



**DIRECCIÓN GENERAL
DE SANIDAD MILITAR**

2026

Talento Humano

**PLAN DE GESTIÓN
DE INTEGRIDAD
DIGSA**

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción de los cambios
1	Septiembre 2020	Versión Inicial. Elaboración por primera vez del documento.
2	Enero 2021	Se cambió el formato del plan, se actualizó el marco normativo, en el marco teórico se cambiaron siglas de las Direcciones de Sanidad y Jefatura Salud por nombre completo, se ajustó el alcance, se actualizó el año en el contenido, el cronograma de actividades y se incluyeron los resultados de la Matriz Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad 2020; que se realizó el día 28 de octubre de 2020, mediante el 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 y se ajustó la evaluación de la implementación del Código de Integridad. NOTA PROASIG - PROPLAES: Este Plan fue aprobado en sesión de Comité de Gestión y Desempeño Institucional, del que hacen parte el Director General de Sanidad Militar, los Subdirectores de Salud, Técnico y de Gestión, y Administrativo y Financiero de la DIGSA, los Directores de Sanidad del Ejército y Armada Nacional, Jefatura Salud de la Fuerza Aérea y los Coordinadores de Grupo de Planeación Estratégica, Asuntos Legales y Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; y documentado mediante Acta Ni 0120010254602, de fecha 16 de diciembre de 2020. El documento original está debidamente firmado, reposa en los documentos del proceso asociado y está disponible en, https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/, lo anterior en cumplimiento al Decreto 612 de fecha 4 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”.
3	Noviembre 2021	Se actualiza el resultado del autodiagnóstico de gestión código de integridad y el cronograma de actividades del PGI 2022. NOTA PROASIG - PROPLAES: Este Plan fue aprobado en sesión de Comité de Gestión y Desempeño Institucional, del que hacen parte el Director General de Sanidad Militar, los Subdirectores de Salud, Técnico y de Gestión, y Administrativo y Financiero de la DIGSA, los Directores de Sanidad del Ejército y Armada Nacional, Jefatura Salud de la Fuerza Aérea y los Coordinadores de Grupo de Planeación Estratégica, Asuntos Legales y Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; y documentado mediante Acta Ni 0121012419602, de fecha 24 de noviembre de 2021. El documento original está debidamente firmado, reposa en los documentos del proceso asociado y está disponible en, https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/, lo anterior en cumplimiento al Decreto 612 de fecha 4 de abril de 2018, “Por el cual se fijan directrices para

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción de los cambios
		la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
4	Diciembre 2022	Se revisó redacción, se incluyó normatividad, se actualizaron los resultados del diagnóstico gestión código de integridad, se modificó el número de actividades y el cronograma. NOTA PROASIG - PROPLAES: Este Plan fue aprobado en sesión de Comité de Gestión y Desempeño Institucional, del que hacen parte el Director General de Sanidad Militar, los Subdirectores de Salud, Técnico y de Gestión, y Administrativo y Financiero de la DIGSA, los Directores de Sanidad del Ejército y Armada Nacional, Jefatura Salud de la Fuerza Aérea y los Coordinadores de Grupo de Planeación Estratégica, Asuntos Legales y Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; y documentado mediante Acta No. 0122014671502 /MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-GRUPL-ARDEI-25, de fecha 21 de diciembre de 2022. El documento original está debidamente firmado, reposa en los documentos del proceso asociado y está disponible en, https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/, lo anterior en cumplimiento al Decreto 612 de fecha 4 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”.
5	Diciembre 2024	Se modificó el Objetivo general del Plan, se agregó la siguiente Normatividad: Ley 87 de 1993, Ley 1437 de 2011, Ley 1862 de 2017, Ley 1952 de 2019, Ley 2094 de 2021, Ley 2195 de 2022, Ley 2294 de 2023, Resolución 1519 de 2020, Resolución 864 de 2021, Resolución 1382 de 2021, Resolución 0288 de 2023, Acuerdo No. 086 de 2024, Acuerdo No. 087 de 2024, Circular 100- 19 de 2021, Circular 0003 de 2024, Directiva presidencial 01 de 2022, Guía para la gestión de conflicto de intereses DIGSA, CONPES 4070 de 2021. Se eliminó la siguiente normatividad por estar derogada; Decreto Nacional 124 de 2016, Resolución No. 0832 de 2020, Acuerdo No. 074 de 2019. Se modificó el alcance del plan, las estrategias de implementación y metodología, espacios y jornada de integridad, el cronograma del Plan y los roles. Se incluyó presentación, Política de Integridad, Marco conceptual, articulación Institucional, definiciones, acrónimos, análisis de los resultados de las mediciones, estrategia de monitoreo y seguimiento SIGEP, Acuerdo confidencialidad y no divulgación de información reservada, Día nacional de la Lucha contra la corrupción, monitoreo y control y Meta. Se actualiza el encabezado de acuerdo con los parámetros establecidos por la alta dirección y el proceso de gestión documental. NOTA PROASIG - PROPLAES: 1. Este documento fue revisado por PROASIG. PROPLAES libera el documento.



PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción de los cambios
		2. La información registrada en el documento es responsabilidad del proceso que lo emite. 3. Este documento fue construido de acuerdo con los parámetros de lenguaje claro emitidos por el Departamento Nacional de Planeación.
6	Diciembre 2025	Se incorporaron nuevos elementos que fortalecen la estructura y utilidad del Plan institucional, tales como los objetivos específicos, el campo de aplicación, la fecha de revisión, y contenidos clave como la campaña “Transparentes y Éticos con la Fuerza de Nuestras Fuerzas”, la política de prohibición de pagos de facilitación y el Índice Anticorrupción para el Sector Defensa 2024. Se actualizaron secciones como los objetivos específicos, marco conceptual, fundamento normativo, definiciones, acrónimos, resultados del ITA, resultados del Índice de Desempeño Institucional (IDI), las matrices de autodiagnóstico, la estrategia de monitoreo y seguimiento en SIGEP II, Acuerdo de confidencialidad y no divulgación de información reservada, Seguimiento al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019, los espacios y jornadas de integridad, la gestión de riesgos, los indicadores, el cronograma del Plan de Gestión de Integridad DIGSA 2026 y las referencias. Se actualizó la portada y el encabezado de acuerdo con los parámetros establecidos por la alta dirección y el proceso de gestión documental. Nota PROASIG: 1. Este documento fue revisado y liberado por PROASIG. 2. La información registrada en el documento es responsabilidad del proceso que lo emite.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

CONTROL DE APROBACIÓN

Aprobó:	Comité de Gestión y Desempeño Institucional Acta No. del 0125013849802 del 11 de diciembre de 2025		
Revisó:	SMSM. Ulises Sánchez Sánchez Proceso Talento Humano PROTH Gestor de Calidad	MY. Félix David Albarracín Duarte Coordinador Grupo de Talento Humano (E) SMSM. Edna del Pilar Martínez Páez Proceso Administración Sistema Integrado de Gestión PROASIG Líder del Sistema Integrado de Gestión	
Elaboró:	PS. Tatiana Liseth Lozano Lozada Grupo Talento Humano DIGSA		

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

Tabla de contenido

1.	PRESENTACIÓN	8
2.	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	10
3.	OBJETIVO	10
3.1	Objetivos específicos:	10
4.	ALCANCE DEL PLAN	10
5.	APLICACIÓN	11
6.	FUNDAMENTO NORMATIVO	11
7.	MARCO CONCEPTUAL.....	13
8.	ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL	16
8.1.	Política de Seguridad, Defensa y Convivencia	16
8.2.	Política Conjunta de Integridad y Transparencia para las Fuerzas Militares.....	16
8.3.	Sistema Estratégico de Transparencia e Integridad Institucional (SIETI)	16
8.4.	Observatorio Conjunto de Transparencia e Integridad (OCTI)	17
8.5.	Campaña Transparentes y Éticos con la Fuerza de Nuestras Fuerzas	17
8.6.	Política de Prohibición de Pagos de Facilitación	18
8.7.	Naturaleza y Riesgo de los Pagos de Facilitación	19
8.8.	Programa de Transparencia y Ética Pública DIGSA	19
9.	DEFINICIONES	20
10.	ACRÓNIMOS.....	21
11.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS MEDICIONES	22
11.1.	El Índice de Percepción de la Corrupción (IPC).....	22
11.2.	Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional.....	23
11.3.	Índice Anti- corrupción para el Sector Defensa 2024	24
11.4.	Resultados ITA.....	25
11.5.	Índice de Desempeño Institucional - IDI	26
11.6.	Matrices Autodiagnósticos	27
12.	ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN Y METODOLOGÍA	28
12.1.	Estrategia monitoreo y seguimiento SIGEP	29
12.2.	Acuerdo de confidencialidad y no divulgación de información reservada	29
12.3.	Medios de comunicación	30
12.4.	Espacios y jornadas de integridad	30

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

13.	MONITOREO Y CONTROL	30
13.1.	Gestión de riesgos	30
13.2.	Seguimiento a los canales de comunicación	30
13.3.	Seguimiento al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019	31
13.4.	Seguimiento a la certificación en el curso de Integridad de Función Pública	31
14.	META	31
15.	INDICADORES	31
16.	CRONOGRAMA DEL PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD DIGSA 2026	33
17.	REFERENCIA	36

Lista de tablas

Tabla 1.	Entidades evaluadas en el Índice Anti-corrupción Sector Defensa	24
----------	---	----

Lista de ilustraciones

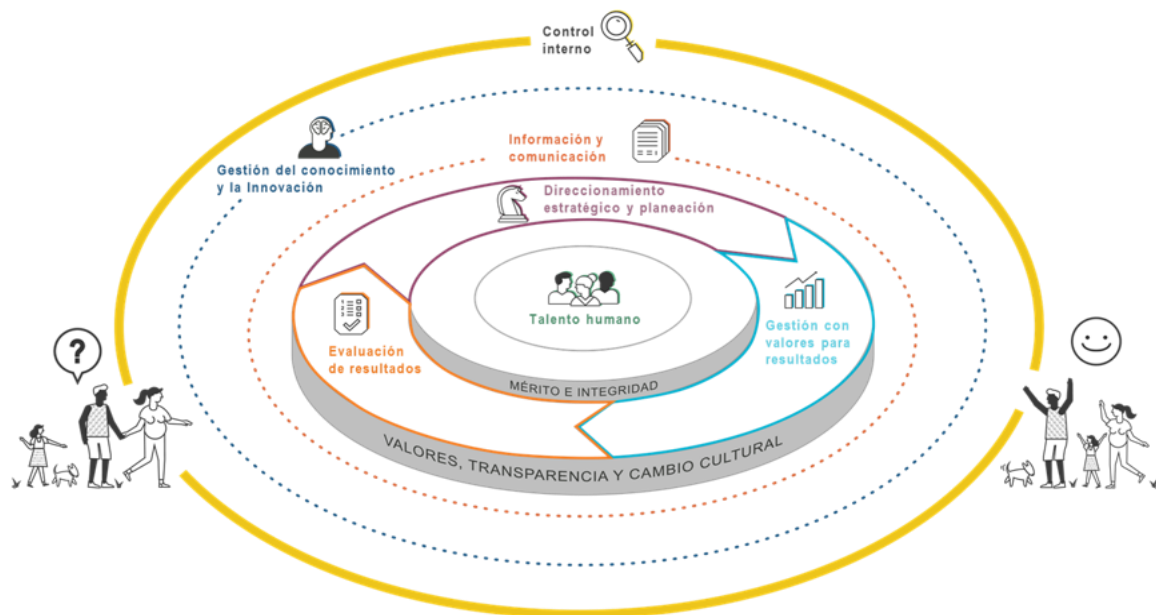
Gráfico 1.	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	8
Gráfico 2.	Triangulo de la integridad	9
Gráfico 3.	Valores DIGSA	9
Gráfico 4.	Ejes temáticos Plan Nacional de Bienestar 2023-2026	15
Gráfico 5.	Ejes Temáticos Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030	15
Gráfico 6.	Sistema Estratégico de Transparencia e Integridad Institucional	17
Gráfico 7.	GLAUCUS	18
Gráfico 8.	Resultado EDI- EDID Ambiente Laboral - Razón de permanencia	23
Gráfico 9.	Resultado EDI- EDID Ambiente Laboral - Razón de desempeño motivación	24
Gráfico 10.	Resultados Índice Anti- corrupción Sector Central 2024	25
Gráfico 11.	Política de Integridad DIGSA en el FURAG	26
Gráfico 12.	Semaforización Test de Percepción de Integridad	32

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

1. PRESENTACIÓN

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), establece un marco integral para la administración y planeación en las entidades, en la Dimensión 1; Talento Humano, se presenta la Política de Integridad, como el componente esencial, para promover los principios de transparencia, ética y responsabilidad en la gestión pública, aspectos fundamentales para fortalecer la confianza y responsabilidad en las entidades del sector público colombiano.

Gráfico 1. Modelo Integrado de Planeación y Gestión



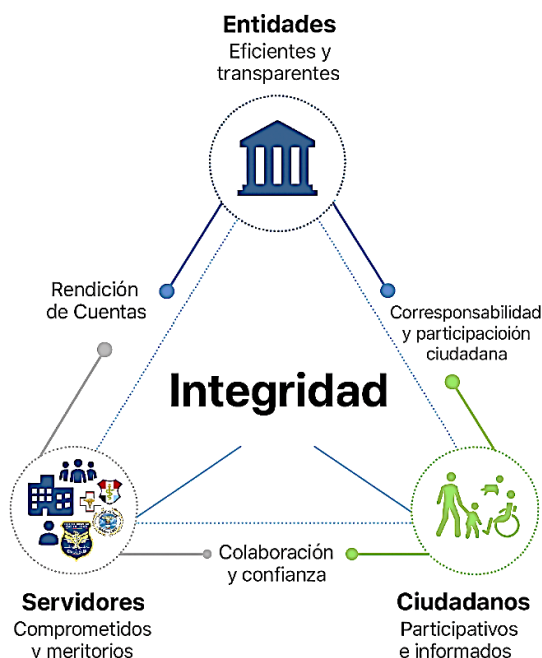
Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, MIPG, 2021.

De acuerdo con la Ley 216 de 2020, que establece el Código de Integridad para el Servicio Público Colombiano, y el CONPES 4070 de 2021, que fomenta la adopción del enfoque de Estado abierto para mejorar la relación entre los actores institucionales y la sociedad, la integridad se convierte en un aspecto clave en el servicio público. Este enfoque busca promover una transformación cultural que refuerce la protección de los recursos públicos.

La Dirección General de Sanidad Militar DIGSA es la institución encargada de asegurar la prestación del servicio de la salud al personal de afiliados y beneficiarios en las áreas de promoción, prevención, protección, recuperación, rehabilitación y de los servicios de salud inherentes a las Operaciones Militares para contribuir a la calidad de vida de nuestros usuarios. Como parte de su proceso de fortalecimiento institucional, se ha alineado con la normativa vigente y las políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), cuyo principal objetivo es mejorar el liderazgo y la gestión del talento humano para lograr resultados efectivos y fomentar una cultura organizacional sólida, íntegra y transparente.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

Gráfico 2. Triángulo de la integridad



Fuente: Elaboración propia GRUTH-DIGSA 2025, adaptado del Departamento Administrativo de la Función Pública, MIPG, 2021.

El Código de Integridad DIGSA adopta los cinco valores del Servicio Público; Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia, además, debido a la misión de la entidad, incluye los valores de Trabajo en Equipo y Actitud de Servicio. Este Código orienta de manera pedagógica y preventiva, las acciones de servidores y contratistas, proporcionando pautas concretas sobre el comportamiento esperado en el ejercicio de sus funciones u obligaciones contractuales.

Gráfico 3. Valores DIGSA



Fuente: Código de Integridad DIGSA. Elaboración propia ARCOM 2024.

Para facilitar la implementación de los valores del Código de Integridad DIGSA, se ofrecen directrices claras y prácticas que buscan proteger y priorizar el interés público sobre los intereses privados. Estas directrices favorecen

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

la identificación, declaración y gestión de conflictos de intereses como prácticas preventivas, promoviendo un cambio cultural que garantice un desempeño institucional responsable y ético.

2. POLÍTICA DE INTEGRIDAD

La Dirección General de Sanidad Militar reconoce la importancia de la integridad como un pilar fundamental para el cumplimiento de sus objetivos institucionales. A través de la promoción de valores, la transparencia en la gestión y la prevención de conflictos de intereses, se busca crear un entorno de confianza y responsabilidad. Por ello, se fomentan buenas prácticas, la declaración oportuna de conflictos de intereses y la capacitación continua en integridad, con el fin de fortalecer la cultura organizacional y generar valor público en el servicio a la ciudadanía.

3. OBJETIVO

Establecer directrices generales para la estructura y desarrollo de las etapas de divulgación, apropiación e interiorización, así como de la evaluación de la implementación del Código de Integridad en la Dirección General de Sanidad Militar a nivel nacional. Esto permitirá promover una cultura de integridad, que impulse a servidores públicos y contratistas a adoptar los valores del Código de Integridad DIGSA, gestionando adecuadamente los conflictos de interés y priorizando en el servicio el interés público sobre cualquier beneficio personal, generar valor público y responder de manera efectiva a las necesidades de los grupos de interés y valor.

3.1 Objetivos específicos:

- Fortalecer la apropiación del Código de Integridad por parte de los servidores públicos y contratistas de la DIGSA, mediante estrategias de divulgación, formación y participación en espacios institucionales.
- Afianzar los mecanismos para la gestión de conflictos de interés, incluyendo la capacitación, el diligenciamiento de formatos, el seguimiento a declaraciones en SIGEP II y la aplicación de la normativa vigente.
- Promover la transparencia y la lucha contra la corrupción a través de acciones pedagógicas como el curso virtual de la Función Pública, la conmemoración de fechas institucionales y la difusión de buenas prácticas.
- Monitorear los riesgos institucionales asociados a la corrupción en cada uno de los procesos donde se han identificado, teniendo en cuenta lo que se establezca en la Guía para la Administración del Riesgo SSFM DIGSA.
- Evaluar el nivel de conocimiento y cumplimiento de los valores del servicio público, mediante encuestas, informes de análisis y recomendaciones que orienten la mejora continua de la cultura de integridad en la DIGSA.

4. ALCANCE DEL PLAN

El Plan de Gestión de Integridad es elaborado y liderado por el Grupo de Talento Humano, su ejecución es transversal a toda la entidad, lo que implica el compromiso y participación de todas las áreas de la DIGSA. Asimismo, las Direcciones de Sanidad y la Jefatura de Salud pueden participar en su elaboración y adoptarán las actividades. El fundamento de este plan es el Código de Integridad de la DIGSA, que establece las bases para la socialización, interiorización y evaluación de los valores. El objetivo es que tanto los servidores públicos como los contratistas de la DIGSA comprendan sus obligaciones y se adhieran a prácticas que preserven la integridad.

La Política de Integridad de la DIGSA está alineada y complementa el Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP), el cual identifica los procesos susceptibles a riesgos relacionados con la corrupción, el fraude y la opacidad. A través de esta alineación, se refuerza una cultura organizacional basada en los principios de integridad, ética pública y transparencia, favoreciendo la adherencia a la normatividad vigente.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

5. APLICACIÓN

Aplicación: DIGSA, DISAN/JEFSA, ESM.

6. FUNDAMENTO NORMATIVO

Proveedor	Entrada - insumo
Asamblea Nacional Constituyente	Constitución Política de Colombia 1991.
Ley 87 de 1993	Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones.
Ley 352 de 1997	Por la cual se reestructura el Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad Social para las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.
Ley 599 de 2000	Por la cual se expide el Código Penal.
Ley 1407 de 2010	Por la cual se expide el Código Penal Militar.
Ley 1437 de 2011	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo” art. 11 Conflictos de interés y causales de impedimento y recusación y art. 12 Trámite de los impedimentos y recusaciones.
Ley 1474 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.
Ley 1712 de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
Ley 1862 de 2017	Por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar.
Ley 1952 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.
Ley 2013 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.
Ley 2016 de 2020	Por la cual se adopta el código de integridad del servicio público colombiano y se dictan otras disposiciones.
Ley 2094 de 2021	Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
Ley 2195 de 2022	Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones.
Ley 2294 de 2023	Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

Proveedor	Entrada - insumo		
Decreto 1070 de 2015	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa.		
Decreto 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, se actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del que trata el Libro 2 de la parte 2 del Título 22, del mencionado decreto.		
Decreto 1499 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, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.		
Decreto 1122 de 2024	Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública.		
Decreto 1600 de 2024	Por el cual se modifica el Capítulo 1 y 3 del Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República, en lo relacionado con las Subcomisiones Técnicas de la Comisión Nacional de Moralización y la Estrategia Nacional de Lucha Contra la Corrupción.		
Resolución 1519 de 2020	Por la cual se definen los estándares y directrices para publicar la información señalada en la Ley 1712 de 2014 y se definen los requisitos materia de acceso a la información pública, accesibilidad web, seguridad digital, y datos abiertos.		
Resolución No.864 de 2021	Por la cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Modelo Estándar de Control Interno, el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño, el Comité de Auditoría Interna, se establecen otros lineamientos y se deroga una Resolución.		
Resolución No.1382 de 2021	Por la cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se modifica parcialmente la Resolución No.1276 del 2020.		
Resolución 1082 de 2025	Por la cual se establecen lineamientos para la conformación de los Comités de Convivencia Laboral, así como, el procedimiento para la prevención, atención y sanción del acoso laboral en la Dirección General de Sanidad Militar, Direcciones de Sanidad, Jefatura Salud y Establecimientos de Sanidad Militar, que garantice el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias en las entidades públicas.		
Resolución No. 1906 de 2025	Por la cual se crea la Junta de Prevención y Lucha contra la Corrupción y se adopta la Línea Anticorrupción 157 en el sector defensa.		
Directiva Permanente No. 0004 de 2025	Por medio de la cual se establece la política de prohibición de pagos de facilitación para los servidores públicos del Sector Defensa y Seguridad.		
Acuerdo No. 070 del 02 de agosto de 2019	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.		
Acuerdo No. 071 del 2019	Por el cual se fijan los parámetros para la integración, implementación y mantenimiento de los Sistemas de Gestión, el Sistema Integrado de Gestión del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares.		

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

Proveedor	Entrada - insumo
Acuerdo No. 086 de 2024	Por el cual se define el Plan Estratégico Institucional del SSFM para el período 2023-2026 y el Plan Estratégico Institucional del SSPN para el período 2023-2026.
Acuerdo No. 087 de 2024	Por el cual se define el Plan de Acción para la vigencia 2024 del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares y del Subsistema de Salud de la Policía Nacional.
Circular Externa No. 100-19 de 2021	Orientaciones para el cumplimiento del decreto 830 de 2021, incorporado en el decreto 1081 de 2015, único reglamentario del sector presidencia de la república, por parte de sus sujetos obligados, y de la ley 2013 de 2019 por parte de los contratistas del estado.
Circular Externa No. 018 de 2025	Lineamiento para la medición del Índice Anticorrupción para el Sector Defensa para la vigencia 2025.
Directiva presidencial No. 01 de 2022	Lineamientos frente a contratos de prestación de servicios profesionales o apoyo a la gestión.
Guía para la Gestión Integral del Riesgo	Guía para la Gestión Integral del Riesgo en Entidades 2025 versión 7.
Talento Humano DIGSA	Guía para la gestión de conflicto de Intereses DIGSA.
Talento Humano DIGSA	Código de Integridad DIGSA.
CONPES 4070 de 2021	Lineamientos de política para la implementación de un modelo de estado abierto.
Planeación Estratégica DIGSA	Programa de Transparencia y Ética Pública DIGSA 2025
Norma Internacional ISO 37001:2016	Sistema de Gestión Antisoborno.

7. MARCO CONCEPTUAL

La corrupción se ha convertido en la principal preocupación en la agenda pública de Colombia, debido a su impacto negativo en el desarrollo económico y social del país. La definición más común de corrupción es la que ofrece la Organización Transparencia Internacional, que la relaciona con el abuso del poder para beneficio propio, en detrimento de los intereses colectivos.

El Estado colombiano, a través de diversas normativas, ha buscado mejorar la identificación de malas prácticas, con el fin de aumentar las posibilidades de aplicar sanciones a quienes incurran en actos de corrupción. Entre las principales áreas de intervención se incluyen: los procesos de planificación y gestión, la transparencia y el acceso a la información pública, la promoción de la integridad y la legalidad, la producción de datos sobre corrupción, el control social y la lucha contra la impunidad.

El ideal es gobernar bajo los principios de transparencia e integridad. La transparencia se define como: "La cualidad de un gobierno, empresa, organización o persona de ser abierta en la divulgación de información, normas, planes, procesos y acciones". Como regla general, los funcionarios públicos deben actuar de manera predecible, comprensible

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

y promocionar la participación ciudadana y la rendición de cuentas. Por su parte, la integridad ha sido definida como la “coherencia entre las declaraciones y las acciones”.

Entre los principales avances emprendidos por el país se encuentra la creación de entidades dentro de la Rama Ejecutiva que buscan promover la transparencia y la integridad. La Secretaría de Transparencia, dependencia misional del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, asesora al presidente en la formulación y diseño de políticas públicas en materia de transparencia y lucha contra la corrupción.

También se destaca la Agencia Colombiana de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente, entidad descentralizada de la Rama Ejecutiva, adscrita al Departamento Nacional de Planeación, que impulsa políticas públicas y herramientas orientadas a la organización y articulación de los participantes en los procesos de compras y contratación pública, con el fin de lograr una mayor eficiencia, transparencia y optimización de los recursos del Estado.

Así mismo, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) expidió el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en el que considera al Talento Humano como el activo más importante en el ejercicio y funcionamiento de las entidades, viéndolo como un factor crítico y de éxito que facilita la gestión, el logro de los objetivos y la consecución de los resultados estratégicos. En este sentido, el Talento Humano es considerado el corazón del modelo y ocupa la primera dimensión.

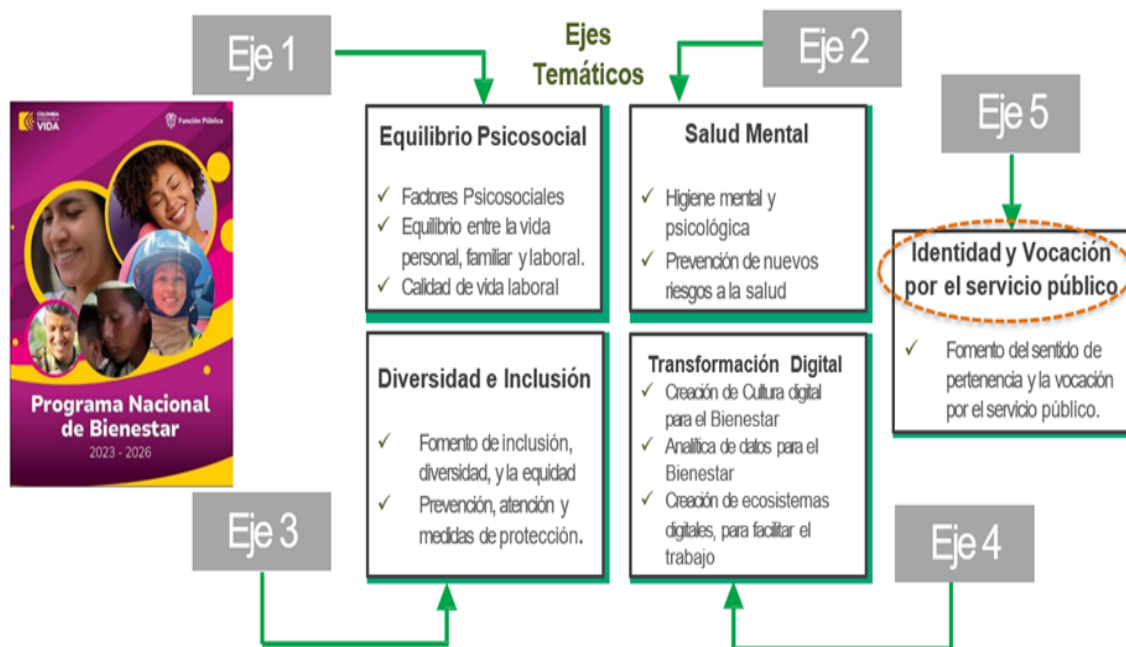
En la Dimensión 1, Talento Humano, se presenta la Política de Integridad como un componente esencial para promover los principios de transparencia, ética y responsabilidad en la gestión pública. Estos aspectos son fundamentales para fortalecer la confianza en el servicio público. El DAFP ofrece lineamientos para la elaboración de planes que permitan el fortalecimiento de las Políticas Institucionales, entre los cuales se encuentra el Plan de Gestión de Integridad, que ha sido fortalecido con el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, cuyo eje cinco (5) promueve la identidad y vocación por lo público, fomentando el compromiso y la identidad de los servidores públicos con los valores.

Igualmente, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 que incluyó, en su eje cinco (5), la probidad, ética e identidad en lo público, con el objetivo de dotar a los funcionarios de herramientas y conocimientos que fomenten prácticas éticas en la gestión pública.

Ambos enfoques se complementan y refuerzan, contribuyendo a la construcción de una cultura institucional sólida que prioriza la integridad y la vocación de servicio, aspectos esenciales para la legitimidad y eficiencia del sector público.

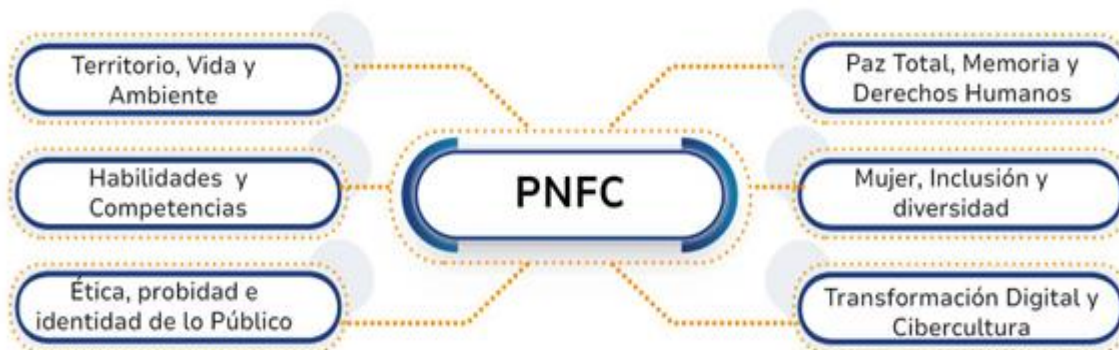
	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

Gráfico 3. Ejes temáticos Plan Nacional de Bienestar 2023-2026



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública, 2023.

Gráfico 4. Ejes Temáticos Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

8. ARTICULACIÓN INSTITUCIONAL

8.1. Política de Seguridad, Defensa y Convivencia

En el Sector Defensa, se cuenta con la Política de Seguridad, Defensa y Convivencia: Garantías para la vida y la paz 2022-2026 que busca fortalecer a la Fuerza Pública en su talento humano, su legitimidad y sus capacidades para apoyar la transformación de los territorios. El principio número ocho, establece que la legitimidad es fundamental, para fortalecer la confianza de la ciudadanía en la Fuerza Pública y para el respaldo de su eficacia. Por esta razón, el fortalecimiento se llevará a cabo a través de prácticas de integridad, transparencia, derechos humanos y género.

El Objetivo específico tres de la Política de Seguridad, Defensa y Convivencia, busca salvaguardar la integridad territorial, la soberanía, la independencia Nacional y el orden constitucional, y potencia los mecanismos de prevención e identificación de actos de corrupción. El Ministerio de Defensa Nacional, a través de la Secretaría General y las inspecciones de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, fortalecerá las acciones de prevención e identificación de actos de corrupción bajo los principios de transparencia e integridad, los cuales constituyen la base de la legitimidad institucional del Sector de Seguridad y Defensa.

8.2. Política Conjunta de Integridad y Transparencia para las Fuerzas Militares

Mediante la aplicación transversal de normas y estándares de Transparencia en todos los procesos, se deben crearlas condiciones necesarias para fortalecer notoriamente la cultura de Ética, Transparencia y Legalidad, de tal forma, que sea un punto de inflexión positivo y transformador en la evolución de nuestras Fuerzas Militares, afianzando su integridad y legitimidad, convirtiéndose en el muro de contención frente a las nuevas amenazas institucionales en los escenarios complejos por venir.

8.3. Sistema Estratégico de Transparencia e Integridad Institucional (SIETI)

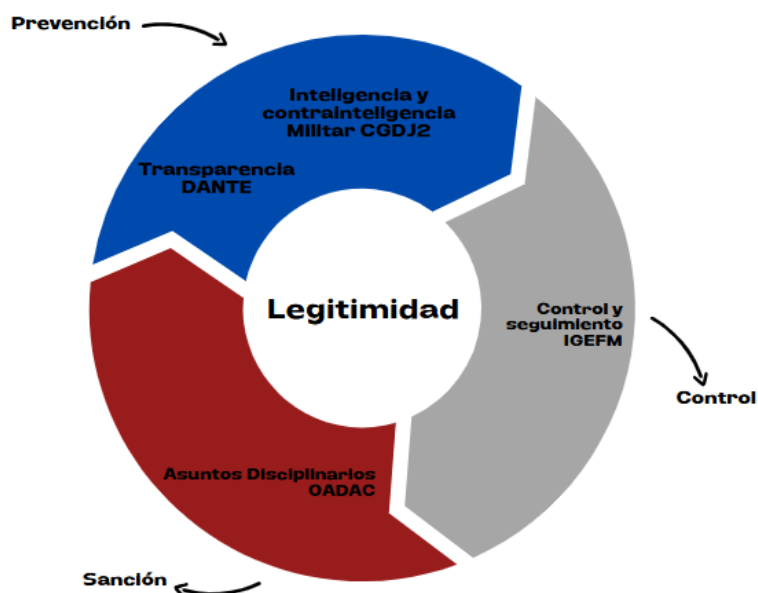
El Comando General de las Fuerzas Militares, como entidad estatal, tiene la responsabilidad de aplicar las medidas del Estado colombiano para prevenir y combatir la corrupción, asegurando la integridad y transparencia institucional, a través de la Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia (DANTE), en 2018 se implementó el Sistema Estratégico de Transparencia e Integridad Institucional (SIETI), que busca generar un ciclo de flujo de información, análisis y toma de decisiones para fomentar la transparencia, la prevención, el control, la investigación y la sanción, conforme a estándares nacionales e internacionales.¹⁴

El SIETI tiene como objetivo unificar criterios y optimizar recursos para alcanzar una mayor efectividad y sostenibilidad en la institucionalidad. Además, se busca fortalecer la coordinación entre las dependencias que integran el sistema, promoviendo la articulación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Sistema Integrado de Gestión (SIG), con énfasis en el cumplimiento de normativas legales y la transparencia en los procesos.

El DANTE, el Departamento Conjunto de Inteligencia y Contrainteligencia CGDJ2, la Inspección General de las Fuerzas Militares IGEFM y la Oficina de Asuntos Disciplinarios y Administrativos del Comandante General OADAC conforman e implementan el SIETI. Su objetivo es coordinar el trabajo de estas dependencias de manera sistemática y metódica, promoviendo la transparencia y la integridad institucional en las fases de prevención, control y sanción.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

Gráfico 5. Sistema Estratégico de Transparencia e Integridad Institucional



Fuente: Elaboración propia GRUTH-DIGSA 2024, adaptado DANTE.

8.4. Observatorio Conjunto de Transparencia e Integridad (OCTI)

La Dependencia DANTE crea el Observatorio Conjunto de Transparencia e Integridad (OCTI) como una iniciativa estratégica para fortalecer la promoción de la cultura de transparencia, ética y la legalidad, que permite generar informes diagnósticos, panoramas y análisis prospectivos de carácter cualitativo y cuantitativo, que permitan asesorar al alto mando de las Fuerzas Militares, en la correcta toma de decisiones en materia de integridad y transparencia institucional.

La Dirección General de Sanidad Militar proporciona información a la Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia y Ética, sobre denuncias por presuntos hechos de corrupción o malas prácticas registradas en las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias PQRSD y el nivel de cumplimiento de la Ley 1712 de 2014.

8.5. Campaña Transparentes y Éticos con la Fuerza de Nuestras Fuerzas

En el marco de los lineamientos de Cero Tolerancia a la Corrupción, DANTE lanzó una campaña institucional orientada a fortalecer la cultura de integridad, transparencia y ética en las Fuerzas Militares. Esta iniciativa promueve principios y valores como modelo de conducta del personal. Como herramienta pedagógica, crearon el ícono GLAUCUS, inspirado en el búho del escudo de DANTE, símbolo de sabiduría y vigilancia, para generar conciencia sobre la importancia de la transparencia, adicionalmente, se implementó la línea 157 como canal seguro y confidencial para fomentar la denuncia, en cumplimiento de la Resolución 1906 de 2025, fortaleciendo la confianza ciudadana en las instituciones.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

Gráfico 7. GLAUCUS



Fuente: DANTE.

8.6. Política de Prohibición de Pagos de Facilitación

En el marco del compromiso institucional con la transparencia, la ética pública y la lucha contra la corrupción, la Dirección General de Sanidad Militar adopta la Política de prohibición de pagos de facilitación, en concordancia con la Directiva Permanente No. 004 de 2025 del Ministerio de Defensa Nacional y la norma internacional ISO 37001:2016 sobre Sistemas de Gestión Antisoborno.

El Ministerio de Defensa Nacional prohíbe la práctica y aceptación de pagos de facilitación en tal sentido, los servidores públicos no uniformados, miembros de la fuerza pública, así como los contratistas, proveedores y colaboradores del Sector Defensa, tienen prohibido solicitar, ofrecer, prometer, entregar o recibir cualquier valor, incentivo, recompensa o pago no oficial para tomar decisiones o adelantar las acciones propias de su cargo especialmente.

- Aceptar regalos, dadas, dinero o favores a cambio de acelerar la actuación administrativa, para la elaboración de documentos, conceptos, contratos, etc.
- Solicitar “propinas” para realizar tareas propias del cargo
- Priorizar solicitudes o actividades propias del cargo, basándose en beneficios personales recibidos o prometidos.
- Omitir procedimientos reglamentarios a cambio de compensaciones extraoficiales
- Recibir obsequios de cualquier tipo con el fin de agilizar la entrega de documentos expedidos por la entidad.

En la DIGSA desde el ámbito de la contratación se deben tener en cuenta las siguientes consideraciones:

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

- Realizar pagos informales para obtener acceso preferencial a información confidencial, procesos de contratación, convocatorias o decisiones internas. (los datos son el activo más valioso en cualquier organización)
- Utilizar relaciones personales o familiares para obtener trato preferencial en trámites, contrataciones o asignación de recursos.
- Aceptar comisiones o porcentajes por facilitar la adjudicación de contratos o la aprobación de pagos.
- Solicitar pagos para modificar o alterar registros oficiales, informes, certificaciones o bases de datos institucionales.
- Participar en esquemas de colusión, como intercambios de favores entre funcionarios y proveedores, que comprometan la imparcialidad del servicio.

8.7. Naturaleza y Riesgo de los Pagos de Facilitación

Los pagos de facilitación constituyen una forma de soborno que vulnera la legalidad, la equidad en el acceso a los servicios públicos y la confianza ciudadana en las instituciones. Dependiendo de las circunstancias, pueden ser sancionados penalmente.

El cohecho se configura cuando un servidor público acepta voluntariamente un pago para omitir, agilizar o alterar indebidamente la prestación de un servicio que está obligado a realizar. Por su parte, la concusión se presenta cuando el servidor público, abusando de su cargo, exige un pago para condicionar la realización de un acto propio de sus funciones, generando una situación de coerción.

Procedimiento de Reporte: Toda situación que involucre ofrecimientos indebidos debe ser reportada formalmente en el canal denuncias por posibles actos de corrupción.

Sede electrónica: Página web oficial (PQRSD) apartado de Denuncias por posibles actos de corrupción: <https://pqr.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/index.php?idcategoria=34445>

El reporte debe incluir:

- ¿Quién lo hizo?
- ¿Cómo lo hizo?
- ¿Cuándo lo hizo?
- ¿Qué ofreció?
- ¿Para qué lo ofreció?

Asimismo, se debe informar si otras personas; superiores, compañeros, contratistas, proveedores, entre otros, solicitan o reciben pagos de facilitación.

Consecuencias del Incumplimiento: El incumplimiento de esta Política dará lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, administrativas y/o penales, conforme al marco normativo vigente.

8.8. Programa de Transparencia y Ética Pública DIGSA

El Programa de Transparencia y ética pública PTEP tiene como objetivo general detectar y corregir actividades u operaciones relacionadas con actos de Corrupción, Opacidad, Fraude, Soborno, o aquellas que tengan la potencialidad de convertirse en prácticas indebidas o fraudulentas.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

9. DEFINICIONES

Alta Dirección	Máximas autoridades administrativas de una entidad y quién posee el máximo nivel de responsabilidad.
Aplicativo por la integridad pública:	Herramienta diseñada para reforzar la transparencia y el control en el sector público en cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el registro de Personas Expuestas Políticamente (PEP).
Código de Ética:	Documento de referencia para gestionar la ética en el día a día de la entidad. Está conformado por los principios, valores y directrices que, todo servidor público de la entidad debe observar en el ejercicio de su función administrativa.
Código de Integridad:	Herramienta diseñada por Función Pública en la cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, y que debe ser implementada por todas las entidades públicas.
Conflicto de intereses:	situación donde los intereses de negocios, financieros, familiares, políticos o personales podrían interferir con el juicio de valor del personal en el desempeño de sus obligaciones hacia la organización.
Cohecho:	El servidor público que reciba para sí o para otro, dinero u otra utilidad, o acepte promesa remuneratoria, directa o indirectamente, para retardar u omitir un acto propio de su cargo, o para ejecutar uno contrario a sus deberes oficiales.
Concusión:	El servidor Público que abusa de su cargo o de sus funciones constriña o induzca a alguien a dar o prometer al mismo servidor o a un tercero, dinero o cualquier otra utilidad indebidos, o los solicite, incurrirá en presión de noventa y seis (96) a ciento ochenta (180) meses, multa de sesenta y seis punto sesenta y seis (66.66) a ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses.
Corrupción:	uso del poder para desviar la gestión de lo público hacia el beneficio privado.
Fraude:	Corresponde a errores, omisiones, informes inexactos o descripciones incorrectas realizados con culpa o dolo para beneficio personal o de terceros. Este puede ser interno, en cuyo caso el fraude involucra a colaboradores, o externo, cuando se realizó por terceros, externos y la organización es la víctima. El Fraude Externo es un riesgo netamente operativo, al que se expone la Entidad por conductas desplegadas por terceros por lo que este tipo de fraude es, ante todo un riesgo general de gestión.
Gestión de riesgos:	Identificación de peligros y amenazas potenciales y tomar medidas para eliminar o reducir las posibilidades de que ocurran.
Indicadores:	Instrumentos de medida que permite analizar la relación entre dos o más variables con el fin de determinar el avance o retroceso en el logro de un objetivo en un periodo determinado.
Inducción:	Proceso dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura institucional.
Integridad:	Cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

Mecanismos de transferencia del conocimiento:	Entre dichos mecanismos se pueden considerar capacitaciones, asesorías, proceso de empalme o protocolos para la entrega de información que maneja el servidor que se retira.
Pagos de Facilitación:	Toda oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de cualquier valor, incentivo, recompensa o pago ilegal o no oficial realizado a cambio de acceder a trámites, servicios o procedimientos que el pagador está legalmente autorizado para recibir sin dicho pago.
Participación ciudadana:	Es el ejercicio de los deberes y derechos del individuo, para propender por la conservación de la salud personal, familiar y comunitaria y aportar a la planeación, gestión, evaluación y veeduría en los servicios de salud.
Redes de conocimiento:	Son mecanismos que promueven el intercambio de experiencias entre entidades que tienen un interés particular y/o han trabajado en temas comunes con el objetivo de dar solución a problemas desde perspectivas diferentes; dicho intercambio propicia el aprendizaje continuo de las entidades participantes, fomenta la innovación pública y la generación articulada de productos entre sus responsables.
Reinducción:	Proceso dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura institucional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.
Soborno:	Oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor, que puede ser de naturaleza financiera o no, directa o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de la Ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona.
Valores:	Forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.

10. ACRÓNIMOS

ARIGS:	Área Ingreso
ARPER:	Área Permanencia y retiro
ARSST:	Área Seguridad y Salud en el Trabajo
CIGD:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
COGFM:	Comando General de las Fuerzas Militares
DAFP:	Departamento Administrativo de la Función Pública
DANE:	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DANTE:	Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia y Ética
DIGSA:	Dirección General de Sanidad Militar

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

DISAN ARC:	Dirección de Sanidad Naval
DISAN EJC:	Dirección de Sanidad Ejército Nacional
EDI:	Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional
EDID:	Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental
ESM:	Establecimiento de Sanidad Militar
FURAG:	Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión
GLAUCUS:	Guardian de la Integridad de las Fuerzas Militares
GRUTH:	Grupo de Talento Humano
IDI:	Índice de Desempeño Institucional
IPC:	Índice de Percepción de la Corrupción
ITA:	Índice de Transparencia y Acceso a la Información
JEFSA:	Jefatura Salud Fuerza Aérea Colombiana
JEMCO:	Jefatura de Estado Mayor Conjunto
MDN:	Ministerio de Defensa Nacional
MIPG:	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
OCTI:	Observatorio Conjunto de Transparencia e Integridad
PND:	Plan Nacional de Desarrollo
PTEP:	Programa de Transparencia y Ética Pública
PQRSD:	Peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias
SECOF:	Sistema Electrónico para la Contratación Pública
SICOF:	Sistema de riesgos corrupción, opacidad, fraude y soborno
SIGEP:	Sistema de Información y Gestión del Empleo Público
SIGRIP:	Sistema de Gestión de Riesgos para la Integridad Pública
SSFM:	Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares
SUBAF:	Subdirección Administración y Financiera
SVE:	Suite Visión Empresarial

11. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS MEDICIONES

11.1. El Índice de Percepción de la Corrupción (IPC)

Colombia enfrenta una percepción de corrupción, según el Índice de Percepción de la Corrupción (IPC) 2024, el país obtuvo 39 puntos sobre 100, descendiendo cinco puestos en el ranking global y ubicándose en la posición 92 entre 180 países. Esta calificación refleja un debilitamiento en la lucha contra la corrupción en el sector público. A pesar de las promesas de transformación, los escándalos recientes han debilitado la gestión anticorrupción del Gobierno Nacional, afectando la confianza ciudadana y la credibilidad institucional. Casos como el desvío de recursos de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres y presuntas irregularidades en la financiación de campañas políticas han generado alarma pública sin resultados visibles.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

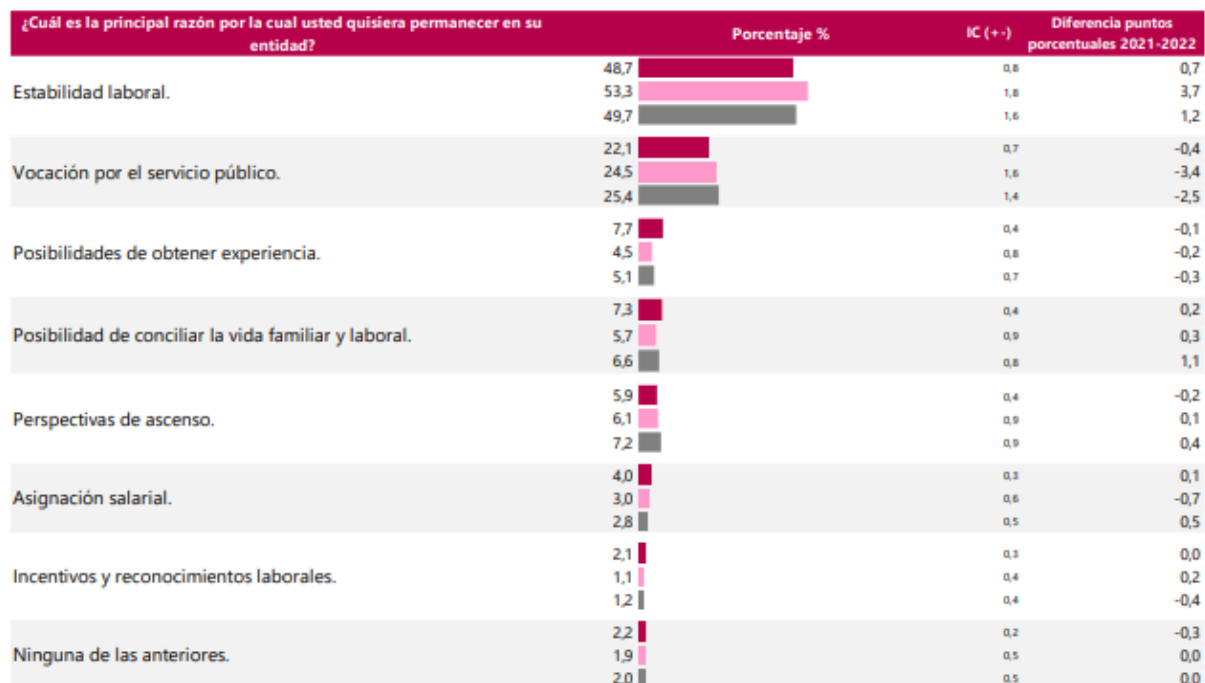
En este contexto, la Estrategia Nacional de Lucha Contra la Corrupción, expedida bajo el Decreto 1600 de diciembre de 2024, representa una oportunidad clave para revertir esta tendencia. Su implementación efectiva requiere coordinación interinstitucional, fortalecimiento de los mecanismos de control y sanción, y un compromiso real con la transparencia.

11.2. Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional

El análisis sobre el bienestar de los servidores públicos en Colombia se basa en los resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional–Departamental (EDI-EDID), realizada entre julio y septiembre de 2022. La encuesta incluyó a 26.824 servidores de entidades nacionales y 11.250 de gobernaciones y alcaldías, con el objetivo de evaluar la percepción sobre el ambiente y desempeño de las instituciones públicas.

Los resultados destacan que la estabilidad laboral es la principal razón de permanencia en las entidades públicas, con porcentajes que oscilan entre el 48% y el 53%. Además, más del 90% de los servidores se sienten orgullosos de su trabajo y valoran el equilibrio entre su vida personal y laboral. Los indicadores de ambiente y desempeño institucional muestran que los servidores valoran el reconocimiento por su trabajo y las oportunidades de conciliación, aunque aún existen brechas en la retención del conocimiento y en los procesos de desvinculación.

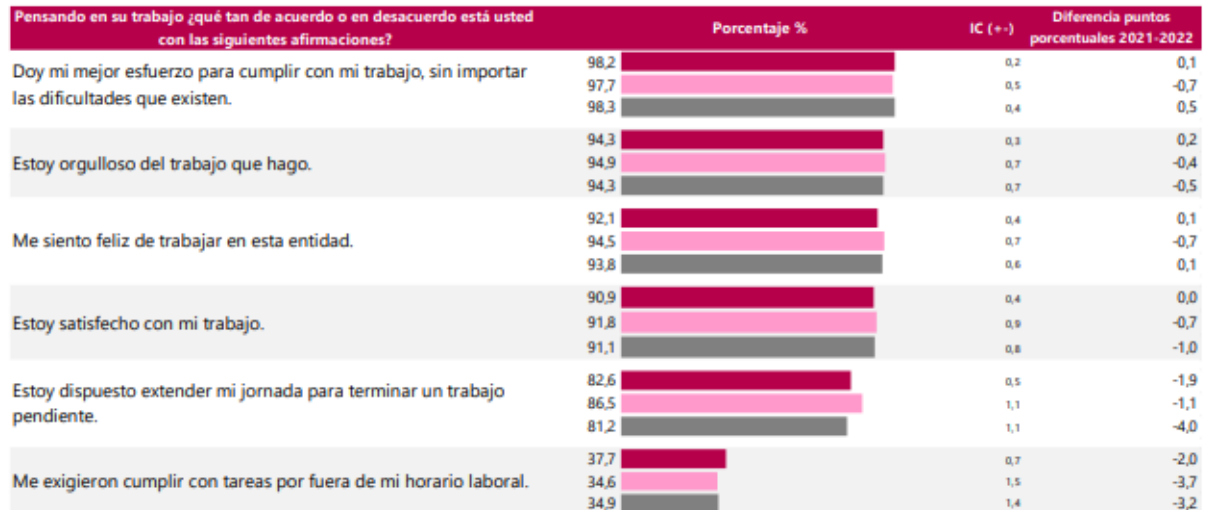
Gráfico 8. Resultado EDI- EDID Ambiente Laboral - Razón de permanencia



Fuente: DANE, EDI- EDID, 2022.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

Gráfico 9. Resultado EDI- EDID Ambiente Laboral - Razón de desempeño motivación



Fuente: DANE, EDI- EDID, 2022.

Un ambiente institucional saludable, en el que los servidores públicos se sienten motivados, valorados y equilibrados en su vida personal y laboral, promueve la integridad dentro de las entidades. Cuando los empleados están satisfechos con sus condiciones laborales, se sienten más comprometidos y responsables con el cumplimiento de su trabajo, lo que reduce la probabilidad de que se presenten prácticas irregulares o corruptas.

11.3. Índice Anti- corrupción para el Sector Defensa 2024

Este indicador evalúa el riesgo de corrupción en entidades del Sector Defensa mediante el análisis de cinco categorías clave de gestión pública: Ambiente Institucional, Planeación y Presupuesto, Personal, Adquisiciones y Operaciones. Cabe destacar que la categoría de Operaciones no aplica para la DIGSA. Cada categoría se califica a través de un cuestionario estructurado, generando puntajes porcentuales individuales. El índice final corresponde al promedio simple de estos puntajes.

Fuente metodológica: Adaptado del Government Defence Integrity Index de Transparencia Internacional UK.

Cobertura institucional: Aplica a entidades del sector central y descentralizado del Ministerio de Defensa Nacional.

Tabla 1. Entidades evaluadas en el Índice Anti-corrupción Sector Defensa

Sector Central	Sector Descentralizado
- Ministerio de Defensa Nacional - Comando General de las FF.MM. - Ejército Nacional de Colombia - Armada Nacional - Fuerza Aérea Colombiana - Policía Nacional - Dirección General Marítima - Sanidad Fuerzas Militares - Dirección Sanidad Policía Nacional - Dirección de Educación Policial	- Unidad Administrativa Especial de la Justicia Penal Militar y Policial - Caja de Retiro de las Fuerzas Militares - Instituto Casa Fiscales del Ejercito - Defensa Civil Colombiana - Club Militar de Oficiales - Caja de Sueldos de Retiro de la Policía Nacional - Fondo Rotatorio de la Policía

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

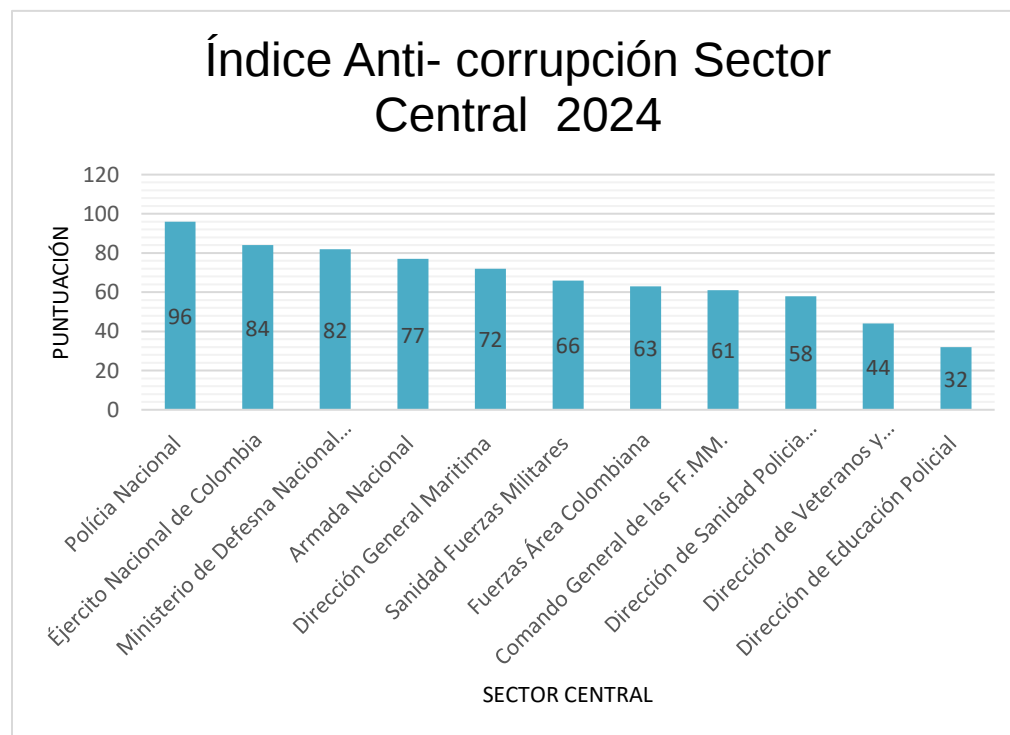
Sector Central	Sector Descentralizado
- Dirección de Veteranos y Rehabilitación inclusiva	- Superintendencia de Vigilancia y Seguridad Privada - Hospital Militar - Agencia Logística de las Fuerzas Militares

Fuente: Ministerio de Defensa.

Meta institucional: Alcanzar un puntaje mínimo del 71 % en el índice. En la vigencia 2024 Sanidad Fuerzas Militares obtuvo la puntuación de 66%.

Contribución estratégica: Este indicador se alinea con el eje de Transformación: Seguridad humana y justicia social del Plan Nacional de Desarrollo, fortaleciendo la legitimidad institucional mediante prácticas transparentes y responsables.

Gráfico 10. Resultados Índice Anti- corrupción Sector Central 2024



Fuente: Ministerio de Defensa 2025.

11.4. Resultados ITA

El Índice de Transparencia y Acceso a la Información (ITA) es un indicador que mide el cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 por parte de las entidades públicas. Se calcula a partir de un formulario de auto diligenciamiento con

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

preguntas organizadas en Niveles, Secciones y Anexos, según lo establecido por la Resolución 1519 de 2020 del MINTIC.

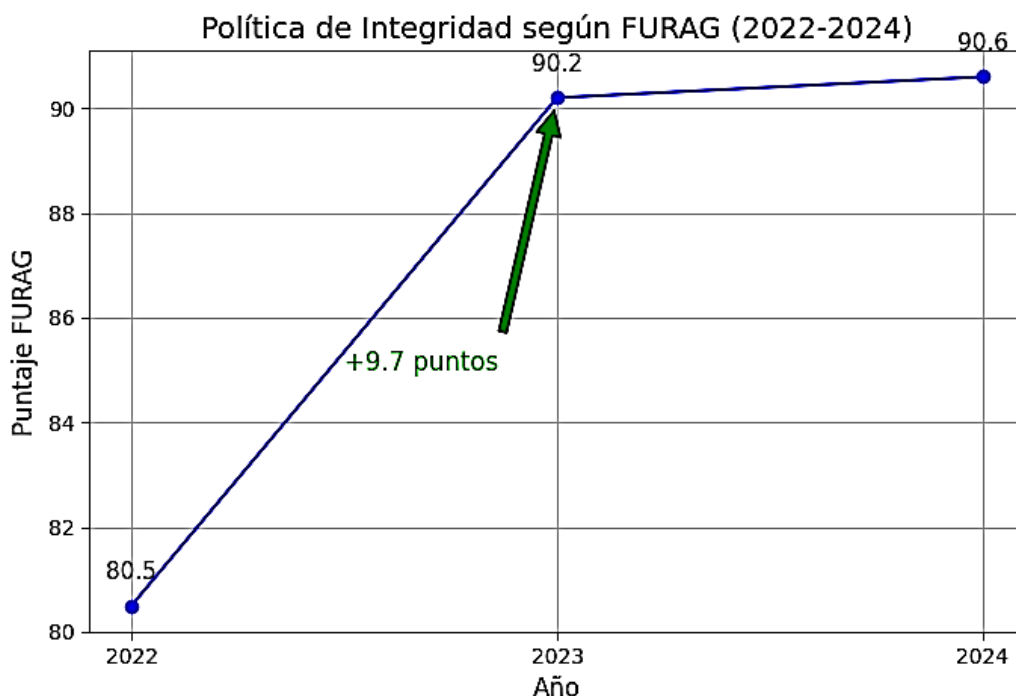
El formulario evalúa el grado de cumplimiento de las obligaciones de la ley y, con base en las respuestas, se calcula un porcentaje de cumplimiento. El resultado final se expresa en una escala de 0 a 100 puntos, donde un puntaje más alto indica un mayor cumplimiento de la ley. Este indicador busca promover la transparencia y garantizar el acceso a la información pública.

El Reporte de Cumplimiento ITA para la Dirección General de Sanidad Militar correspondiente al período 2025 obtuvo una calificación de 97 sobre 100 puntos.

11.5. Índice de Desempeño Institucional - IDI

El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) es la herramienta en línea utilizada para reportar los avances de la gestión, sirviendo como insumo para el monitoreo, la evaluación y el control del desempeño institucional. Entre 2022 y 2023, la Política de Integridad en la DIGSA mostró una mejora de +9.7 puntos en la evaluación FURAG, pasando de 80.5 a 90.2, este avance refleja un fortalecimiento institucional en prácticas de integridad, con una consolidación en 2024 obteniendo una puntuación de 90.6 puntos, lo que refleja sostenibilidad en la mejora.

Gráfico 11. Política de Integridad DIGSA en el FURAG



Fuente: Elaboración propia GRUTH- Información Segundo Comité de Calidad DIGSA 2025 Radicado No. 015007823202.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

11.6. Matrices Autodiagnósticos

Se realizó el diligenciamiento de las Matrices Autodiagnósticos brindadas por el DAFP, relacionadas con la Política de Integridad de la Dimensión 1 Talento Humano del MIPG, evaluando la vigencia 2024. Este proceso se llevó a cabo con el Equipo de Trabajo de la Política de Integridad de la DIGSA, así como con los integrantes de las oficinas de Talento Humano de las DISAN EJC, DISAN ARC y JEFSa, obteniendo los siguientes resultados:

- Autodiagnóstico para la gestión de conflicto de intereses: 95.

AUTODIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES							
Entidad	DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR				Calificación Total	95	
Componente	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión	Opciones de Puntaje (0 -	Puntaje	Observaciones
Planeación	100	Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	100	El Plan anual Institucional de la entidad para la vigencia actual establece acciones, productos o metas para la gestión de conflicto de intereses	Si= 100 No= 0 Indirectamente= 50	100	El Plan de Acción para la vigencia 2024 incluyó actividades que favorecen el desarrollo de las etapas de divulgación, apropiación, interiorización de la implementación de la Política de Integridad.
				En el componente de Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, se identificaron riesgos y controles frente a conflictos de intereses.		100	El Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano PAAC 2024 identificado en el componente de Gestión de Riesgos, nueve (9) Riesgo de Corrupción y controles. El PAAC cerró la vigencia 2024 cumpliendo con el 100% de lo programado.
				En el componente de Iniciativas Adicionales del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, se programaron actividades de pedagogía, gestión o seguimiento a los conflictos de intereses.		100	El Plan Anticorrupción y atención al Ciudadano - PAAC aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, cuenta en el componente de Iniciativas Adicionales, con actividades para la implementación pedagógica para la gestión del conflicto de intereses. Fuente: Informes de gestión del

Fuente: Acta de reunión No. 0125004090602 del 27/02/2025 y Acta de reunión 0125004090802 del 31/03/2025.

- Con respecto a la Matriz Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad: 96.9

 modelo integrado de planeación y gestión						
AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD						
ENTIDAD				CALIFICACIÓN TOTAL		
DIGSA				96,9		
COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)	OBSERVACIONES
				A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	100	Plan de Gestión de Integridad Informe de Gestión Plan de mejoramiento
				Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	100	Para avanzar en el proceso de establecimiento de una cultura organizacional íntegra, se realiza semestralmente mediciones, que permitan identificar la percepción y aplicación de los cinco valores, brindados por el Código de Integridad de la Función Pública. Evidencia: Radicado No. 0124008734002 Informe del análisis de los resultados del Test de percepción sobre Integridad I semestre de 2024 y Radicado No. 0125004090802

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

Los aspectos identificados como oportunidades de mejora serán incorporados en las actividades del Plan de Trabajo.

12. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN Y METODOLOGÍA

La Función Pública, en su documento Caja de herramientas plantea una serie de ejercicios participativos para la apropiación de los valores con el fin de que el contacto con el código sea experiencial para promover la reflexión crítica y conduzca al cambio en el comportamiento de los funcionarios. Los ejercicios servirán como estrategias de implementación, estos están clasificados así:

1. De activación: son aquellas acciones e intervenciones enfocadas a ser el primer contacto del servidor con el código con el objetivo de socializar el código.
2. De fomento: son aquellas herramientas que buscan proporcionar incentivos positivos y negativos para motivar a los funcionarios a enfocar su trabajo y acciones laborales diarias hacia la integridad basándose en el traer a conciencia su responsabilidad como servidor público con el ciudadano/beneficiario.
3. Ejemplificantes: son aquellas demostraciones públicas, a través de campañas o publicidad dentro de la entidad que muestre que la integridad es asunto de todos y de igual forma, demostrar que los funcionarios sí están apropiando y practicando los valores del código de integridad.
4. De compromiso: Las acciones e intervenciones de esta categoría se enfocan en que los servidores; participen, propongan, trabajen en equipo, en actividades y retos relacionados con la integridad y los valores del Código de Integridad. Estas actividades permitirán una reflexión sobre su rol como servidores públicos y el significado e implicaciones que ese tiene en la entidad y en la sociedad.

La metodología de implementación estará basada en las recomendaciones de la Función Pública, que será fortalecidas con las iniciativas y acciones diseñadas y lideradas por el Grupo de Talento Humano. Estas acciones contarán con el respaldo de los procedimientos de Capacitación, Bienestar y Estímulos, así como con el acompañamiento de los gestores de calidad del MIPG y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la DIGSA. La ejecución se realizará de manera transversal, promoviendo la participación de todos.

Roles

De acuerdo con lo establecido en la Resolución 1382 de 2021, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño a nivel central de la Dirección General de Sanidad Militar cumple las siguientes funciones:

- Dirigir particular la implementación, desarrollo y evaluación del Modelo integrado de Planeación y Gestión y el Modelo Estándar de Control Interno entre los actores involucrados en relación con las políticas mencionadas en el artículo 8o de la presente Resolución, así como los demás lineamientos que sean necesarias para la operación del MIPG.
- Proponer estrategias para la operación y evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y del Modelo Estándar de Control Interno, y sugerir los correctivos necesarios
- Dirigir y articular la operación, implementación, desarrollo y evaluación de las Políticas de Gestión y Desempeño institucional mencionadas en el artículo 8o del presente documento.
- Las demás funciones afines y complementarias que determine la normatividad vigente necesarias para cumplir su objetivo.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

La secretaría del Comité será ejercida por el Grupo de Planeación Estratégica. Este grupo, encargado de liderar el Sistema de Gestión de Calidad y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), tiene la responsabilidad de asesorar y orientar la implementación, mantenimiento y mejora de las estrategias que fortalezcan la gestión integral de la entidad.

Por su parte, el Grupo de Seguimiento y Evaluación, en cumplimiento de las funciones establecidas en la Ley 87 de 1993 y el Decreto 1499 de 2017, revisa la efectividad y aplicación de controles, planes de contingencia y actividades de monitoreo relacionadas con los riesgos de la entidad, realiza seguimiento al SIGEP II y al cumplimiento en general de la Política institucional.

El líder de la Política de Integridad tiene la responsabilidad de proponer e implementar mecanismos, estrategias y ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores del Código de Integridad, así como diseñar y establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de su implementación y el plan correspondiente, garantizando su cumplimiento. Además, debe promover un enfoque experiencial para facilitar el acercamiento de los funcionarios al Código y presentar informes de gestión relacionados con la ejecución de las actividades previstas en el Plan de Gestión de Integridad.

Los funcionarios de la DIGSA serán los principales participantes en las actividades del Código de Integridad. Actuarán como protagonistas de las diversas acciones y estrategias propuestas en el plan, y, al mismo tiempo, serán los encargados de la retroalimentación y de contribuir al logro de los objetivos del plan y a su mejoramiento continuo. Todo esto con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos de la entidad y mejorar la calidad del servicio público.

12.1. Estrategia monitoreo y seguimiento SIGEP

Se enfocará en realizar el seguimiento correspondiente al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) de la Función Pública, específicamente en lo relacionado con el registro de la planta de personal y la verificación y aprobación de las hojas de vida de los servidores, con el objetivo de dar cumplimiento al 100% de lo establecido por la normatividad vigente. Las acciones incluyen:

- Actualizar oportunamente las vinculaciones y desvinculaciones de los servidores.
- Gestionar que las hojas de vida de los servidores estén disponibles y actualizadas.
- Gestionar que los servidores públicos realicen la declaración de bienes y rentas al ingreso, de forma periódica y al momento de su retiro.

Adicionalmente, se establecerá una articulación con el Grupo de Contratos DIGSA para garantizar el seguimiento adecuado a los contratistas, en cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 2013 de 2019, que exige la publicación y actualización de la declaración de bienes y rentas y conflictos de intereses en el Aplicativo por la Integridad Pública.

12.2. Acuerdo de confidencialidad y no divulgación de información reservada

La DIGSA ha implementado mecanismos para garantizar que los colaboradores que manejen información reservada o con restricciones de divulgación no la publiquen ni la compartan con terceros. En caso de incumplimiento del compromiso de confidencialidad, se aplicarán las sanciones correspondientes de acuerdo con la normativa vigente.

Se debe fortalecer el uso del Pacto por la Integridad mediante el Formulario No. 4 del Manual de Contratación del Ministerio de Defensa, para todos los procesos de contratación con personas jurídicas. Esto refuerza la transparencia y permite control ciudadano.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

12.3. Medios de comunicación

En el marco de los tipos de comunicación corporativa, se aprovecharán todas las herramientas posibles, contando con el apoyo del Área de Comunicaciones Estratégicas:

- Medios escritos: Comunicados, boletines informativos, brochures, stickers, uso de carteleras institucionales.
- Medios orales: Mensajes transmitidos en reuniones, charlas informativas, vídeos.
- Medios tecnológicos: Uso de correo electrónico institucional, redes sociales, publicaciones en la página web de la entidad, televisores de la entidad.
- Medios directos: Realización y participación de las actividades propuestas de manera presencial.

12.4. Espacios y jornadas de integridad

Además de los Días Íntegros previamente planificados, se podrán programar actividades en fechas institucionales relevantes y en espacios obligatorios, con el propósito de fortalecer la cultura de integridad en DIGSA mediante la interacción y apropiación de los valores del Código de Integridad. La inducción será un espacio clave para presentar los siete valores del Código de Integridad, resaltando la responsabilidad de cada servidor público en el cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad. De igual manera, la reinducción permitirá reforzar conceptos relacionados con la integridad pública, visibilizar los incentivos institucionales y fortalecer el sentido de pertenencia e identidad institucional.

Entre las jornadas destacadas se encuentra el 27 de junio, Día Nacional del Servidor Público, en el cual se desarrollarán actividades orientadas a promover valores como el trabajo en equipo y el compromiso con la misión institucional, asimismo, el 18 de agosto, Día Nacional de la Lucha Contra la Corrupción, será incorporado como una jornada estratégica para visibilizar los esfuerzos institucionales en la prevención y combate de la corrupción. En esta fecha se promoverá la reflexión sobre la ética pública, el uso de canales seguros de denuncia y la participación de los servidores en el fortalecimiento de la transparencia y la confianza ciudadana.

13. MONITOREO Y CONTROL

13.1. Gestión de riesgos

La Dirección General de Sanidad se encuentra actualmente en proceso de actualización de su mapa de riesgos institucional, en concordancia con los lineamientos establecidos en la Guía para la Gestión Integral del Riesgo en Entidades Públicas versión 7. Esta nueva versión incorpora un enfoque más estratégico y preventivo, así como la implementación del Sistema de Gestión de Riesgos para la Integridad Pública (SIGRIP), lo cual implica una revisión y ajuste de los riesgos asociados a posibles actos de corrupción, en el marco de la Estrategia Institucional para la Lucha Contra la Corrupción.

13.2. Seguimiento a los canales de comunicación

Canal Interno - Intranet: Se realiza un seguimiento continuo a través de la intranet, con el objetivo de recibir, gestionar y dar respuesta a los impedimentos o recusaciones presentados por los servidores públicos, garantizando un manejo adecuado y transparente de los mismos.

Seguimiento a las Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias PQRS: El Grupo de Atención al Usuario y Participación Social lleva a cabo un seguimiento riguroso a las PQRS, asegurando que cada caso sea gestionado de manera efectiva, se brinde una respuesta oportuna y se mantenga la transparencia en su resolución.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

13.3. Seguimiento al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019

La Ley 2013 de 2019 solicita información con fines de control social, tiene como objetivo cumplir los principios de transparencia y publicidad de la información relativa a los gerentes públicos y altos directivos de las tres ramas del poder público y a los contratistas del Estado, por lo anterior, el personal Directivo de la DIGSA está obligado a publicar la declaración de bienes y rentas y el registro de conflictos de interés en el Aplicativo por la Integridad Pública, dentro de los plazos establecidos por la ley. El Grupo Talento Humano verifica que el 100% de los Directivos cumplan con esta obligación, mientras que el Grupo Contratación, se encarga de realizar el seguimiento correspondiente a los contratistas. Este seguimiento contribuye a fortalecer la cultura de integridad institucional y a garantizar la transparencia en el ejercicio de la función pública.

13.4. Seguimiento a la certificación en el curso de Integridad de Función Pública

El Grupo de Talento Humano realiza un informe de seguimiento del personal directivo, servidores públicos DIGSA y contratistas DIGSA nivel central, estén certificados en el curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción establecido por la Función Pública, en cumplimiento con la Ley 2016 de 2020.

14. META

Dar cumplimiento a las actividades programadas en el Plan de gestión de Integridad 2026.

15. INDICADORES

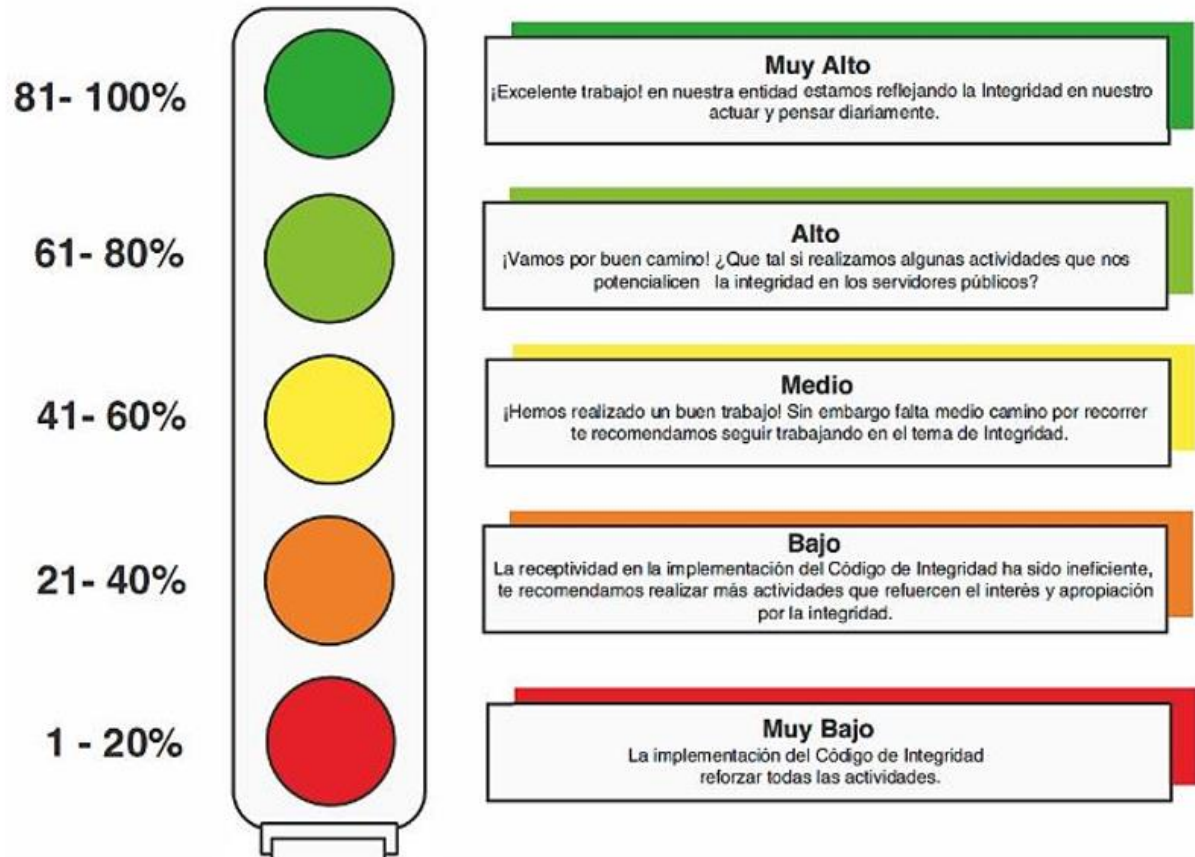
La Dirección General de Sanidad Militar establece como lineamiento la aplicación del Test de Percepción de Integridad, diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, como herramienta oficial para medir el nivel de apropiación del Código de Integridad y los cinco valores fundamentales del servicio público: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.

Para el procesamiento de los resultados, se utiliza el archivo Tabulación Test Percepción Integridad, en el cual se consolidan las respuestas obtenidas por los colaboradores. Posteriormente, los datos se trasladan al archivo oficial Formato Análisis Encuesta, proporcionado por Función Pública, que permite calcular los seis indicadores mediante una escala semafórica con color: verde, amarillo y rojo. Esta escala facilita la visualización del nivel de apropiación de los valores y orienta la toma de decisiones en materia de prevención, formación y fortalecimiento de la cultura organizacional.

El análisis permite identificar fortalezas y oportunidades de mejora en el comportamiento ético, y sirve como insumo estratégico para el diseño, seguimiento y ajuste de las acciones contempladas en el Plan de Integridad de DIGSA.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

Gráfico 12. Semaforización Test de Percepción de Integridad



Fuente: Departamento Administrativo de Función Pública.

Para fortalecer la medición integral del avance y eficacia del Plan de Gestión de Integridad de la Dirección General de Sanidad Militar, se tendrán en cuenta los siguientes mecanismos de evaluación:

- **Matrices de Autodiagnóstico de la Política de Integridad:** Herramienta técnica que permite identificar el nivel de madurez institucional en la gestión de integridad, facilitando la priorización de acciones de mejora y el fortalecimiento de capacidades organizacionales.
- **Resultados del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión FURAG – DAFP:** Instrumento oficial de seguimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), utilizado para verificar el cumplimiento de los lineamientos en la dimensión de Talento Humano, particularmente en lo relacionado con la Política de Integridad.
- **Informes trimestrales de gestión:** Documentos que consolidan el estado de avance del plan de Integridad identifican brechas, dificultades operativas y proponen ajustes estratégicos para la mejora continua de la Política de integridad DIGSA.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH				
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA				
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3				
	Vigente	Diciembre 2025			Versión: 6	

Los indicadores de gestión de tipo eficacia del plan, serán los siguientes:

- Eficacia del PGI =

Número de actividades realizadas en el periodo / Número de actividades planeadas en el periodo x 100.

- Porcentaje de trabajadores certificados en el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción DIGSA =

Número total de trabajadores; planta DIGSA - Militar asignado a la DIGSA y contratistas DIGSA nivel central, certificados en el curso de integridad del DAFP / Número total de trabajadores; planta DIGSA y contratistas DIGSA nivel central.

16. CRONOGRAMA DEL PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD DIGSA 2026

Cronograma															
No.	Actividad	Producto	Responsable	Meses											
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
1	Diligenciar los autodiagnósticos y proponer actividades y acciones de mejora para fortalecer la Gestión de Integridad.	Acta de Reunión y Matrices de Integridad adaptadas del DAFP	Equipo de Trabajo de la Política de Integridad de la DIGSA, Talento Humano DISAN EJC, DISAN ARC y JEFSA												
2	Solicitar a todos los servidores públicos DIGSA y contratistas al servicio de la DIGSA nivel central; realizar y certificarse en el "Curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción" de la Función Pública.	Oficios, piezas comunicativas, correos electrónicos	Grupo de Talento Humano DIGSA, DISAN EJC, DISAN ARC y JEFSA												
3	Monitorear los riesgos asociados a corrupción	Evidencias del monitoreo de los riesgos corrupción DIGSA en la SVE	Grupos con riesgos corrupción DIGSA												
4	Socialización y diligenciamiento del formato de declaración de inexistencia de conflicto de intereses por parte de los representantes designados para el Comité Técnico Científico de DIGSA.	Formatos declaración de inexistencias de conflicto de intereses SSFM DIGSA diligenciados por los representantes titular y suplentes designados por	Grupo Prestación y Operación de Servicios de Salud DIGSA												

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

Cronograma															
No.	Actividad	Producto	Responsable	Meses											
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
		cada fuerza para las Juntas de Técnico Comité científico													
5	Celebrar el Día del Servidor Público resaltando los valores del Código de Integridad DIGSA.	Acta de reunión, informe de gestión	Grupo de Talento Humano DIGSA, DISAN EJC, DISAN ARC y JEFSa												
6	Presentar el Código de Integridad en las inducciones – reinducciones.	Actas de Inducción con listados de asistencia	Grupo de Talento Humano DIGSA												
7	Realizar seguimiento a las declaraciones de conflictos de intereses y recusaciones reportadas a través de la intranet, presentando los casos ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional.	Actas de comité, informes de gestión	Grupo de Talento Humano DIGSA												
8	Capacitar sobre la gestión de conflicto de intereses y su declaración en cumplimiento de la ley 2013 de 2019, y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.	Pieza comunicativa, actas de reunión, Informes de gestión	Grupo de Talento Humano DIGSA, DISAN EJC, DISAN ARC y JEFSa												
9	Realizar ejercicios participativos para fortalecer la apropiación del Código de Integridad.	Actas de reunión con listado de asistencia e informe de encuesta de satisfacción de la actividad	Grupo de Talento Humano DIGSA, DISAN EJC, DISAN ARC y JEFSa												
10	Aplicar encuesta para evaluar el conocimiento y cumplimiento de los valores del servicio público por parte de los servidores públicos de la DIGSA, y elaborar un informe detallado con los resultados obtenidos, análisis de la información y	Informe de la encuesta sobre los valores del Código de Integridad	Grupo de Talento Humano DIGSA, DISAN EJC, DISAN ARC y JEFSa												

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH				
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA				
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3				
	Vigente	Diciembre 2025			Versión: 6	

Cronograma																
No.	Actividad	Producto	Responsable	Meses												
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
	recomendaciones para mejorar la implementación de los valores.															
11	Incorporar elementos mínimos de integridad pública en los procesos de contratación con personas jurídicas.	Formularios No. 04 Pacto de Integridad para fortalecer la Transparencia en el proceso de selección diligenciados por parte del proponente, proveedor o representante legal o apoderado del proponente.	Grupo de Contratos DIGSA													
12	Realizar informe respecto al personal certificado en el curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción del DAFP.	Informe del personal certificado en el curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la corrupción del DAFP	Grupo de Talento Humano DIGSA, DISAN EJC, DISAN ARC y JEFSa													
13	Realizar informe de seguimiento al SIGEP II respecto a la actualización de la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas, registro de conflicto de intereses, actualización de los datos de vinculación y desvinculación de los funcionarios de planta.	Informe de seguimiento al SIGEP II	Grupo de Talento Humano DIGSA													
14	Realizar el seguimiento a los servidores públicos y contratistas de la entidad, conforme a lo establecido por la Ley 2013 de 2019, para asegurar que publiquen la declaración de bienes y rentas y declaración de conflictos de interés en el Aplicativo por la Integridad Pública, verificando el cumplimiento de esta	Informes de gestión	Grupo de Talento Humano y Grupo de Contrato DIGSA													

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH				
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA				
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3				
	Vigente	Diciembre 2025			Versión: 6	

Cronograma															
No.	Actividad	Producto	Responsable	Meses											
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
	obligación en los plazos establecidos.														
15	Conmemorar el Día de la Lucha contra la Corrupción.	Piezas comunicativas, acta de actividades participativas	Grupo de Talento Humano DIGSA, DISAN EJC, DISAN ARC y JEFSa												
16	Identificar, documentar y difundir buenas prácticas y lecciones aprendidas para gestionar la mejora continua de la Política de Integridad en la DIGSA.	Formato de buenas prácticas y lecciones aprendidas, actas de reunión de la socialización de las buenas prácticas.	Equipo de Trabajo de la Política de Integridad DIGSA, Talento Humano de la DISAN EJC, DISAN ARC y JEFSa												
17	Participar en espacios y mecanismos de articulación y colaboración entre entidades, con el fin de fortalecer la Política de Integridad.	Actas de reunión, informes de gestión	Grupo de Talento Humano DIGSA												

17. REFERENCIA

Colombia Compra Eficiente. (2023, agosto). *Entidades del sector*. <https://colombiacompra.gov.co/colombia-compra/colombia-compra-eficiente/entidades-del-sector>

Congreso de la República. (2000). *Código Penal. Ley 599 de 2000*.

DANE. (2022). *Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental (EDI-EDID)*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-portema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucionalnacional-edi>

DANE. (2023). *Encuesta de cultura Política*. <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/822>

DANTE. (2018, noviembre). *Plan creación SIETI*. <https://www.cgfm.mil.co/es/normatividad>

DANTE. (2021, marzo). *Plan Implementación del Observatorio Conjunto de Transparencia e Integridad*. <https://www.cgfm.mil.co/es/normatividad>

DANTE. (2022). *Estrategia Conjunta de Integridad y Transparencia compromisos de las Fuerzas Militares de Colombia*. <https://www.cgfm.mil.co/es/normatividad>

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2024, mayo). *Servicio al ciudadano. Glosario: Indicadores*. https://www.funcionpublica.gov.co/en/glosario/-/wiki/Glosario+2/Indicadores?com_liferay_wiki_web_portlet_WikiPortlet_redirect=https%3A%2F%2Fwww.funcionpublica.gov.co%2Fglosario%2F-%2Fwiki%2Ftag%2Fi

Departamento Nacional de Planeación. (2015). *Código de Ética y de Buen Gobierno*. <https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/dnp/codigo%20de%20etica%20anexo%20a%20resolucion%2016%20dic.pdf>

DIGSA. (2023). *Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano*. https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/recursos_user/editores/13973/2024/PLANES_INSTITUCIONALES/Plan_Anticorrupci%C3%B3n_y_de_Atenci%C3%B3n_al_Ciudadano_2024_DIGSA.pdf

Downs, A. (1957). *Teoría Económica de la Democracia*. Madrid.

Función Pública. (2020). *Valores del Servicio Público Código de Integridad*. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1517414936_105d3c200c8f5183bb63f0ea7de844fa.pdf

Función Pública. (2020, junio). *Glosario MIPG*. https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/36200637/Glosario_mipg.pdf/9ff42c08-61a9-e0fa-76b1-1f662c0b2202?t=1593207412671

Función Pública. (2021, marzo). *Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión*. <https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf>

Función Pública. (2023, diciembre). *Plan Nacional de Bienestar 2023-2026*. https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048

Función Pública. (2023, diciembre). *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030*. https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf/f3874ffd-0960-959a-8aa6-a2b4b686607d?t=1702325706118

Función Pública. (2024, julio). *Recomendaciones implementación Política de Integridad*. https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/34877072/2024-07-03_Acciones_implementacion_politica+integridad.pdf/e930c4f9-e1ce-bbd5-fec7-2da83db73049?t=1720212667827

Función Pública. (S.f.). *Infografía Dimensión Talento Humano*. <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

Función Pública. (S.f.). *Caja de Herramientas*. <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>

Función Pública & ESAP. (2019, julio). *Integridad, Transparencia y Lucha contra la corrupción*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/cursos/curso-integridad/recurso/media/cont1/cont1.html>

Ministerio de Defensa Nacional. (2022). *Política de Seguridad, Defensa y Convivencia: Garantías para la vida y la paz 2022-2026*. <https://www.mindefensa.gov.co/ministerio/centro-de-documentos/politicas-sectoriales/politica-de-defensa-y-seguridad>

Ministerio de Defensa Nacional. (2025). *Directiva 004 de 2025*.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH	
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA	
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3	
	Vigente	Diciembre 2025	Versión: 6

OBP. (2016). *ISO 37001 Sistemas de gestión antisoborno*. <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:37001:ed-1:v1:es>

Procuraduría General de la Nación. (S.f.). *Índice de Transparencia y Acceso a la Información ITA*. <https://www.procuraduria.gov.co/Pages/ita.aspx>

Safety culture. (S.f.). *¿Por qué la gestión de riesgos es importante para las organizaciones?* <https://safetyculture.com/es/temas/gestion-de-riesgos/>

Secretaría de Transparencia. (S.F). *Funciones de la Secretaría de Transparencia*. <https://www.secretariatransparencia.gov.co/secretaria/funciones>

Transparencia por Colombia. (2018, octubre). *Recomendaciones sobre medidas de corrupción*. <https://transparenciacolombia.org.co/recomendaciones-medidas-anticorrupcion/>

Transparencia por Colombia. (2025). *Colombia no logra superar sensación de corrupción generalizada*. <https://transparenciacolombia.org.co/colombia-no-logra-superar-sensacion-de-corrupcion-generalizada/>

Transparency International. (2009). *Guía de lenguaje claro sobre lucha contra la corrupción*. <https://transparencia.org.es/wp-content/uploads/2014/10/Gu%C3%ADa-de-lenguaje-claro-sobre-lucha-contra-la-corrupci%C3%B3n.pdf>

Unidad Solidaria. (2020). *Colombia celebra el Día Nacional de la Lucha Contra la Corrupción*. <https://www.unidadsolidaria.gov.co/Prensa/Noticias/dia-contra-la-corrupcion>