.

4. Definiciones

Código de integridad Documento que apropia y adopta los valores del servicio público para fortalecer la cultura organizacional de la Entidad; orientando las actuaciones del personal militar, servidores públicos y contratistas, que están al servicio del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares.

Conflicto de intereses «En Colombia, el concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 44 del Código Único Disciplinario y nos dice que el conflicto surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”»¹

“ARTÍCULO 44. Conflicto de intereses. Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o

¹ FUNCIÓN PÚBLICA. ¿Qué es un conflicto de intereses? Bogotá: Conflicto de intereses, 2021.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-40
		Proceso Talento Humano

compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho”.

“Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido”.

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.

Guía para la gestión de conflicto de intereses

Permite conocer algunas definiciones, situaciones y pasos a seguir, cuando un trabajador se encuentre en una situación de conflicto de intereses.

Se creó como un mecanismo para el manejo y declaración de conflicto de intereses, ya que el personal militar, los servidores públicos y contratistas; tienen el deber de garantizar el interés general del servicio público sobre el interés particular, para no afectar la confianza de nuestros usuarios y beneficiarios en el aseguramiento, administración y prestación de los servicios de salud.

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.

Política Gestión Estratégica del Talento Humano

El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.²

Política Integridad

El propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.³

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.

5. Acrónimos

ARC:	Armada Nacional
ARGCE:	Área Gestión del Cambio y Comunicaciones Estratégicas
ARIGS:	Área Ingreso

² FUNCIÓN PÚBLICA. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. Bogotá: Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, 2021. p. 19.

³ FUNCIÓN PÚBLICA. Política de Integridad. Bogotá: Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, 2021. p. 24.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-40
		Proceso Talento Humano

ARPER:	Área Permanencia y Retiro
ARSIG:	Área Sistemas Integrados de Gestión
ARSST:	Área Seguridad y Salud en el Trabajo
CI:	Código de Integridad
CIGD:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
COC:	Comité Operativo de Calidad
COGFM:	Comando General de las Fuerzas Militares
DAFP:	Departamento Administrativo de la Función Pública
DIGSA:	Dirección General de Sanidad Militar
DISAN:	Dirección de Sanidad
DISAN ARC:	Dirección de Sanidad Naval
DISAN EJC:	Dirección de Sanidad Ejército Nacional
EJC:	Ejército Nacional
FAC:	Fuerza Aérea Colombiana
FURAG:	Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión
GGCI:	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses
GRSYE:	Grupo Seguimiento y Evaluación
GRUGI:	Grupo Gestión de la Información
GRULE:	Grupo Asuntos Legales
GRUPL:	Grupo Planeación Estratégica
GRUTH:	Grupo Talento Humano
JEFSa:	Jefatura Salud Fuerza Aérea Colombiana
MATIS:	Modelo de Atención Integral en Salud
MDN:	Ministerio de Defensa Nacional
MIPG:	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
PAAC:	Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano
PETH:	Plan Estratégico de Talento Humano
PGI:	Plan de Gestión de Integridad
PROTH:	Proceso Talento Humano
SGDEA:	Sistema de Gestión de Documentos Electrónicos de Archivo
SSFM:	Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares
SUBAF:	Subdirección Administrativa Financiera
SUBSA:	Subdirección de Salud
SVE:	Suite Visión Empresarial

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

Proveedor	Entrada - insumo
Congreso de la República	Ley 1474 del 12 de julio de 2011. "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".
Congreso de la República	Ley 1862 del 04 de agosto de 2017. "Por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar".
Congreso de la República	Ley 1952 del 28 de enero de 2019. "Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario".
Congreso de la República	Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019. "Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés".
Congreso de la República	Ley 2016 del 27 de febrero de 2020. "Por la cual se adopta el código de integridad del servicio público colombiano y se dictan otras disposiciones".

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-40
		Proceso Talento Humano

Proveedor	Entrada - insumo
Presidencia de la República de Colombia	Decreto 648 del 19 de abril de 2017. Artículos 2.2.5.5.53 y 2.2.5.5.54 50) "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"
Presidencia de la República de Colombia	Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017. "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".
Presidencia de la República de Colombia	Decreto 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."
Dirección General de Sanidad Militar	Resolución No. 1267 del 30 de octubre de 2020 "Por medio de la cual se modifica la Resolución 129 del 2019, y se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en la Dirección General de Sanidad Militar y Direcciones de Sanidad EJC, ARC y JEFSA FAC."
Dirección General de Sanidad Militar	Resolución No. 1382 del 04 de noviembre de 2021 "Por la cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del SSFM y se modifica parcialmente la Resolución No. 1267 del 2020."
MDN - Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional	Acuerdo No. 11 del 11 de julio de 1997 "Por el cual se trazan las políticas, reglas, directrices y orientaciones para la administración del SSMP en forma descentralizada y desconcentrada en las Fuerzas Militares y la Policía Nacional y se define y regula la integración funcional de las entidades que prestan los servicios de salud en los Subsistemas."
MDN - Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional	Acuerdo No. 070 del 02 de agosto de 2019 del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional. "Por el cual se establece el Modelo de Atención Integral en Salud para el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional".
MDN - Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional	Acuerdo No. 071 del 02 de agosto de 2019. "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".
MDN - Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional	Acuerdo No. 072 del 02 de agosto de 2019. "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".
Departamento Administrativo de la Función Pública	Valores del Servidor Público
Dirección General de Sanidad Militar	Plan Estratégico de Talento Humano DIGSA
Dirección General de Sanidad Militar	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
Dirección General de Sanidad Militar	Código de Integridad DIGSA
Dirección General de Sanidad Militar	Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses DIGSA

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-40
		Proceso Talento Humano

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 de la Dimensión 1 Talento Humano del MIPG, se elaboran o actualizan según sea el caso, se envían al Grupo Planeación Estratégica para que sean presentados ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para someterlos a aprobación y, posteriormente, sean publicados en la página Web de la DIGSA. También se envían a la Dirección de Sanidad Ejército Nacional, Dirección de Sanidad Naval y Jefatura Salud Fuerza Aérea, para su difusión al interior de las mismas, como también en los Establecimientos de Sanidad Militar – ESM. Para la elaboración de los autodiagnósticos, se necesita la asistencia y trabajo en equipo del personal que integra las oficinas de talento humano de las Direcciones de Sanidad EJC, ARC y Jefatura Salud FAC.
Políticas inherentes a Talento Humano según MIPG	7.2	La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, establece que se debe vincular al talento humano en la planeación y así, en este caso, el Grupo Talento Humano podrá desempeñar un rol estratégico en la DIGSA con el apoyo y compromiso de la alta dirección. Para dar cumplimiento a esta política se pueden desarrollar las siguientes etapas: • Etapa 1: Disponer de información. • Etapa 2: Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano. • Etapa 3: Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano. • Etapa 4: Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH. • Etapa 5: Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano. La Política 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 creó una Guía para su gestión y se conformó un equipo de trabajo institucional para el manejo de la política. A través de esta política, la Dirección General de Sanidad Militar con su equipo de trabajo; busca que, mediante su interiorización, los servidores públicos mantengan un comportamiento virtuoso en la entidad y así, prevenir que se materialicen riesgos de corrupción o disciplinarios.
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 uno de los responsables de los procedimientos, es el encargado de diseñar/ajustar su procedimiento y el gestor de calidad ejecutará funciones de revisión del formato de los mismos, así como su codificación y cargue respectivo en la Suite Visión Empresarial - SVE, así como también, se realiza verificación con el líder del Área de Sistemas Integrados de Gestión del documento físico firmado frente a lo cargado en la plataforma, para aprobación y liberación en la SVE.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-40
		Proceso Talento Humano

8. Descripción de actividades y puntos de control

Descripción de actividades	Registros
Plan de acción anual	
1. Elaborar la propuesta para el plan de acción anual del Grupo Talento Humano y revisarlo en reunión programada con representantes de las oficinas de talento humano de las Direcciones de Sanidad EJC, ARC y Jefatura Salud FAC. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Matriz plan de acción de la vigencia diligenciada.
2. Elaborar y enviar oficios a las Direcciones de Sanidad EJC, ARC y Jefatura Salud FAC, citando a reunión a los representantes de las oficinas de talento humano para trabajar en la propuesta del plan de acción anual, finalmente aprobarlo y así, enviarlo al Grupo Planeación Estratégica firmado. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Oficios. Matriz diligenciada del plan de acción de la vigencia. Acta de reunión.
3. Enviar copia de los oficios que tratan sobre la reunión del plan de acción mediante correo electrónico, como avanzada a las oficinas de talento humano de las Direcciones de Sanidad EJC, ARC y Jefatura Salud FAC. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Correos electrónicos.
4. Enviar plan de acción firmado para revisión del Grupo Planeación Estratégica y realizar los ajustes que surjan de esta actividad. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Plan de acción modificado y aprobado. Correo electrónico.
5. Ejecutar las actividades del plan de acción inherentes al procedimiento y hacer seguimiento de aquellas que no hacen parte del procedimiento.	Entregables del plan de acción cargados en la Suite Visión Empresarial.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-40
		Proceso Talento Humano

Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial. Ver punto de control.	
Dimensión 1 Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	
6. Realizar estudio previo de la última versión del MIPG, en lo relacionado a la Dimensión 1 Talento Humano: Política Estratégica del Talento Humano y Política Integridad (Código de Integridad y Conflicto de Intereses) y descargar los archivos actualizados. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Archivos actuales descargados en el equipo.
7. Descargar de la página Web de la Función Pública en cada vigencia; las matrices de autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano, autodiagnóstico gestión código de integridad y autodiagnóstico para la gestión de conflicto de intereses. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Matrices de autodiagnóstico.
8. Realizar el autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano de manera conjunta con los representantes de las oficinas de talento humano de la DISAN EJC, ARC y JEFSA. De igual manera, con el autodiagnóstico gestión código de integridad y el autodiagnóstico para la gestión de conflicto de intereses, pero contando con la participación del equipo de trabajo para la política integridad de la DIGSA. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Matrices de autodiagnóstico diligenciadas. Acta de reunión.
9. Elaborar el informe de los resultados de los autodiagnósticos, dirigido al Grupo Planeación Estratégica. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Informe de los resultados.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-40
		Proceso Talento Humano

10. Diseñar la encuesta con las variables establecidas por la Función Pública y el Grupo Talento Humano, para realizar la caracterización anual del talento humano y/o descargar del sistema de información del Grupo Talento Humano el reporte con la información necesaria para elaborarla. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Formato de encuesta o reporte según sea el caso.
11. Aplicar la encuesta para la caracterización del talento humano en la DIGSA y verificar la aplicación de la misma en las Direcciones de Sanidad EJC, ARC y Jefatura Salud FAC, en caso tal que no se cuente con un sistema de información que permita descargar reportes para dicho fin. Enviar el informe al Grupo Planeación Estratégica de la DIGSA. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial. Ver punto de control.	Informe del consolidado por Direcciones de Sanidad y Jefatura Salud, de los resultados de la caracterización del talento humano, de acuerdo a la encuesta diseñada por la DIGSA y las variables establecidas para la caracterización.
12. Diseñar o actualizar según requerimiento; el plan estratégico de talento humano, plan de gestión de integridad, código de integridad y guía para la gestión de conflicto de intereses, teniendo en cuenta los resultados de los autodiagnósticos. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Plan Estratégico de Talento Humano Plan de Gestión de Integridad Código de Integridad Guía para la gestión de conflicto de intereses
13. Gestionar según requerimiento, con los respectivos líderes; la actualización del plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, plan institucional de capacitación, plan de incentivos institucionales y plan de trabajo anual sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Plan anual de vacantes. Plan de previsión de recursos humanos. Plan institucional de capacitación. Plan de incentivos institucionales. Plan de trabajo anual sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
14. Enviar a las Direcciones de Sanidad EJC, ARC, Jefatura Salud FAC y GRUPL, mediante correo electrónico; los planes institucionales de	Correo electrónico.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-40
		Proceso Talento Humano

talento humano elaborados o actualizados para aportes, observaciones y/o sugerencias. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	
15. Ajustar o modificar los planes institucionales de talento humano de acuerdo a las observaciones de la Dirección de Sanidad Ejército, Dirección de Sanidad Naval y Jefatura Salud Fuerza Aérea o Grupos de la DIGSA antes de ser enviados al Grupo Planeación Estratégica para que sean presentados ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Planes ajustados. Oficios con respuesta sobre si se tuvieron en cuenta o no las sugerencias u observaciones.
16. Enviar los planes institucionales de talento humano ya ajustados, al Grupo Planeación Estratégica para ser presentados y aprobados por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Correo electrónico.
17. Ajustar los planes institucionales de talento humano, a partir de las observaciones realizadas en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Planes ajustados. Oficios con respuesta sobre si se tuvieron en cuenta o no las sugerencias u observaciones.
18. Informar los ajustes realizados o los que no se aceptan, a cada Área, Grupo o Dirección que las haya enviado. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Oficios con respuesta sobre si se tuvieron en cuenta o no las sugerencias u observaciones.
19. Realizar seguimiento y evaluación trimestral a la implementación del Plan de Gestión de Integridad.	Informe de gestión por cada trimestre, frente

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-40
		Proceso Talento Humano

Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	al desarrollo de las actividades establecidas en el cronograma del Plan de gestión de integridad.
20. Ejecutar estrategias y cronogramas diseñados en los planes. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Actas de reunión, informes de gestión de las actividades de gestión de las políticas de; gestión estratégica del talento humano, integridad y de prevención y gestión de conflicto de intereses, comunicaciones internas de la gestión, emisión de políticas y/o lineamientos establecidos desde el grupo Talento Humano.
21. Gestionar con el procedimiento de capacitación, mediante el plan de necesidades, las capacitaciones necesarias para la política integridad en cada vigencia, contando con presupuesto. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Correo electrónico enviado con las necesidades de capacitación u oficio de acuerdo a requerimiento.
22. Realizar de acuerdo a requerimiento, capacitaciones relacionadas con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Dimensión 1 Talento Humano: Política de gestión estratégica de talento humano y política integridad, en las jornadas de inducción y reintroducción del personal. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Acta de reunión.
23. Liderar y asistir a las reuniones del equipo de trabajo para la política de equidad de la mujer MIPG. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional.	Acta de reunión.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-40
		Proceso Talento Humano

Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial. 24. Asistir a las reuniones del equipo de trabajo de Lenguaje Claro MIPG. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Acta de reunión.
25. Asistir a las reuniones del equipo de trabajo para la política de gestión del conocimiento y la innovación MIPG. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Acta de reunión.
26. Asistir a las reuniones del equipo de trabajo en lo relacionado al Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano MIPG. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Acta de reunión.
27. Liderar y asistir a las reuniones del equipo de trabajo para la Política Integridad. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Acta de reunión.
28. Asistir a las reuniones del equipo de trabajo para la Caracterización de grupos de valor y de interés MIPG. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Acta de reunión.
29. Realizar los informes de gestión de la vigencia en lo relacionado a la política gestión estratégica del talento humano y política de integridad del MIPG. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional.	Informes de gestión subidos en la Suite Visión Empresarial.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-40
		Proceso Talento Humano

Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	
30. Responder el Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG en lo relacionado a la política gestión estratégica del talento humano, política integridad y demás preguntas relacionadas con la gestión del talento humano en el MIPG. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Correo electrónico enviado al Área Sistemas Integrados de Gestión con las respuestas. Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG diligenciado.
31. Elaborar el plan de mejoramiento de acuerdo a requerimiento del Grupo Planeación Estratégica, con base en los resultados del Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Plan de mejoramiento aprobado y firmado.
Modelo de Atención Integral en Salud - MATIS	
32. Enviar según requerimiento de la Subdirección de Salud de la DIGSA, la información que se solicite en cuanto a la gestión del talento humano en salud (Nombramientos, capacitaciones e incentivos). Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Oficio. Correo electrónico.
33. Asistir a las mesas de trabajo convocadas por la Subdirección de Salud en lo relacionado al MATIS. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Acta de reunión.
Otras actividades de gestión	
34. Actualizar según requerimiento, la guía de administración del talento humano; una vez se hayan recibido por correo electrónico, todos los ajustes a cargo de los líderes de procedimiento del Grupo Talento Humano que tienen temas relacionados en la guía. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional.	Guía de administración del talento humano.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-40
		Proceso Talento Humano

Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	
35. Elaborar o actualizar y enviar según requerimiento a las Direcciones de Sanidad EJC, ARC y Jefatura Salud FAC; la circular con lineamientos de administración del talento humano. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Circular aprobada y firmada. Oficios. Correos electrónicos.
36. Consolidar de acuerdo a solicitud la información necesaria para registrar los factores de la matriz DOFA del Grupo Talento Humano, según requerimiento del Grupo Planeación Estratégica y definir las estrategias. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Matriz DOFA consolidada.
37. Diligenciar el formato del mapa de riesgos institucional, suministrado por el Grupo Planeación Estratégica, según requerimiento. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Formato mapa de riesgos institucional diligenciado.
38. Gestionar la documentación del procedimiento en lo relacionado a organizar, foliar, registro en formato único de inventario, rótulo carpeta y entrega al gestor documental para depósito en caja. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Carpetas organizadas para enviar al gestor documental.
39. Consolidar y enviar a la secretaria de la Subdirección Administrativa y Financiera, el boletín semanal y mensual del Grupo Talento Humano con las actividades relevantes para conocimiento del señor Director General de la DIGSA. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional.	Boletín semanal y mensual. Correo electrónico.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-40
		Proceso Talento Humano

Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	
Gestor de calidad	
40. Asistir a las reuniones del Comité Operativo de Calidad (COC). Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Actas de reunión.
41. Mantener informados a los funcionarios y contratistas del Grupo Talento Humano; sobre las actividades, planes, proyectos y decisiones tomadas en el Comité Operativo de Calidad (COC). Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Actas de reunión. Presentaciones.
42. Cumplir con los compromisos y tareas definidas en las reuniones del Comité Operativo de Calidad (COC). Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Oficios. Actas de reunión.
43. Crear, codificar y/o actualizar en la Suite Visión Empresarial los documentos del proceso PROTH, teniendo en cuenta los lineamientos del Área Sistemas Integrados de Gestión en cuanto a diseño, contenido, entre otros. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial. Ver punto de control.	Documentos del proceso codificados y cargados en la Suite Visión Empresarial - SVE.
44. Promover en el Grupo Talento Humano, el uso de la Suite Visión Empresarial para la consulta de documentos institucionales al interior de cada proceso, contribuyendo al autocontrol. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Ninguno.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-40
		Proceso Talento Humano

45. Participar activamente en reuniones, capacitaciones y talleres programados para el sostenimiento, mantenimiento y mejora continua del Sistema integrado de Gestión - SIG. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Actas de reunión.
46. Trabajar en equipo con el Comité de Sistemas Integrados de Gestión en relación a la implementación, mantenimiento y evaluación del Sistema Integrado de Gestión - SIG. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Actas de reunión.
47. Enviar información relacionada con el Procedimiento de Gestión Estratégica del Talento Humano, de acuerdo a requerimiento del Grupo Gestión de la Información, en lo relacionado al flujo de información del Grupo Talento Humano. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Correo electrónico. Oficio.
48. Asistir a las reuniones programadas por el Grupo Gestión de la Información, en lo relacionado al flujo de información. Responsable: Profesional de Defensa, Servidor Misional en Sanidad Militar y/o Contratista con conocimientos en sistemas de gestión, lineamientos del DAFP, gestión humana y desarrollo organizacional. Estudio: Psicología, Administración de empresas, Administración pública, Ingeniería industrial.	Acta de reunión.
Fin	

Puntos de control

Actividad donde se controla:	5. Ejecutar las actividades del plan de acción inherentes al procedimiento y hacer seguimiento de aquellas que no hacen parte del procedimiento.
Como se controla:	Revisando la fecha inicial y final de cada actividad en el plan de acción aprobado o en la plataforma Suite Visión Empresarial.
Criterio de aceptación	Productos de las actividades cargados en la Suite Visión Empresarial en los plazos establecidos.
Acción a tomar (si no cumple criterio de aceptación):	Informar al responsable de la actividad que está próximo a vencer el plazo o que no dio cumplimiento si se venció.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-40
		Proceso Talento Humano

Registro de la acción tomada:	Correo electrónico enviado.
Responsable del control:	Gestión Estratégica del Talento Humano. Gestor de calidad. Coordinación GRUTH.

Puntos de control

Actividad donde se controla:	11. Aplicar la encuesta para la caracterización en la DIGSA y verificar la aplicación de la misma en las Direcciones de Sanidad EJC, ARC y Jefatura Salud FAC, en caso tal que no se cuente con un sistema de información que permita descargar reportes para dicho fin.
Como se controla:	Se solicita realizar la caracterización por medio de la encuesta a las Direcciones de Sanidad EJC, ARC y Jefatura Salud FAC, mediante un oficio y correo electrónico con un plazo establecido para el envío de los resultados y así elaborar el informe consolidado.
Criterio de aceptación	Informe con los resultados por cada Dirección de Sanidad EJC, ARC y Jefatura Salud FAC en el plazo establecido.
Acción a tomar (si no cumple criterio de aceptación):	Solicitar mediante oficio a las Direcciones de Sanidad EJC, ARC y Jefatura Salud FAC, informe las razones por las cuales no dio cumplimiento a la solicitud de realización de la encuesta para la caracterización.
Registro de la acción tomada:	Oficio dirigido a las Direcciones de Sanidad EJC, ARC y Jefatura Salud FAC.
Responsable del control:	Gestión Estratégica del Talento Humano. Coordinación GRUTH.

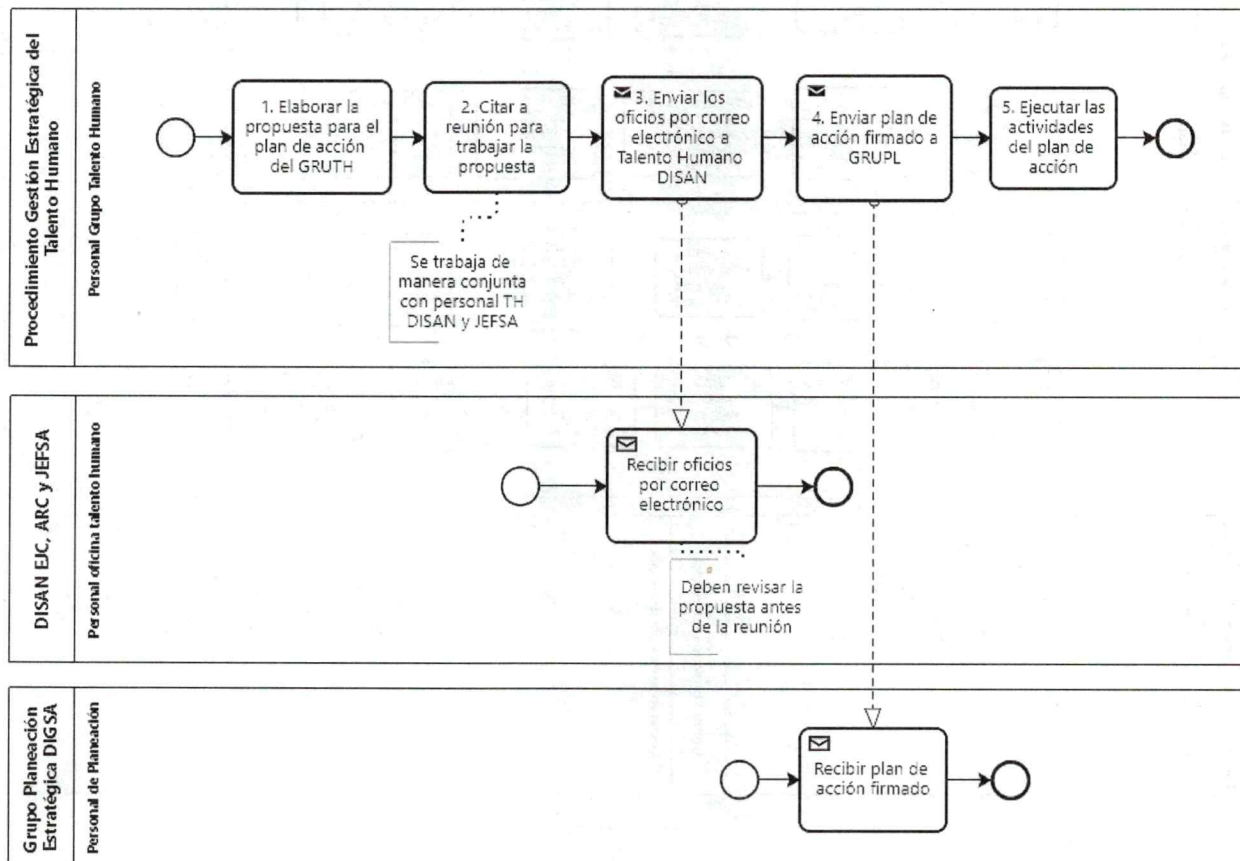
Puntos de control

Actividad donde se controla:	42. Crear, codificar y/o actualizar en la Suite Visión Empresarial los documentos del proceso PROTH, teniendo en cuenta los lineamientos del Área Sistemas Integrados de Gestión en cuanto a diseño, contenido, entre otros.
Como se controla:	Observando los documentos enviados.
Criterio de aceptación	Si el documento cumple con los criterios o parámetros establecidos en el formato elaborado por PROASGI, que cumple con lo establecido en los requisitos legales y normativos.
Acción a tomar (si no cumple criterio de aceptación):	Devolver el documento al líder de procedimiento por correo electrónico especificando observaciones de incumplimiento.
Registro de la acción tomada:	Correo electrónico enviado.
Responsable del control:	Gestión Estratégica del Talento Humano. Gestor de calidad. 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 Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-40 Proceso Talento Humano
---	--	--

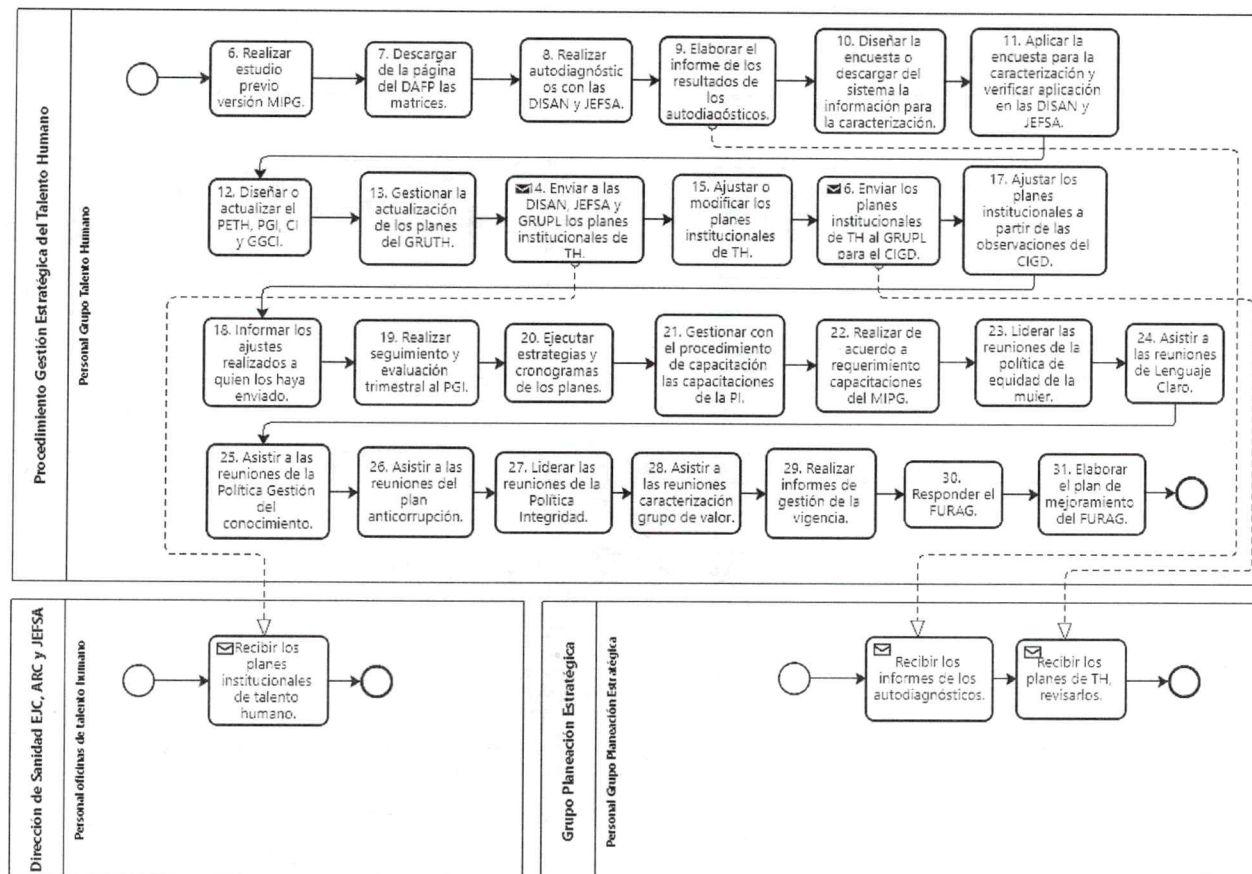
9. Flujograma

• Plan de acción anual



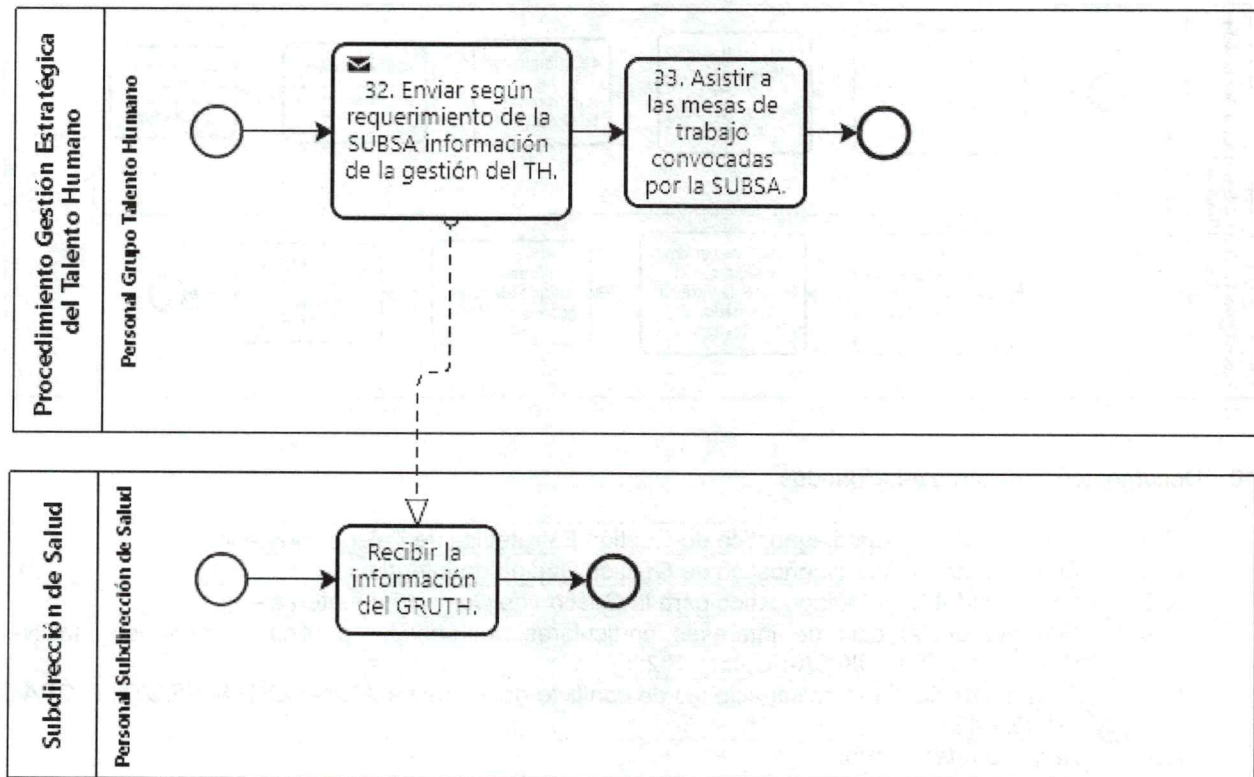
	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-40 Proceso Talento Humano
---	---	---

• Dimensión 1 Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

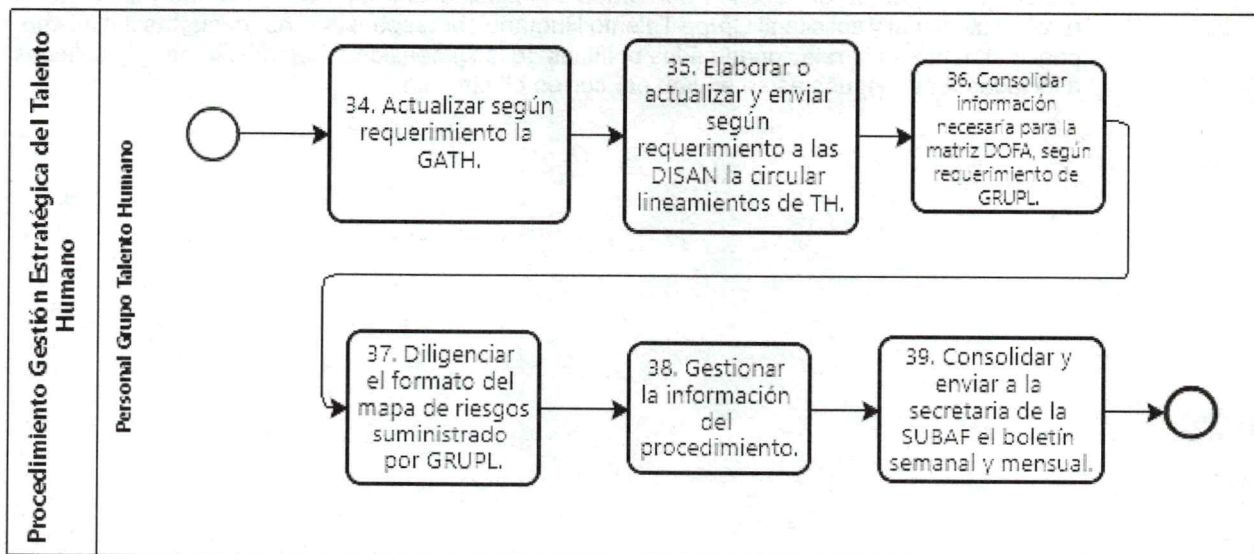


	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-40 Proceso Talento Humano
---	---	---

- Modelo de Atención Integral en Salud – MATIS.

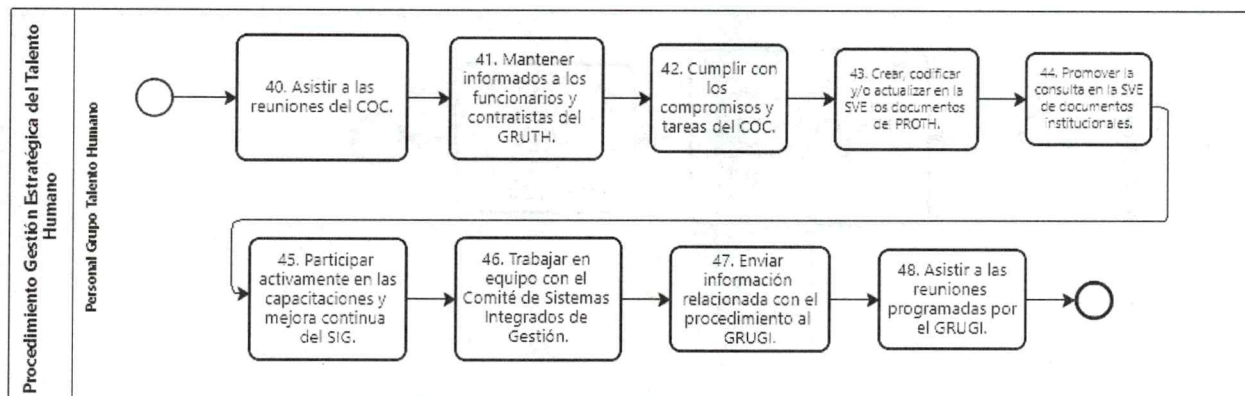


- Otras actividades de gestión.



	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Procedimiento Gestión Estratégica del Talento Humano DIGSA MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PT.95.1-40 Proceso Talento Humano
---	---	---

- **Gestor de calidad**



10. Documentos y registros relacionados

10.1	Formato Matriz Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano.
10.2	Formato Matriz Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad.
10.3	Formato Matriz Autodiagnóstico para la Gestión de Conflicto de Intereses.
10.4	Formato declaración de intereses particulares del servidor público o contratista. MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-FU.95.1-132
10.5	Formato declaración de situaciones de conflicto de intereses. MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-FU.95.1-131
10.6	Registro relacionado: Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión FURAG Talento Humano; el Área Sistemas Integrados de Gestión del Grupo Planeación Estratégica, recibe los resultados a nivel institucional y solicita al Grupo Talento Humano dar respuesta a las preguntas del mismo, principalmente en lo relacionado a las políticas de la Dimensión 1 Talento Humano y políticas asociadas. Las respuestas se envían por correo electrónico.