



**MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL
COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES
DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR**

RESOLUCIÓN NÚMERO 0627 DE 2024

14 JUN 2024

"Por la cual se modifican los artículos Segundo y Tercero de la Resolución N° 0506 del 20 de abril de 2016, de la Dirección General de Sanidad Militar".

EL DIRECTOR GENERAL DE SANIDAD MILITAR

En ejercicio de las facultades legales en especial de las que le confiere el artículo 22 del Decreto 092 de 2007, artículo 5° de la Resolución N° 0015 del 11 de enero de 2002 y el artículo 7° de la Resolución N° 1003 del 28 de febrero de 2012,

CONSIDERANDO:

Que el señor Director General de Sanidad Militar de acuerdo con lo establecido en el literal 7° del artículo 2° del Decreto N° 4782 de 2008, tiene la competencia de dirigir, coordinar y controlar los procesos de administración del Talento Humano, para el funcionamiento del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares y administrar la planta de personal asignada.

Que mediante Resolución N° 0506 del 20 de abril de 2016, se adoptó el Manual Específico de Funciones y Competencias para los empleos de los funcionarios públicos civiles y no uniformados del Ministerio De Defensa Nacional, Comando General Fuerzas Militares, Dirección General de Sanidad Militar y se derogó una resolución.

Que a través del Decreto 1070 de 2015, *"Por el cual se expide el Decreto único reglamentario del Sector Administrativo de Defensa"* en su Libro 2 Título 1, "Administración de Personal", se establecen las reglamentaciones generales en materia de gestión de talento humano, entre las cuales se encuentran la determinación de los requisitos generales con la nomenclatura y clasificación, así como las competencias laborales y competencias comportamentales para los diferentes empleos públicos de las entidades que conforman el Sector Defensa.

Que el Decreto 1070 de 2015, estableció para el Ministerio de Defensa Nacional y todas las entidades adscritas y vinculadas, en los artículos 2.2.1.1.1.2.5 y 2.2.1.1.1.2.6, las competencias comportamentales comunes a los empleados públicos del Sector Defensa y por nivel jerárquico, con el fin de determinar las competencias laborales y requisitos generales con la nomenclatura y clasificación para los diferentes empleos públicos del Sector Defensa.

Que el Decreto 1877 del 30 de diciembre de 2021, modificó los artículos 2.2.1.1.1.2.5 y 2.2.1.1.1.2.6, de la Parte 2 del Título 1 del Capítulo 1 de la Sección 1, Subsección 2, del Decreto 1070 de 2015, que se refiere a las competencias comportamentales comunes a los empleados públicos del Sector Defensa y por nivel jerárquico.

Que en los artículos Segundo y Tercero de la Resolución N° 0506 del 20 de abril de 2016, se incluyeron las competencias comportamentales comunes a los empleados públicos del Sector Defensa y por nivel jerárquico para los empleos de los funcionarios públicos civiles y no uniformados del Ministerio De Defensa Nacional, Comando General Fuerzas Militares, Dirección General de Sanidad Militar.

Continuación de la Resolución, Por la cual se modifican los artículos Segundo y Tercero de la Resolución N° 0506 del 20 de abril de 2016, de la Dirección General de Sanidad Militar”.

Que en razón a que el Decreto 1877 de 2021, modificó los artículos 2.2.1.1.1.2.5 y 2.2.1.1.1.2.6 de la Parte 2 del Título 1 del Capítulo 1 de la Sección 1, Subsección 2 del Decreto 1070 de 2015, se hace necesario cambiar los artículos Segundo y Tercero de la Resolución N° 0506 de 2016, en lo relacionado con las competencias comportamentales comunes a los empleados públicos y por nivel jerárquico de la Dirección General de Sanidad Militar.

Que para la modificación de estas competencias comportamentales comunes a los empleados públicos y por nivel jerárquico de la Dirección General de Sanidad Militar se deben cambiar los artículos Segundo y Tercero de la Resolución N° 0506 del 20 de abril de 2016, *“Por la cual se adoptó el Manual Específico de Funciones y Competencias para los empleos de los funcionarios públicos civiles y no uniformados del Ministerio De Defensa Nacional, Comando General Fuerzas Militares, Dirección General de Sanidad Militar”*.

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Modificar los artículos Segundo y Tercero de la Resolución N° 0506 del 20 de abril de 2016, por la cual se adoptó el Manual Específico de Funciones y Competencias para los empleos de los funcionarios públicos civiles y no uniformados del Ministerio De Defensa Nacional, Comando General Fuerzas Militares, Dirección General de Sanidad Militar y derogar lo que se refiere a las competencias comportamentales comunes a los empleados públicos y por nivel jerárquico de la Dirección General de Sanidad Militar.

ARTICULO SEGUNDO: COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES COMUNES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS CIVILES NO UNIFORMADOS DE QUE TRATA EL DECRETO 1877 DEL 30 DE DICIEMBRE DE 2021: Todos los empleados públicos civiles y no uniformados de la planta de personal del Ministerio de Defensa Nacional- Dirección General de Sanidad Militar de los distintos niveles jerárquicos, de que trata el presente acto administrativo deberán tener y evidenciar las siguientes competencias comunes a todos los servidores públicos del Sector Defensa.

Competencia	Definición de la Competencia	Conductas Asociadas
Reserva de la información	Capacidad para responder individualmente por la guarda y cuidado de la información del Sector Defensa de la que tenga conocimiento, por razón del empleo.	Protege de terceros no autorizados, la información del Sector Defensa que maneja. Adopta las precauciones requeridas para evitar la divulgación no autorizada de la información del Sector Defensa a cargo, así como de aquella a la que por razones del servicio tenga acceso. Guarda prudencia para abordar temas que comprometen información confidencial Recoge información imprescindible para el desarrollo de la tarea Organiza y custodia de forma adecuada la información a su cuidado, teniendo en cuenta las normas legales y de la organización
Identidad con la Cultura Organizacional	Demostración individual de cómo el funcionario identifica y asume las responsabilidades a su cargo, teniendo en cuenta la disponibilidad permanente que se requiere de su parte, la organización jerárquica de la Fuerza marco en el cual se desempeña, así como la identidad con los valores institucionales del Sector Defensa.	Reconoce en el ejercicio de sus funciones los niveles de mando militar y policial, respetando el conducto regular. Demuestra sentido de pertenencia con el logro de los objetivos institucionales de la Fuerza Pública, orientados a salvaguardar la seguridad nacional, así como disponibilidad permanente para el ejercicio de sus funciones. Responde en su actividad laboral y personal, manifestando entendimiento de la cultura organizacional del Sector, así como una interiorización de los valores asociados al compromiso con la Defensa y Seguridad Nacional.
Compromiso con la organización	Asumir un comportamiento adecuado a las necesidades prioridades y metas organizacionales	Promueve el cumplimiento de las metas de la organización y respeta sus normas. Apoya a la organización en las acciones que esta lo requiera.

Continuación de la Resolución, Por la cual se modifican los artículos Segundo y Tercero de la Resolución N° 0506 del 20 de abril de 2016, de la Dirección General de Sanidad Militar”.

		Demuestra sentido de pertenencia en todas sus actuaciones Toma la iniciativa de colaborar con sus compañeros y con otras áreas cuando se requiere. Asume la responsabilidad por sus resultados. Aplica las medidas preventivas establecidas en la organización para prevenir riesgos en el campo de su función. Cumple con oportunidad las funciones de acuerdo con los estándares, objetivos y tiempos establecidos por la entidad.
Orientación al usuario y al ciudadano	Dirigir las decisiones y acciones a la satisfacción de las necesidades e intereses de los usuarios (internos y externos) y de los ciudadanos, de conformidad con las responsabilidades públicas asignadas a la entidad	Valora y atiende las necesidades y peticiones de los usuarios y de los ciudadanos de forma oportuna. Reconoce la interdependencia entre su trabajo y el de los otros. Desarrolla los mecanismos establecidos, para identificar las necesidades e inquietudes de los usuarios y ciudadanos. Incorpora las necesidades de usuarios y ciudadanos en los proyectos institucionales, teniendo en cuenta la visión de servicio a corto, mediano y largo plazo. Aplica los conceptos de no estigmatización y no discriminación y genera espacios y lenguaje incluyente. Escucha activamente e informa con veracidad al usuario o ciudadano.

ARTICULO TERCERO: COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES POR NIVEL JERARQUICO.
Cada uno de los empleados públicos civiles y no uniformados de la planta de personal del Ministerio de Defensa Nacional - Dirección General de Sanidad Militar de que trata el presente acto administrativo, deberán tener y evidenciar las competencias del nivel jerárquico al que pertenezca el empleo que desempeña, como se anuncia a continuación:

COMPETENCIAS DEL NIVEL DIRECTIVO

Competencia	Definición de la Competencia	Conductas Asociadas
Liderazgo Efectivo	Gerencia equipos optimizando la aplicación del talento disponible y creando un entorno positivo y de compromiso para el logro de los resultados.	Traduce la visión y logra que cada miembro del equipo se comprometa y aporte, en un entorno participativo y de toma de decisiones Forma equipos y les delega responsabilidades y tareas en función de las competencias, el potencial y los intereses de los miembros del equipo. Crea compromiso y moviliza a los miembros de su equipo a gestionar, aceptar retos, desafíos y directrices, superando intereses personales para alcanzar las metas. Brinda apoyo y motiva a su equipo en los momentos de adversidad, a la vez que comparte las mejores prácticas y desempeños y celebra el éxito con sus colaboradores, incidiendo positivamente en la calidad de vida laboral. Propicia, favorece y acompaña las condiciones para generar y mantener un clima laboral positivo en un entorno de inclusión. Fomenta la comunicación clara y concreta en un ambiente de respeto.
Planeación	Determinar eficazmente las metas y prioridades institucionales identificando las acciones, los responsables, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas	Prevé situaciones y escenarios futuros Establece los planes de acción necesarios para el desarrollo de los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta actividades, responsables, plazos y recursos

14 JUN 2024

Continuación de la Resolución, Por la cual se modifican los artículos Segundo y Tercero de la Resolución N° 0506 del 20 de abril de 2016, de la Dirección General de Sanidad Militar".

		requeridos; promoviendo altos estándares de desempeño. Hace seguimiento a la planeación institucional, con base en los indicadores y metas planeadas, verificando que se realicen los ajustes y retroalimentando el proceso. Orienta la planeación institucional con una visión estratégica. Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas y las tiene en cuenta al emitir sus conceptos técnicos. Orienta el desarrollo de estrategias que concilien las fuerzas políticas y las alianzas en pro de la organización.
Visión estratégica	Anticipar oportunidades y riesgos en el mediano y largo plazo, para el área a cargo, la organización y el entorno, de modo que la estrategia directiva identifique la alternativa más adecuada frente a cada situación, comunicando al equipo la lógica de las decisiones directivas que contribuyan al beneficio de la entidad y del país.	Articula objetivos, recursos y metas de forma tal que los recursos generen valor Adopta alternativas si el contexto presenta obstrucciones a la ejecución de la planeación anual, involucrando al equipo, aliados y superiores para el logro de los objetivos. Vincula a los actores con la incidencia potencial en los resultados del área a su cargo, para articular acciones o anticipar negociaciones necesarias. Monitorea periódicamente los resultados alcanzados e introduce cambios en la planeación para alcanzarlos Presenta nuevas estrategias entre aliados y superiores para contribuir al logro de los objetivos institucionales Comunica de manera asertiva, clara y contundente el objetivo o la meta, logrando la motivación y el compromiso de los equipos de trabajo.
Gestión del Desarrollo de personal	Forjar un clima laboral en el que los intereses de los equipos y de las personas se armonicen con los objetivos y resultados de la organización, generando oportunidades de aprendizaje y desarrollo, además de incentivos para reforzar el alto rendimiento	Identifica las competencias de los miembros del equipo, las evalúa y las impulsa activamente para su desarrollo y aplicación en las tareas asignadas. Promueve la formación de equipos con interdependencias positivas y genera espacios de aprendizaje colaborativo, poniendo en común, experiencias, hallazgos y problemas. Organiza los entornos de trabajo para fomentar la polivalencia profesional de los miembros del equipo, facilitando la rotación de puestos y tareas. Asume una función orientadora para promover y afianzar las mejores prácticas y desempeños. Empodera a los miembros del equipo, dándoles autonomía y poder de decisión, preservando la equidad interna y generando compromiso en su equipo de trabajo.

COMPETENCIAS DEL NIVEL ASESOR

Competencia	Definición de la Competencia	Conductas Asociadas
Confiabilidad Técnica	Contar con los conocimientos técnicos requeridos y aplicarlos a situaciones concretas de trabajo con altos estándares de calidad.	Mantiene actualizados sus conocimientos para apoyar la gestión de la entidad. Conoce, maneja y sabe aplicar los conocimientos para el logro de resultados. Emite conceptos técnicos u orientaciones claras, precisas, pertinentes y ajustadas a los lineamientos normativos y organizacionales Genera conocimientos técnicos de interés para la entidad, los cuales son aprehendidos en el actuar de la organización.

Continuación de la Resolución, Por la cual se modifican los artículos Segundo y Tercero de la Resolución N° 0506 del 20 de abril de 2016, de la Dirección General de Sanidad Militar”.

Creatividad e innovación	Generar y desarrollar nuevas ideas, conceptos, métodos y soluciones orientados a mantener la competitividad de la entidad y el uso eficiente de recursos.	Apoya la generación de nuevas ideas y conceptos para el mejoramiento de la entidad. Prevé situaciones alternativas de solución que orienten la toma de decisiones de la alta dirección. Reconoce y hace viables las oportunidades y las comparte con sus jefes para contribuir al logro de los objetivos y metas institucionales Adelanta estudios e investigaciones y los documenta, para contribuir a la dinámica de la entidad y de su competitividad.
Construcción de relaciones	Capacidad para relacionarse en diferentes entornos con el fin de cumplir los objetivos institucionales	Establece y mantiene relaciones cordiales y recíprocas con redes o grupos de personas internas y externas de la organización que faciliten la consecución de los objetivos institucionales Utiliza contactos para conseguir objetivos Comparte información para establecer lazos. Interactúa con otros de un modo efectivo y adecuado.
Conocimiento del entorno	Conocer e interpretar la organización, su funcionamiento y sus relaciones con el entorno.	Se informa permanentemente sobre políticas gubernamentales, problemas y demandas del entorno. Comprende el entorno organizacional que enmarca las situaciones objeto de asesoría y los toma como referente. Identifica las fuerzas políticas que afectan la organización y las posibles alianzas y las tiene en cuenta al emitir sus conceptos técnicos. Orienta el desarrollo de estrategias que concilien las fuerzas políticas y las alianzas en pro de la organización.

COMPETENCIAS NIVEL PROFESIONAL

Competencia	Definición de la Competencia	Conductas Asociadas
Aptitud cognoscitiva propia de formación profesional	Poseer conocimientos académicos, herramientas y metodologías propias de la formación profesional	Conoce teorías, metodologías, y cuerpos científicos necesarios para el desarrollo de los procesos, procedimientos y actividades requeridos por el Sector Defensa. Propone alternativas de acción de acuerdo con su formación profesional Apoya la ejecución de planes, programas y proyectos propios del Sector Defensa. Se actualiza sobre el desarrollo de teorías y nuevas tecnologías requeridas para el desarrollo de la organización
Trabajo en equipo e interdisciplinario	Contribuir al desarrollo laboral de la sinergia de los equipos de trabajo, para el cumplimiento de las metas institucionales.	Aporta, comparte y comunica sus conocimientos para el desarrollo de tareas conjuntas de forma interdisciplinaria. Crea relaciones de trabajo efectivas. Permite el desarrollo de un clima laboral adecuado para el desarrollo eficiente de los equipos de trabajo. Analiza, compara y facilita el desarrollo de procesos y productos derivados del accionar de los equipos de trabajo.
Gestión de procedimientos	Desarrollar las tareas a cargo en el marco de los procedimientos vigentes y proponer e introducir acciones para acelerar la mejora continua y la productividad	Ejecuta sus tareas con los criterios de calidad establecidos. Revisa procedimientos e instrumentos para mejorar tiempos y resultados para anticipar soluciones a problemas. Desarrolla actividades de acuerdo con las pautas y protocolos establecidos.

14 JUN 2024

Continuación de la Resolución, Por la cual se modifican los artículos Segundo y Tercero de la Resolución N° 0506 del 20 de abril de 2016, de la Dirección General de Sanidad Militar”.

COMPETENCIAS NIVEL ORIENTADOR DE DEFENSA O ESPIRITUAL

Competencia	Definición de la Competencia	Conductas Asociadas
Formación pedagógica	Orientar y coadyuvar a construir a través de la instrucción conocimientos teóricos y de su aplicación en el entorno del Sector Defensa	Imparte y orienta el desarrollo de conocimientos y conductas dentro de un plan estratégico requerido por la fuerza pública. Utiliza metodologías apropiadas a la población a la que dirige su actividad laboral Garantiza que las temáticas desarrolladas permitan la construcción de los cuerpos teóricos coherentes con los principios y necesidades del Sector Defensa. Orienta la instrucción dentro del marco de seguridad confidencial requerida en el Sector Defensa.
Acompañamiento moral y espiritual	Orientar y prestar asesoramiento espiritual para el desarrollo y afianzamiento de un marco de valores institucionales de los servidores públicos del Sector Defensa y sus familias.	Apoya a los miembros uniformados y funcionarios del Sector defensa, en la construcción de los valores requeridos para el ejercicio de la labor institucional. Presta apoyo espiritual y moral a los miembros de las Fuerzas Militares del Sector Defensa y sus familias. Proyecta, prepara y elabora informes y estadísticas para presentar balances y resultados institucionales.

COMPETENCIAS NIVEL TÉCNICO

Competencia	Definición de la Competencia	Conductas Asociadas
Habilidad Técnica misional y de servicios	Apoyar a través de conocimientos y aplicación de tecnologías el cumplimiento del objeto misional del Sector Defensa.	Demuestra comprende y aplica conocimientos y tecnologías requeridas al servicio del cumplimiento de la misión del Sector Defensa Presta una asistencia técnica de servicio al desarrollo de labores misionales incluidas las de seguridad, defensa e inteligencia militar o policial. Comprende y cumple las instrucciones dadas para la realización de actividades propias de su servicio relacionado con la misión sectorial. Es recursivo y práctico en la asistencia técnica en desarrollo de procesos misionales llevados a cabo por las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.
Habilidad técnica administrativa y de apoyo	Apoyar a través de conocimientos y aplicación de tecnologías la gestión administrativa requerida para el Sector Defensa.	Demuestra, comprende y aplica conocimientos y tecnologías administrativas requeridas por el Sector Defensa. Presta asistencia técnica administrativa de apoyo, al desarrollo de las labores del Sector Defensa. Participa de manera activa, en los equipos de trabajo que apoyan la actividad administrativa del Sector Defensa. Cumple las normas de seguridad exigidas en el desarrollo de funciones asignadas
Confiabilidad Técnica	Contar con los conocimientos técnicos actualizados y aplicarlos a situaciones concretas de trabajo, con altos estándares de calidad.	Aplica el conocimiento técnico en el desarrollo de sus responsabilidades. Mantiene actualizado su conocimiento para apoyar su gestión
Disciplina	Adaptarse a las políticas institucionales y generar información acorde a los procesos.	Recibe instrucciones y desarrolla actividades acordes con las mismas. Acepta la supervisión constante Revisa de manera permanente los cambios en los procesos.
Responsabilidad	Conoce el impacto de sus acciones y la forma de afrontarlas.	Utiliza el tiempo de manera eficiente Maneja adecuadamente los implementos requeridos para la ejecución de sus tareas.

Continuación de la Resolución, Por la cual se modifican los artículos Segundo y Tercero de la Resolución N° 0506 del 20 de abril de 2016, de la Dirección General de Sanidad Militar”.

		Realiza las tareas con criterios de productividad, calidad, eficiencia y efectividad.
--	--	---

COMPETENCIAS NIVEL ASISTENCIAL

Competencia	Definición de la Competencia	Conductas Asociadas
Apoyo y asistencia al objeto misional y de servicios	Apoyar a través de su actividad laboral el cumplimiento del objeto misional del Sector Defensa.	Presta asistencia laboral de servicio, al desarrollo del cumplimiento de la misión del Sector Defensa, incluida el área de seguridad, defensa e inteligencia. Entiende y cumple instrucciones de seguridad, confidencialidad y reserva dadas, para la realización de actividades propias de su servicio. Cumple las normas de seguridad exigidas en el desarrollo de las funciones asignadas.
Apoyo y asistencia administrativa	Apoyar a través de su actividad laboral la gestión administrativa requerida por el Sector Defensa	Presta una asistencia laboral administrativa al desarrollo del Sector Defensa. Cumple las instrucciones dadas, presta asistencia técnica administrativa de apoyo propias de su quehacer laboral Asume y acata el control de los funcionarios responsables de las actividades asignadas.
Colaboración	Coopera con los demás con el fin de alcanzar los objetivos institucionales.	Articula sus actuaciones con las de los demás. Cumple con los compromisos adquiridos Facilita la labor de sus superiores y compañeros de trabajo.
Seguimiento de instrucciones	Adaptarse a las políticas institucionales y acatar instrucciones operativas.	Recibe instrucciones y desarrolla actividades de apoyo administrativo y asistencial de acuerdo con los procedimientos establecidos. Acepta y atiende la supervisión y atención permanente.

ARTÍCULO CUARTO: Los demás aspectos de la Resolución N° 0506 del 20 de abril de 2016, quedan vigentes.

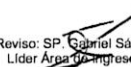
COMUNIQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Bogotá, D.C, a 14 JUN 2024

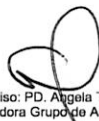
EL DIRECTOR GENERAL DE SANIDAD MILITAR


Mayor General JOSÉ ENRIQUE WALTEROS GÓMEZ


Elaboró: PD. Clariza Moyano
Área de Ingreso


Revisó: SP. Gabriel Sánchez
Líder Área de Ingreso


Revisó: MY. Walter Méndez Velásquez
Coordinador Grupo de Talento Humano


Revisó: PD. Angella Tofino
Coordinadora Grupo de Asuntos Legales


Vo.Bo. CN. Carlos Arturo Amaya
Subdirector Administrativo y Financiero