



INFORME DE GESTION PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

2021

Presentación

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), fue actualizado mediante Decreto 1499 de 2017, incluyendo la Política de Integridad y el Código de Integridad.

Se implementa a través de 7 dimensiones operativas, donde se encuentra Talento Humano como la dimensión número 1, compuesta de dos políticas; Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la ya mencionada Política de Integridad. Además, esta dimensión se ubica como el centro de todo el esquema de operación, de donde para el MIPG; los servidores públicos son el corazón de la entidad.

De acuerdo a lo anterior, y teniendo en cuenta la “Guía Estratégica del Talento Humano (GETH)” elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), las diferentes entidades públicas pueden a partir de este documento, formular sus planes estratégicos. Es importante mencionar que, de acuerdo a lo estipulado en esta Guía, se deben definir las actividades bajo un enfoque basado en procesos, en el marco del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar).
Plan Estratégico Institucional 2019 – 2022

A partir del Acuerdo 074 del 17 de diciembre de 2019, se adoptó el Plan Estratégico Institucional del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares para el periodo 2019 – 2022, el cual describe el despliegue estratégico del Plan de Desarrollo Institucional 2019 – 2022 y establece cuatro grandes objetivos con sus líneas estratégicas e iniciativas.

Despliegue Estratégico Plan de Desarrollo Institucional SSFM 2019 – 2022

Se alinea con el Plan Nacional de Desarrollo en lo relacionado al Área Misional: Gestión, apoyo y desarrollo proyectivo - Objetivo 11 Bienestar y seguridad jurídica de los miembros de la Fuerza Pública; con la Política Defensa y Seguridad en el objetivo 7 Garantizar protección, profesionalización y bienestar de los miembros de las Fuerzas Militares, la Policía Nacional y sus familias; con el Plan Estratégico Sectorial – Objetivo 9

Garantizar el bienestar, la salud y la seguridad jurídica de los miembros de las Fuerzas Militares y Policía – Meta 2: Mejorar el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y Policía Nacional; con el Plan de Desarrollo Institucional SSFM 2019 – 2022 y con el Modelo de Atención Integral en Salud – MATIS, Acuerdo 070 del 02 de agosto de 2019 “Por el cual se establece el Modelo de Atención Integral en Salud para el SSMP”.

Plan de Desarrollo Institucional 2019 – 2022

En este plan de desarrollo institucional, el Grupo Talento Humano se alinea a lo que se describe a continuación:

Meta: Articular la gestión integral en salud logrando resultados y sostenibilidad financiera del SSFM.

Objetivo 2: Gestionar la sostenibilidad y el riesgo financiero del SSFM.

Línea estratégica: Eficiencia administrativa (Riesgo Financiero).

Indicador: % cumplimiento de las estrategias adoptadas para el manejo del talento humano.

Tabla1. Actividades plan de desarrollo institucional

Iniciativa	Meta 2020	Meta 2021	Meta 2022	Producto	Actividades Plan de Acción
Rediseño de la estructura organizacional	100			Plan Estratégico del Talento Humano.	Formular y difundir el Plan Estratégico del Talento Humano.
	100	100	100	Informe monitoreo indicadores de gestión estratégica del TH.	Evaluar la implementación del Plan Estratégico del Talento Humano.
	100			Plan de Gestión de Integridad	Elaborar el Plan de Gestión de Integridad.
	100			Código de Integridad socializado y apropiado.	Socializar e implementar el Código de Integridad.
	100	100	100	Monitoreo implementación Plan de Gestión de Integridad.	Recopilar y analizar los resultados de apropiación de valores.

Fuente: Dirección General de Sanidad Militar.

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

“El propósito de esta política es permitir que las entidades públicas cuenten con talento humano idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con su misión institucional y los fines del Estado, y lograr su propio desarrollo personal y laboral”. (DAFP, 2021)

Las prácticas de talento humano se deben alinear a los objetivos y al propósito fundamental de la Dirección General de Sanidad Militar. Por otra parte, se deben considerar los siguientes lineamientos:

Disponer de información oportuna y actualizada sobre la entidad y su talento humano, como la siguiente:

Marco normativo y direccionamiento estratégico.

Características de los servidores que laboran en ella (edades, género, antigüedad, niveles educativos)

Características de los empleos (requisitos, funciones, naturalezas jurídicas)

Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:

Emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano. Se debe iniciar realizando el diagnóstico por medio de la herramienta denominada Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Posteriormente, se identifican fortalezas y aspectos a mejorar de acuerdo a la calificación, la cual ubica a la organización en uno de los tres niveles: operativo, transformación y consolidación.

Se diseñan acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad.

Se diseñan las acciones de mejora.

Se implementan las acciones para la GETH para fortalecer aquellos aspectos débiles detectados en el diagnóstico. Estas acciones atienden las etapas del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo (permanencia) y retiro.

Finalmente, se evalúa la Gestión Estratégica del Talento Humano con el fin de determinar la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado. Igualmente, la gestión se evaluará a través del FURAG.

Política de Integridad

El propósito de esta política es la apuesta por la integridad pública, que consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos. Según el economista estadounidense Anthony Downs “la integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones” (Downs, 1957, citado en DAFP, 2021), entendiéndose esta como una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor. (DAFP, 2021)

Teniendo en cuenta lo anterior, se elabora el Código de Integridad para ser implementado y apropiado por los servidores públicos:

A continuación, los lineamientos para la implementación los cuales describe el DAFP en su página Web:

Identificar los miembros del equipo de trabajo y aliados clave, es fundamental contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.

Revisar y analizar el material, que van permitir la priorización de actividades.

Armonizar, los documentos éticos implementados por la entidad, con el Código de Integridad.

Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y

autonomía de cada entidad pública, adicionando principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.

Elaborar el plan de trabajo para la implementación del Código, con el propósito de sensibilizar e interiorizar en la entidad, el código de integridad.

Finalmente, ejecutar y hacer seguimiento al plan de trabajo, establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.

Autodiagnóstico Gestión Código de Integridad.

Tabla 2. Comparativo de los resultados de la vigencia 2019 – 2020:

Autodiagnósticos	Puntajes		Diferencia porcentual de mejoramiento	Nivel de excelencia actual
	Calificación 2019 (mayo 2020)	Calificación 2020 (mayo 2021)		
Matriz Gestión Código de Integridad	78,3	84,3	8%	Nivel 5 (81 - 100)

Fuente: Elaboración propia GRUTH

Ilustración 11. Calificación total 2021 (Vigencia 2020).

	
AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	
ENTIDAD	CALIFICACIÓN TOTAL
	84,3

Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 12. Calificación total 2020 (Vigencia 2019).

	
AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	
ENTIDAD	CALIFICACIÓN TOTAL
	78,3

Fuente: Grupo Talento Humano.

Respecto al 2020, en la Gestión del Código de Integridad se trabajó en algunas actividades que permitieron mejorar en la mayoría de las actividades de gestión, se pasó del nivel 4 (61 - 80) al nivel 5 (81 - 100). Por lo tanto, hay que mantener los buenos resultados y se debe trabajar en las siguientes actividades de gestión:

Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad. (Puntaje 70)

Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión. (Puntaje 20)

Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad. (Puntaje 80)

Lo anterior, se puede evidenciar en las siguientes imágenes:

Ilustración 13. Componente condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad 2021 (Vigencia 2020).

COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	80,5		83,8	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	90
				Diagnosticar si las estrategias de comunicación que emplea la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	70
				Diagnosticar si las estrategias de comunicación que emplea la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	85
				Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	90
				Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad.	90
				Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recopilar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.	20
				Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otros, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.	90
				Definir los canales y los metodologías que se emplearán para socializar las actividades de implementación del Código de Integridad.	80
				Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de Integridad.	90
				Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad.	90
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	80,5		80,0	Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	95
				Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	90
				Definir los roles y responsabilidad del Grupo de Trabajo de Integridad en cabeza del Grupo de Talento Humano.	90
				Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupo de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.	85

Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 14. Componente condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad 2020 (Vigencia 2019).

COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORIA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	74.0	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad.	75.0	A partir de los resultados de FURAD, identificar y documentar las fortalezas y debilidades de la implementación del Código de Integridad.	80
				Transcribir, a través de encuestas, entrevistas o grupos de interés con los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	70
				Organizar y dar seguimiento a las estrategias de comunicación que emplee la entidad para promover el Código de Integridad en la entidad.	75
			86.0	Implementar el plan de la estrategia de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la comprensión y el desarrollo del Código de Integridad.	80
				Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de interés, encuestas, comités asesores, entre otros, que permitan la actualización de los contenidos y ayudar a mejorar las áreas de implementación y gestión.	20
				Definir los canales y la metodología que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	80
			83.0	Definir la estrategia para la inducción o actualización de los servidores públicos con el propósito de afianzar los temáticas del Código de Integridad.	80
				Realizar el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad.	80
				Elaborar el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	85
				Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de Integridad en la entidad para promover el Código de Integridad.	90
				Construir un mecanismo de recepción de información (Buzón y/o grupo de WhatsApp) en el cual la entidad pueda recibir reportes de las observaciones de la entidad pública en el proceso de la implementación del Código de Integridad.	80

Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 15. Componente promoción de la gestión del Código de Integridad 2021 (Vigencia 2020).

COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORIA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)
Promoción de la gestión del Código de Integridad	89.5	Ejecutar el Plan de gestión del Código de Integridad	91.7	Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.	95
				Divulgar las actividades del Código de Integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.	95
				Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, facilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	95
				Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de interés sobre las recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.	90
				Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.	85
			83.0	Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	90
				Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad.	81
				1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código de Integridad.	85
				2. Grupos de Intercambio.	85
				Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan afianzar la próxima implementación del Código de Integridad.	85

Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 16. Componente promoción de la gestión del Código de Integridad 2020 (Vigencia 2019).

COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORIA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)
Promoción de la gestión del Código de Integridad	87.0	Ejecutar el Plan de gestión del Código de Integridad	87.0	Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.	90
				Divulgar las actividades del Código de Integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.	90
				Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, facilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	90
				Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de interés sobre las recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.	85
				Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.	80
		Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad		Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	
				Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad.	
				1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código de Integridad.	
				2. Grupos de Intercambio.	
				Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan afianzar la próxima implementación del Código de Integridad.	

Fuente: Grupo Talento Humano.

Autodiagnóstico para la gestión de conflicto de intereses

Ilustración 17. Matriz de diagnóstico conflicto de intereses.

AUTODIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES							
Entidad	Dirección General de Sanidad Militar				Calificación Total	27	
Componente	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión	Opciones de Puntaje (0 - 100)	Puntaje	Observaciones
Promoción de la gestión del Código de Integridad	13	Gestión de Conflicto de Intereses	13	El Plan anual institucional de la entidad para la vigencia actual establece acciones, productos o metas para la gestión de conflicto de intereses.	0	0	Verificación de la actualización del Plan anual institucional.
				En el componente de Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgo de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, se identificaron riesgos y controles frente a conflictos de intereses.	0	0	Se debe actualizar los riesgos, recomendar para hacer una modificación a la actualización de riesgos.
				En el componente de Iniciativas Adicionales del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, se programaron actividades de diagnóstico, gestión o seguimiento a los conflictos de intereses.	0	0	
				El Plan institucional de la entidad para la vigencia actual contempla acciones de capacitación o sensibilización sobre integridad, ética de los públicos o conflicto de intereses.	50	50	Se indagó si incluyó acciones de Capacitación de Integridad, Ética de los Públicos, se tiene un Plan de Gestión de Integridad que contenga todos los aspectos de participación relacionados a los valores del servidor público.
				La entidad cuenta con el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MPI), código de integridad y la gestión de conflictos de intereses, designado por el Comité Institucional de Gestión y Desarrollo.	50	50	Acciones a través del Comité Institucional de Gestión y Desarrollo.
				Con que frecuencia se hace seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflictos de intereses al Comité Institucional de Gestión y Desarrollo.	0	0	Se debe actualizar la frecuencia de seguimiento.
				El Comité Institucional de Gestión y Desarrollo ha definido las dependencias encargadas para implementar una gestión de conflictos de intereses en la entidad.	0	0	Se debe actualizar la frecuencia de seguimiento.
				La entidad tiene definida una dependencia para que servicios, controlados, supervisión, coordinación o jefes inmediatos tengan acceso a la información para la declaración de conflictos de intereses a declaración de impedimentos, recusaciones, inhabilitaciones o incompatibilidades.	0	0	Se debe actualizar la frecuencia de seguimiento.
				La entidad tiene definida una dependencia para que servicios, controlados, supervisión, coordinación o jefes inmediatos tengan acceso a la información para la declaración de conflictos de intereses a declaración de impedimentos, recusaciones, inhabilitaciones o incompatibilidades.	0	0	Se debe actualizar la frecuencia de seguimiento.
				La entidad tiene definida una dependencia para que servicios, controlados, supervisión, coordinación o jefes inmediatos tengan acceso a la información para la declaración de conflictos de intereses a declaración de impedimentos, recusaciones, inhabilitaciones o incompatibilidades.	0	0	Se debe actualizar la frecuencia de seguimiento.
Condiciones institucionales	6	Gestión de Conflicto de Intereses	6	La entidad cuenta con un canal de comunicación interna (correo, buzón, línea telefónica) para recibir declaraciones de impedimentos, recusaciones o incompatibilidades.	0	0	Pendiente de actualizar la frecuencia de seguimiento.
				El manual de contratación de la entidad establece orientaciones para que los contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses.	0	0	Pendiente de actualizar la frecuencia de seguimiento.
				La entidad establece un procedimiento interno para el manejo y atención de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1487 de 2011.	0	0	Pendiente de actualizar la frecuencia de seguimiento.
				La entidad ha establecido campañas de sensibilización sobre la importancia de declarar conflictos de intereses.	100	100	
				La entidad ha establecido acciones de capacitación del personal de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1487 de 2011.	0	0	
				Cuál es el porcentaje de servidores públicos que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	0	0	
				Cuál es el porcentaje de servidores que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	0	0	
				Cuál es el porcentaje de contratistas que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	0	0	
				Cuál es el porcentaje de servidores públicos de la entidad obligados por la Ley 1487 de 2011 que han publicado la declaración de bienes, rentas, conflictos de intereses.	0	0	
				Cuál es el porcentaje de contratistas de la entidad obligados por la Ley 1487 de 2011 que han publicado la declaración de bienes, rentas, conflictos de intereses.	0	0	
Procesos y procedimientos	0	Procesos y procedimientos	0	La entidad tiene definida una dependencia encargada del registro de conflictos de intereses que han sufrido sanciones.	0	0	
				La Oficina dependiente de control interno ha establecido un procedimiento de declaración de bienes, rentas, conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo contratistas.	0	0	
				La entidad tiene definida una dependencia encargada del registro de conflictos de intereses que han sufrido sanciones.	0	0	
				La Oficina dependiente de control interno ha establecido un procedimiento de declaración de bienes, rentas, conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo contratistas.	0	0	
				La entidad tiene definida una dependencia encargada del registro de conflictos de intereses que han sufrido sanciones.	0	0	
				La Oficina dependiente de control interno ha establecido un procedimiento de declaración de bienes, rentas, conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo contratistas.	0	0	
				La entidad tiene definida una dependencia encargada del registro de conflictos de intereses que han sufrido sanciones.	0	0	
				La Oficina dependiente de control interno ha establecido un procedimiento de declaración de bienes, rentas, conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo contratistas.	0	0	
				La entidad tiene definida una dependencia encargada del registro de conflictos de intereses que han sufrido sanciones.	0	0	
				La Oficina dependiente de control interno ha establecido un procedimiento de declaración de bienes, rentas, conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo contratistas.	0	0	
Peligros	25	Gestión de Conflicto de Intereses	25	La entidad ha establecido campañas de sensibilización sobre la importancia de declarar conflictos de intereses.	100	100	
				La entidad ha establecido acciones de capacitación del personal de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1487 de 2011.	0	0	
				Cuál es el porcentaje de servidores públicos que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	0	0	
				Cuál es el porcentaje de servidores que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	0	0	
				Cuál es el porcentaje de contratistas que han terminado el curso de integridad, transparencia o lucha contra la corrupción.	0	0	
				Cuál es el porcentaje de servidores públicos de la entidad obligados por la Ley 1487 de 2011 que han publicado la declaración de bienes, rentas, conflictos de intereses.	0	0	
				Cuál es el porcentaje de contratistas de la entidad obligados por la Ley 1487 de 2011 que han publicado la declaración de bienes, rentas, conflictos de intereses.	0	0	
				La entidad tiene definida una dependencia encargada del registro de conflictos de intereses que han sufrido sanciones.	0	0	
				La Oficina dependiente de control interno ha establecido un procedimiento de declaración de bienes, rentas, conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo contratistas.	0	0	
				La entidad tiene definida una dependencia encargada del registro de conflictos de intereses que han sufrido sanciones.	0	0	
Reglamento y evaluación	63	Gestión de Conflicto de Intereses	63	La entidad tiene definida una dependencia encargada del registro de conflictos de intereses que han sufrido sanciones.	0	0	
				La Oficina dependiente de control interno ha establecido un procedimiento de declaración de bienes, rentas, conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo contratistas.	0	0	
				La entidad tiene definida una dependencia encargada del registro de conflictos de intereses que han sufrido sanciones.	0	0	
				La Oficina dependiente de control interno ha establecido un procedimiento de declaración de bienes, rentas, conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo contratistas.	0	0	
				La entidad tiene definida una dependencia encargada del registro de conflictos de intereses que han sufrido sanciones.	0	0	
				La Oficina dependiente de control interno ha establecido un procedimiento de declaración de bienes, rentas, conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo contratistas.	0	0	
				La entidad tiene definida una dependencia encargada del registro de conflictos de intereses que han sufrido sanciones.	0	0	
				La Oficina dependiente de control interno ha establecido un procedimiento de declaración de bienes, rentas, conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo contratistas.	0	0	
				La entidad tiene definida una dependencia encargada del registro de conflictos de intereses que han sufrido sanciones.	0	0	
				La Oficina dependiente de control interno ha establecido un procedimiento de declaración de bienes, rentas, conflictos de intereses de los servidores públicos, incluyendo contratistas.	0	0	

Fuente: Grupo Talento Humano.

A diferencia de los otros dos autodiagnósticos que ya cuentan con su segundo ejercicio de calificación, con el autodiagnóstico para la gestión de conflicto de intereses se realizó por primera vez el ejercicio y se evidencia que falta trabajar en varias actividades de gestión.

Al día de hoy, ya se han realizado avances importantes en la gestión del conflicto de intereses, la cual hace parte de la Política de Integridad y se trabaja de manera institucional. A continuación, las actividades realizadas:

Se citó mediante Radicado No. 0121003230002 /MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-SUBAF-GRUTH-ARIGS-29.25 de fecha 29 de marzo de 2021 desde el Grupo Talento Humano, mesa de trabajo donde se realizó el autodiagnóstico y formulación de la estrategia para la gestión de conflicto de intereses, el día miércoles 07 de abril de 2021 como se evidenció en el Acta No. 0121003744502.

Con Radicado No. 0121004609802 /MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-SUBAF-GRUTH-ARIGS-29.25 de fecha 05 de mayo de 2021, se solicitó al Grupo Planeación Estratégica que se socializara al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, las funciones que este tiene a su cargo frente al Conflicto de Intereses, entre estas está; la de conformar el equipo de trabajo para la implementación de la política de integridad, hacer seguimiento a la implementación de la política y definir la dependencia para orientar legal o técnicamente a los trabajadores en la declaración de conflicto de intereses y también se informó que se trabaja en el instructivo mencionado.

A través del Área Sistemas Integrados de Gestión y del Comité Operativo de Calidad, realizado el día 05 de mayo de 2021; se estableció e informó el equipo de trabajo para la gestión del conflicto de intereses y elaboración de la estrategia. Este equipo estará conformado por los procesos de; Grupo Talento Humano, Grupo Comunicaciones Estratégicas, Grupo Contratación, Grupo Gestión del Riesgo en Salud, Grupo Atención al Usuario y Participación Social, Grupo

Planeación Estratégica (Desarrollo Institucional), Grupo Gestión de la Afiliación, Grupo Aseguramiento en Salud, Grupo Asuntos Legales, Grupo Prestación y Operación de Servicios de Salud.

La conformación de este equipo de trabajo, se publicó en la Orden Semanal No. 027 de la Dirección General de Sanidad Militar de fecha 02 de julio de 2021.

Radicado No. 0121004706402 / MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-SUBAF-GRUTH-ARIGS-29.25 de fecha 07 de mayo de 2021, por medio del cual se solicitó al Grupo Asuntos Legales emitir un concepto respecto a las siguientes actividades de gestión para el Conflicto de Intereses:

- Organizar e implementar un canal de comunicación interna (correo, buzón, intranet) para recibir los impedimentos o recusaciones.

- Establecer el procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.

Mediante correos electrónicos de fecha 23 de abril y 28 de junio de 2021, se solicitó apoyo a algunos grupos de la Dirección General que hacen parte del equipo de trabajo para la gestión del Conflicto de Intereses; en lo relacionado a revisar, sugerir y aportar información respecto al "Instructivo para la Gestión del Conflicto de Intereses" propuesto por el Grupo Talento Humano. Este documento, inicialmente se denominó "Estrategia para la Gestión del Conflicto de Intereses", pero entendiendo que la estrategia es la que está establecida en el formato de la Función Pública, se optó por dejar el nombre de instructivo.

Estas actividades fueron informadas al Grupo Seguimiento y Evaluación por solicitud del mismo, por medio de dos correos electrónicos el día martes 13 de julio de 2021.

Finalmente, se informará a las Direcciones de Sanidad y Jefatura Salud, una vez este revisado el instructivo por el Grupo Asuntos

Legales, para que conozcan y aporten en la Gestión del Conflicto de Intereses.

Es importante mencionar que en la vigencia 2020 se gestionaron por parte del Procedimiento de gerenciamiento estratégico del talento humano y el Área Sistemas Integrados de Gestión; dos capacitaciones de Conflicto de Intereses con la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano del Departamento Administrativo de la Función Pública con el apoyo del Procedimiento de Capacitación del Grupo Talento Humano de la DIGSA.

Documentos Política de Integridad

Se coordinó la elaboración de tres (3) documentos de la Política de Integridad, así:

- Plan de Gestión de Integridad
- Código de Integridad
- Guía para la gestión de conflicto de intereses.

Gestión del cambio, integración, conocimiento y acompañamiento

Teniendo en cuenta el monitoreo o seguimiento a la interiorización de los siete (7) valores que componen el Código de Integridad y las acciones que contienen; se centralizaron a través de los lineamientos del Plan de Gestión de Integridad de la Dirección General de Sanidad Militar, las actividades en el marco del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) realizando informes de seguimiento, difusión por correo electrónico y a nivel institucional por medio del plan de acción. El Plan de Gestión de Integridad, también permite recordar a las personas que forman parte del SSFM, que en cada una de sus actuaciones y/o comportamientos al servicio de los usuarios deben estar reflejados los valores del servicio público, así como también se busca facilitar por medio de las diferentes actividades, la apropiación e interiorización de los mismos. De igual manera y teniendo en cuenta que uno de los principios del Modelo de Atención Integral en Salud (MATIS) es la ética y entendiendo que este principio influye en la conducta y encamina los valores; se puede estimar que el

Código de Integridad aporta también a garantizar el goce efectivo del derecho fundamental a la salud de los usuarios del SSFM.

Las actividades realizadas de acuerdo a estas estrategias fueron las siguientes:

Capacitaciones relacionadas

Con el apoyo del proceso de capacitación se realizaron las siguientes actividades, las cuales fortalecen el cambio y la cultura organizacional, y que dan también cumplimiento a la política de integridad:

En el mes de febrero, se realizó mediante Microsoft Teams; la inducción y reinducción 2021, dirigida al personal que integra la Dirección General de Sanidad Militar, realizando una presentación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – Dimensión 1 Talento Humano: Política de gestión estratégica de talento humano y política de integridad.

Ilustración 35. Presentación inducción y reinducción



Fuente: Grupo Talento Humano – procedimiento capacitación.

Ilustración 36. Presentación inducción y reinducción - MIPG



Fuente: Grupo Talento Humano – Procedimiento capacitación

De igual forma, mediante la misma plataforma virtual; se realizó una capacitación relacionada con los valores del servicio público por parte del Grupo Talento Humano, dirigida a todo el personal de planta, militares y contratistas.

Ilustración 37. Presentación capacitación valores del servicio público



Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 38. Presentación valores del servicio público - Código de integridad



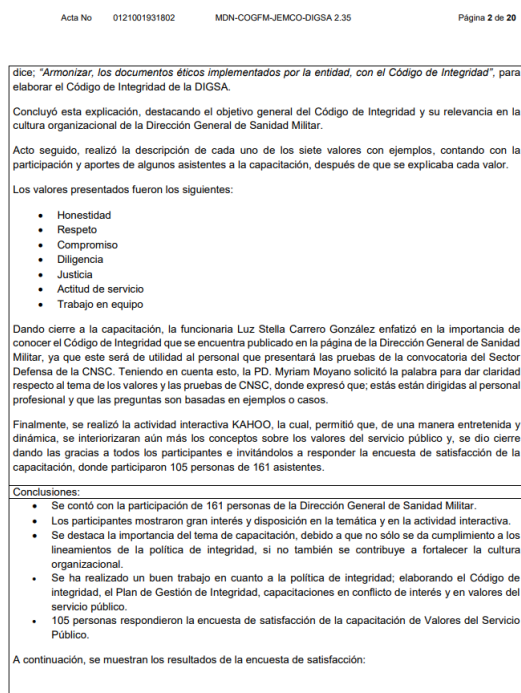
Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 39. Acta valores del servicio público 1

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO		Formato acta de reunión DIGSA Código: MDN-COGFM-PROGDOCU-DIGSA-FU-86.1-27 V1 Proceso: Gestión documental.
MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-SUBAF-GRUTH 2.35		
Acta No	0121001931802	Asunto: Capacitación Valores del Servicio Público
Lugar y Fecha:	Bogotá D.C. Área de trabajo Grupo Talento Humano, aplicación Microsoft Teams, 19 de febrero de 2021	
Hora Inicio	11:00 horas	Hora Finalización: 12:00 horas
Subdirección/Grupo/Proceso:	Responsable de la elaboración del acta: AASD Luz Stella Carrero González SMSM Ulises Sánchez Sánchez	
Ausentes:		
Orden del día:		
1. Introducción y presentación. 2. Desarrollo capacitación valores del servicio público. 3. Actividad interactiva. 4. Cierre.		
Desarrollo:		
1. Introducción y presentación El SMSM Ulises Sánchez Sánchez, inició la capacitación saludando a los asistentes en nombre de la señora Mayor Carolina Calderón Villamizar, Coordinadora del Grupo Talento Humano, luego, realizó una breve contextualización sobre la importancia del tema, la última capacitación realizada y cómo se relaciona con lo visto en la jornada de inducción y reinducción realizada el 16 de febrero de 2021, por lo cual, se mencionó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Dimensión 1 Talento Humano, específicamente sobre la Política de integridad y el Código de Integridad.		
Posteriormente, se presentó a la persona que lideró la capacitación; la funcionaria Luz Stella Carrero González del Grupo Talento Humano y se describió de manera general el orden del contenido y cómo sería la ejecución de la capacitación.		
2. Desarrollo capacitación valores del servicio público La funcionaria Luz Stella Carrero González, inició la capacitación dando una explicación sobre qué son los valores y, a su vez, hizo un recuento de cómo el Departamento Administrativo de la Función Pública inició el proceso para la construcción del Código de Integridad con los cinco valores del servicio público. De igual manera, se resaltó que la Dirección General de Sanidad Militar adoptó los cinco valores e incluyó dos más del Código de Ética, teniendo en cuenta el tercer lineamiento de la política de integridad, que textualmente		

Fuente: Grupo Talento Humano.

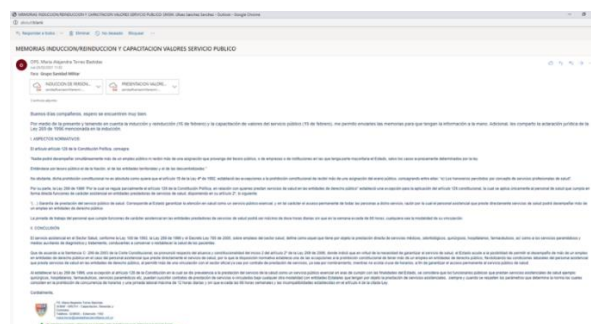
Ilustración 40. Acta valores del servicio público 2



Fuente: Grupo Talento Humano.

También en el mes de febrero, se difundió a través de correo electrónico a la Dirección General de Sanidad Militar las memorias de la inducción y reinducción, y las de los valores del servicio público.

Ilustración 41. Correo electrónico difusión memorias inducción y reinducción.



Fuente: Grupo Talento Humano.

En el mes de marzo, se realizó una presentación de El código de integridad del sector defensa "Los valores son nuestra mejor

defensa", armoniza el Código de Ética UG - Un compromiso de todos hacia todos", dirigida a la Dieccción General de Sanidad Militar, Dirección de Sanidad Ejército Nacional, Dirección de Sanidad Naval y Jefatura Salud Fuerza Aérea.

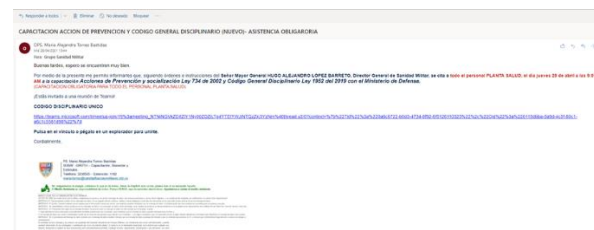
Ilustración 42. Correo electrónico difusión capacitación código de integridad MDN



Fuente: Grupo Talento Humano.

En el mes de abril, se realizó capacitación sobre las “Acciones de prevención y socialización Ley 734 de 2002 y Código General Disciplinario Ley 1952 del 2019 con el Ministerio de Defensa”.

Ilustración 43. Correo electrónico difusión capacitación código disciplinario MDN



Fuente: Grupo Talento Humano – procedimiento capacitación.

Para el mes de julio, se realizó como conmemoración del día del servidor público; una jornada de capacitación y reflexión dirigida a fortalecer su sentido de pertenencia, eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores, la ética del servicio público y el buen gobierno. Se expusieron temas importantes como la Corrupción y la política de integridad liderada por el Grupo Talento Humano-DIGSA.

Mediante correo electrónico en el mes de septiembre, se envió una infografía con las instrucciones para inscribirse en el “Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción”.

Ilustración 44. Correo electrónico difusión instrucciones curso de integridad del DAFP



Fuente: Grupo Talento Humano.

Finalizando el mes de noviembre se realizó el “Taller orientador prepensionados Colpensiones”, con el objetivo de despejar todas las dudas que los afiliados pudieran tener frente a su proceso pensional, de igual manera se orientó en el proceso de revisión de la historia laboral y la corrección de la misma, en caso de ser necesario.

En espera de la publicación de la Guía para la gestión de Conflicto de intereses y sus formatos de declaración, se realizaron dos infografías que sensibilización que fueron publicadas a nivel central, sobre los Conflictos de intereses, Qué es, cómo identificarlos y declararlos y Características y tipos. Con el apoyo del Grupo de comunicaciones estratégicas se difundieron a nivel central los días 24 de noviembre y 16 de diciembre 2021.

Ilustración 45. Correo electrónico difusión dos infografías sobre los Conflictos de intereses, Qué es, cómo identificarlos y declararlos.



Ilustración 45. Correo electrónico difusión dos infografías sobre los Conflictos de intereses, Características y tipos.



Ilustración 46. Correo electrónico difusión taller orientador prepensionados Colpensiones



Fuente: Grupo Talento Humano.

[illegible]

Fuente: Grupo Talento Humano.

Como es evidente, se estipuló realizar una actividad participativa mensual.

En enero del presente año y también, tomado como una actividad participativa se hizo la publicación y difusión del Plan de Gestión de Integridad este plan fue diseñado en el 2020 y en la vigencia actual se le hicieron algunas modificaciones. Actualizaciones al cronograma de trabajo, los resultados de la calificación de Autodiagnóstico de integridad producto del diligenciamiento de la Matriz de autodiagnóstico de la gestión de la Política de Integridad y actividades de gestión adicionales que se determinaron como oportunidades de mejora.

Ilustración 47. Publicación Plan de Gestión de Integridad.



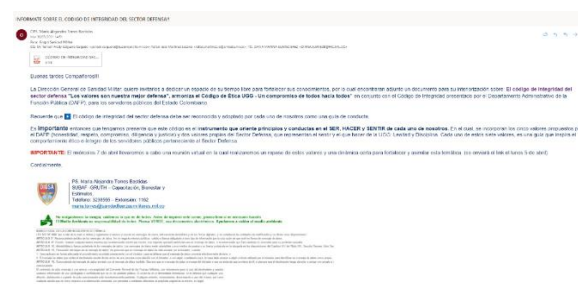
Fuente: Grupo Talento Humano.

En el mes de febrero se realizaron dos actividades participativas, el 16 de febrero se hizo la inducción y reinducción, donde se abordaron los temas de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y Política de Integridad, de esta actividad queda el registro en el acta No. Acta No 0121001694302 Asunto: Inducción y reinducción Dirección General de Sanidad Militar. Posteriormente, el 19 de febrero se realizó una capacitación del

tema de Valores del Servicio Público incluidos los dos valores institucionales: Actitud de servicio y Trabajo en equipo. Esta capacitación se realizó con el fin de recordar los siete valores del servicio público y fomentar la integridad pública. Esta fue realizada por el Grupo Talento Humano en la cual participaron 161 personas y se realizó también una dinámica interactiva. De esta actividad queda el registro en el acta No. 0121001931802 Asunto: Capacitación Valores del Servicio Público.

Posteriormente, el 30 de marzo y con el fin de difundir los valores del Sector Defensa se hizo una socialización masiva vía correo electrónico del Código Integridad del Sector Defensa, incluido el objetivo general, los objetivos específicos, cada uno de los valores que constituyen los valores servicio público creados por el DAFP y dos valores adicionales competentes al sector que es la Disciplina y la Lealtad. También se incluyeron los principios y las políticas éticas determinadas por el sector, gestión y prevención del conflicto de intereses. Esta actividad se hizo a nivel central DIGSA y también con las Direcciones de Sanidad Ejército, Armada y Jefatura Salud FAC.

Ilustración 48. Correo electrónico difusión
Código de Integridad Sector Defensa.



Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 49. Correo electrónico difusión Código de Integridad Sector Defensa.



Fuente: Grupo Talento Humano.

Este fue el material de estudio previo para la Socialización que se hizo a través del canal de YouTube de la Dirección General transmitido a nivel nacional el día 7 de abril de 2021. Link de conexión: https://www.youtube.com/watch?v=6B_fnr0ZCPg

Ilustración 50. Correo electrónico difusión Código de Integridad Sector Defensa.



Fuente: Grupo Talento Humano.

De acuerdo, a lo estipulado en el cronograma de trabajo en el primer trimestre se realizaron como mínimo las tres actividades participativas planeadas: la actualización y publicación del Plan de Gestión de Integridad 2021, la inducción y reintroducción, la capacitación de los Valores del Servicio Público y la difusión del Código Integridad del Sector Defensa, con un total de cuatro actividades realizadas en el plazo vigente.

En este orden de ideas el Plan de Gestión de Integridad cuenta con una eficacia del 100% ya que las actividades planeadas para el trimestre se ejecutaron en su totalidad, como se puede percibir en el siguiente indicador:

Eficacia del PGI

$$= \frac{\text{Numero de actividades realizadas}}{\text{Número de actividades planeadas}} = \frac{4}{4} = 100\%$$

Dando continuidad al Plan de Gestión de Integridad para la gestión y el desarrollo de la apropiación de los valores del servicio público en la entidad Dirección General de Sanidad Militar. Para el segundo trimestre del año, se tenían previstas actividades experienciales para el mes de abril, mayo y junio para fortalecer la integridad pública. Además del instructivo para el manejo de conflictos de intereses y de situaciones irregulares que atenten contra el código de identidad con el fin de vigilar la integridad de las actuaciones de nuestros funcionarios y así prevenir riesgos de corrupción.

En este orden de ideas, y dando cumplimiento al cronograma de trabajo establecido en el Plan de Gestión de Integridad, se despliegan las siguientes actividades en orden cronológico.

El 7 de abril se hizo la Socialización del Código Integridad del Sector Defensa transmitido a través del canal de YouTube de la Dirección General. Link de conexión: https://www.youtube.com/watch?v=6B_fnr0ZCPg. En esta se incluyeron el objetivo general, los objetivos específicos, cada uno de los valores que constituyen los valores servicio público creados por el DAFP y dos valores adicionales competentes al sector que es la Disciplina y la Lealtad. También se adicionaron los principios y las políticas éticas determinadas por el sector, gestión y prevención del conflicto de intereses. Esta actividad se hizo a nivel central DIGSA y también con las Direcciones de Sanidad Ejército, Armada y Jefatura Salud FAC.

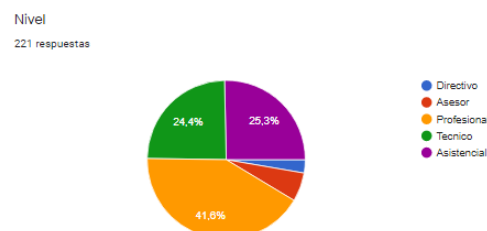
Ilustración 51. Socialización Código de Integridad Sector Defensa.



Fuente: Grupo Talento Humano.

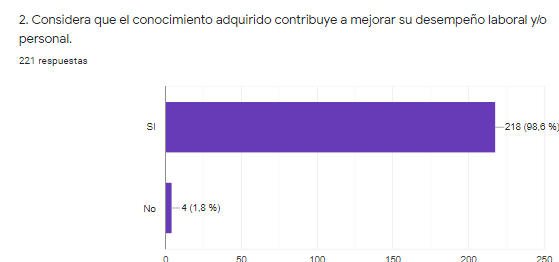
Asimismo, se hizo la respectiva evaluación de impacto de la actividad de formación, se obtuvo 221 respuestas y los siguientes resultados:

Ilustración 52. Evaluación de impacto.



Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 53. Evaluación de impacto.



Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 54. Evaluación de impacto.

3. Enuncie los aspectos más relevantes de la capacitación:

221 respuestas

codigo de integridad sector defensa

Valores y principios

La importancia de ser integros en todas nuestras acciones

Educar a pacientes y prestadores

Honestidad, respeto compromiso

Respeto y lealtad

Valores código de integridad del sector defensa

actualizar información q beneficia nuestro actuar

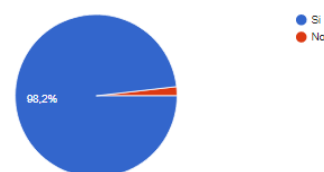
Afianzar y apropiarse del código de ética en el Sector Defensa

Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 55. Evaluación de impacto.

4. El/los capacitador/es cuentan con conocimiento y dominio del tema?

221 respuestas



Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 56. Evaluación de impacto.

5. Indique dos (2) acciones de su trabajo/ ámbito personal, en que se puedan aplicar los conocimientos adquiridos en la capacitación:

221 respuestas

En la interacción con los pacientes y en la interacción con los compañeros de trabajo

toma de muestra, procesamiento de muestra

Atención paciente y convivencia con equipo de trabajo

Atención al usuario y tareas diarias

Propender por un mejor servicio, calidad humana

Compromiso y honestidad

Atención al público y confidencialidad

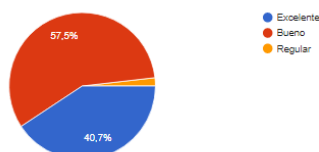
Integridad respeto honestidad

en la valoración. de pacientes en consultorio y en procedimientos de cirugía

Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 57. Evaluación de impacto.

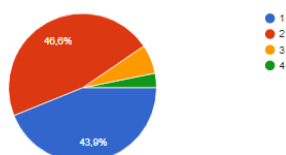
6. Como califica el material didáctico empleado por el/los facilitadores?
221 respuestas



Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 58. Evaluación de impacto.

Cumplimiento de los objetivos de la actividad. 1. Excelente 2. Bueno 3. Regular 4. Malo
221 respuestas



Fuente: Grupo Talento Humano.

Como es evidente, hubo una buena percepción de la actividad mencionada por parte de los funcionarios, logrando los objetivos planteados inicialmente en términos de impacto de la misma.

Asimismo, en el mes de abril, se empezó la Gestión del Conflicto de Intereses, la cual hace parte de la Política de Integridad y se trabaja de manera institucional; el Grupo Talento Humano convocó mediante Radicado No. 0121003230002 /MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-SUBAF-GRUTH-ARIGS-29.5 de fecha 29 de marzo de 2021, a los representantes de los diferentes grupos de interés que están relacionados con este tema a nivel institucional; a una reunión de trabajo para el día miércoles 07 de abril de 2021, donde se diligenció el autodiagnóstico para la gestión de conflicto de intereses y se trabajó en la formulación de la estrategia como se evidencia en el Acta No. 0121003744502 del 07 de abril de 2021. El Grupo Talento Humano, toma la iniciativa de elaborar y proponer un documento que permita gestionar el Conflicto de Intereses, por lo cual, el día 23 de abril de 2021 se envió el documento por correo electrónico a los integrantes del equipo de trabajo, para que fuera revisado y de esta

manera aportaran sugerencias al mismo. También se emitieron radicados solicitando a los grupos del STAFF, aclarar algunas responsabilidades a nivel institucional frente a la Gestión del conflicto de intereses, que aparecen registradas en el autodiagnóstico y en la formulación de la estrategia.

A través del Área Sistemas Integrados de Gestión y del Comité Operativo de Calidad, realizado el día 05 de mayo de 2021; se estableció e informó el equipo de trabajo para la gestión del conflicto de intereses y elaboración de la estrategia. Este equipo estará conformado por los procesos de; Grupo Talento Humano, Grupo Comunicaciones Estratégicas, Grupo Contratación, Grupo Gestión del Riesgo en Salud, Grupo Atención al Usuario y Participación Social, Grupo Planeación Estratégica (Desarrollo Institucional), Grupo Gestión de la Afiliación, Grupo Aseguramiento en Salud, Grupo Asuntos Legales, Grupo Prestación y Operación de Servicios de Salud.

Es importante mencionar que en la vigencia 2020 se gestionaron por parte del Procedimiento de gerenciamiento estratégico del talento humano y el Área Sistemas Integrados de Gestión; dos capacitaciones de Conflicto de Intereses con la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano del Departamento Administrativo de la Función Pública con el apoyo del Procedimiento de Capacitación del Grupo Talento Humano de la DIGSA. Para la vigencia 2021, la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano del DAFP nos invitó para el día 10 de junio a la “Sesión de acciones preventivas en Conflicto de Interés” y para el día 18 de junio a la “Sesión aplicativo Ley 2013 de 2019 Conflicto de interés”.

El día 28 de junio de 2021, se envió por correo electrónico al Grupo Contratación y Grupo Asuntos Legales, el documento denominado “Instructivo para la Gestión de Conflicto de Intereses”, ya que, desde estos grupos pueden aclarar y ajustar lo relacionado con el SIGEP (Contratistas), Manual de contratación, normatividad y asesoría legal. Este documento, se modificó de acuerdo a algunas

sugerencias del Grupo Seguimiento y Evaluación, como también, se envió la propuesta de formatos para la declaración del mismo junto con el flujograma del procedimiento.

Ilustración 59. Correo electrónico mecanismo para la gestión de conflicto de intereses.



Fuente: Grupo Talento Humano.

Finalmente, se informará a las Direcciones de Sanidad y Jefatura Salud para que conozcan y aporten en la Gestión del Conflicto de Intereses.

En el mes de mayo, dos jornadas difusoras para la adherencia de los valores Trabajo en equipo y Actitud de Servicio, se diseñaron dos infografías de fomentos, ejemplificantes y de compromiso, que fueron difundidas a nivel central con el apoyo del Área de Comunicaciones estratégicas el 27 de mayo. Estas también fueron enviadas a las Direcciones de Sanidad Ejército, Armada y Jefatura Salud como material de apoyo para la difusión interna en estas y en sus Establecimientos de Sanidad Militar.

Ilustración 60. Jornada de difusión valor trabajo en equipo.



Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 61. Jornada de difusión valor actitud de servicio.



Fuente: Grupo Talento Humano.

Finalmente, en la semana del 21 al 25 de junio, se diseña una actividad y jornada de capacitación y reflexión para conmemorar el Día Nacional del Servidor Público el 27 de junio. Esta actividad tiene como objetivo fortalecer el sentido de pertenencia, eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores, la ética del servicio público, el buen gobierno y el impacto directo que tiene el Talento humano, el IDSC en la mitigación de la corrupción. Esta actividad será expuesta el viernes 02 de julio.

Ilustración 62. Actividad sobre la corrupción.



Fuente: Grupo Talento Humano.

De acuerdo, a lo estipulado en el cronograma de trabajo en el segundo trimestre se realizaron como mínimo las tres actividades participativas planeadas: La socialización a nivel Nacional del Código del Sector Defensa vía YouTube, la difusión de las infografías de los valores propios de la Dirección General de Sanidad Militar y la jornada de reflexión conmemorativa del día nacional del servidor público. Paralelamente, se consolidó el documento Instructivo para la gestión de conflictos de intereses, que se encuentra en revisión del equipo de trabajo para su posterior aprobación e implementación. Con un total de cuatro actividades realizadas en el plazo vigente.

En este orden de ideas el Plan de Gestión de Integridad cuenta con una eficacia del 100% ya que las actividades planeadas para el trimestre se ejecutaron en su totalidad, como se puede percibir en el siguiente indicador:

Eficacia del PGI

$$= \frac{\text{Numero de actividades realizadas}}{\text{Número de actividades planeadas}} = \frac{4}{4} = 100\%$$

Para el tercer trimestre del año, se tenían previstas actividades experienciales para el mes de julio, agosto y septiembre, para fortalecer la integridad pública. Además de la continuación de la consolidación del instructivo para el manejo de conflictos de intereses y de situaciones irregulares que atenten contra el código de integridad con el fin de vigilar la integridad de las actuaciones de nuestros funcionarios y así prevenir riesgos de corrupción y la exposición de avances en materia de integridad pública en la Entidad.

En este orden de ideas, y dando cumplimiento al cronograma de trabajo establecido en el Plan de Gestión de Integridad, se despliegan las siguientes actividades en orden cronológico.

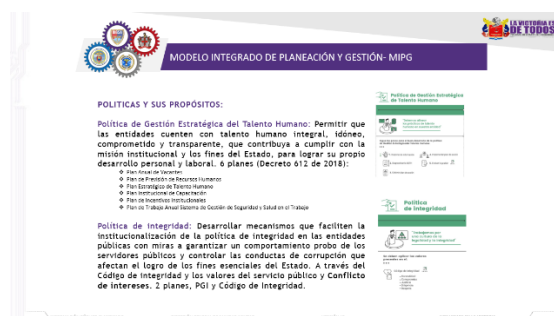
En julio, se diseña la presentación de los avances en la gestión y desempeño de la vigencia 2020 y se hace la socialización de los avances de las dos políticas de la dimensión del Talento Humano: la política estratégica del talento humano e integridad dirigida a las Direcciones de sanidad en una mesa de trabajo el día 8 de julio 2021. Se expusieron temas relevantes tales como los resultados de las matrices de autodiagnósticos de ambas políticas y el conflicto de intereses. Reunión registrada en el acta de trabajo No. 0121006875902 Mesa de trabajo lineamientos y avance del MIPG.

Ilustración 63. Avances en la gestión y desempeño.



Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 64. Avances en la gestión y desempeño.



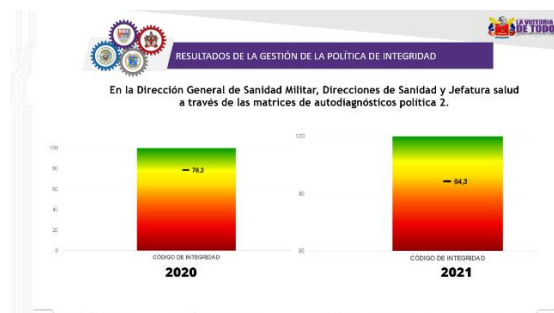
Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 65. Avances en la gestión y desempeño.



Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 66. Avances en la gestión y desempeño.



Fuente: Grupo Talento Humano.

Del mismo modo, teniendo en cuenta la conmemoración del día del servidor público, el Grupo Talento Humano realizó el día martes 06 de julio de 2021 en el horario de 11:00 a 12:00 horas, una jornada de reflexión frente al tema de la corrupción y una exposición de los

avances en lo relacionado a la política de integridad.

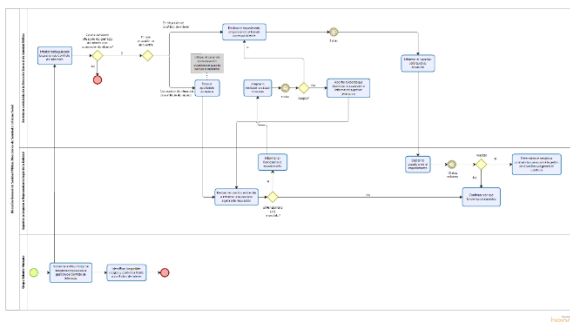
Ilustración 67. Jornada de reflexión y avances política de integridad.



Fuente: Grupo Talento Humano.

Se realizó el día martes 10 de agosto de 2021 una reunión con el equipo de trabajo para la gestión del conflicto de intereses, el cual es liderado por el Grupo Talento Humano (Dimensión 1 - Política de Integridad dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión) con acta 0121009331402. Es la segunda reunión que se realiza referente a este tema, pero la primera en realizarse desde que se hizo oficial la conformación del mismo, en donde se evidenciaron las responsabilidades, los avances y los pasos a seguir. La conformación de este equipo de trabajo, se estableció en el primer Comité Operativo de Calidad de la vigencia 2021, mediante Acta No. 01211004792502 del 05 de mayo de 2021 y se publicó en la Orden Semanal No. 027 de la Dirección General de Sanidad Militar de fecha 02 de julio de 2021. En esta reunión se establecieron tareas específicas para cada una de las áreas que hacen parte del equipo de trabajo, se hicieron propuestas para la gestión del canal de comunicación de denuncias internas y se concretó ajustar el flujograma de acuerdo a sugerencias del Grupo Aseguramiento en Salud y Asuntos Legales. Los ajustes se hicieron y el flujograma quedó consolidado de la siguiente manera:

Ilustración 68. Reunión equipo de trabajo Conflicto de Intereses.



Fuente: Grupo Talento Humano.

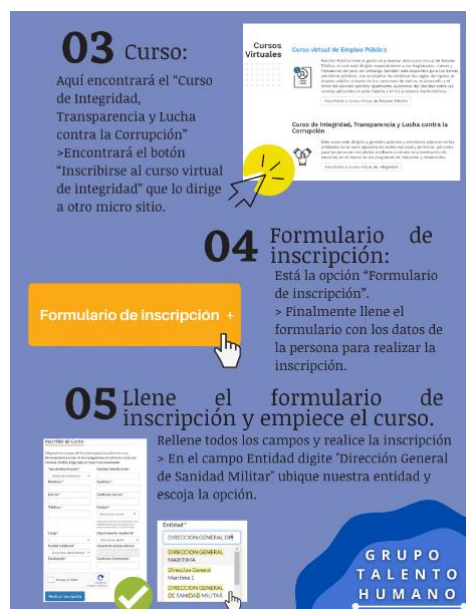
Finalmente, se estableció comunicación el día viernes 06 de agosto de 2021 con la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano del Departamento Administrativo de la Función Pública, para solicitar información respecto al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción de Función Pública, y así, definir los pasos a seguir en la solicitud que se realizará a todo el personal de la DIGSA, Direcciones de Sanidad EJC, ARC, Jefatura Salud FAC y ESM para que realicen el curso. Esta gestión de acuerdo a lo estipulado en la Ley 2016 del 27 de febrero de 2020 *“Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones”* la cual tiene como objeto *“la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo”* y a lo establecido por el Departamento Administrativo de Función Pública en la Política de Integridad. Del mismo modo, en el autodiagnóstico para la Gestión de conflicto de intereses, es imperativo en el componente de pedagogía para el aumento del puntaje, que por falta de seguimiento quedó en 0, la realización de este curso con variable y/o actividad de gestión *“Porcentaje de funcionarios que han terminado el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción”*. Por lo cual en la última semana de agosto se elaboraron los oficios para

ordenar al personal inscribirse y realizar el Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción (20 horas) el curso ayuda a reflexionar e informarse sobre el valor del servidor público en Colombia, en el que se abordan tres temas orientadores: Lucha contra la corrupción, transparencia e integridad pública, con el propósito de brindar el conocimiento básico para la toma de decisiones y el actuar sobre comportamientos en los que prevalezca el interés general por encima del interés particular. De igual manera, se diseñó una infografía con las instrucciones para inscribirse en el curso. Se dio un plazo de ejecución del curso hasta el 30 de septiembre del 2021. Así mismo, se diseñó la siguiente infografía para las instrucciones de la inscripción.

Ilustración 69. Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.

Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 70. Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.



Fuente: Grupo Talento Humano.

De acuerdo, a lo estipulado en el cronograma de trabajo en el tercer trimestre se realizaron como mínimo las actividades participativas planeadas: Presentación de los avances en la gestión y desempeño de la vigencia 2020 y se hace la socialización de los avances de la política integridad dirigida a las Direcciones de sanidad en una mesa de trabajo el día 8 de julio 2021 presentando como indicador puntaje de las matrices de autodiagnósticos de la política. Se concreta mesa de trabajo para seguir en la consolidación de la guía para la gestión del conflicto de intereses, así como se hicieron los ajustes y modificaciones pertinentes que se discutieron y sugirieron en la misma. Finalmente, un ejercicio de compromiso, con la ejecución del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, actividad que permite una reflexión sobre su rol como servidores públicos y el significado e implicaciones que se tiene en la entidad y en la sociedad.

En este orden de ideas el Plan de Gestión de Integridad cuenta con una eficacia del 100% ya que las actividades planeadas para el trimestre se ejecutaron en su totalidad, como se puede percibir en el siguiente indicador:

Eficacia del PGI

$$= \frac{\text{Numero de actividades realizadas}}{\text{Número de actividades planeadas}} = \frac{4}{4} = 100\%$$

Para el cuarto y último trimestre del año, se tenían previstas actividades experienciales para el mes de octubre, noviembre y diciembre, para fortalecer la integridad pública. Además de la continuación de la consolidación del instructivo y formatos para el manejo de conflictos de intereses y de situaciones irregulares que atenten contra el código de integridad con el fin de vigilar la integridad de las actuaciones de nuestros funcionarios y así prevenir riesgos de corrupción y continuar en la exposición de avances en materia de integridad pública en la Entidad.

En este orden de ideas, y dando cumplimiento al cronograma de trabajo establecido en el Plan de Gestión de Integridad, se despliegan las siguientes actividades en orden cronológico.

En el mes de octubre se continuo en la gestión del curso de integridad. Este curso contó con 20 horas de actividades formativas, con tres unidades, una actividad de pre saberes, que no requería una calificación mínima para pasar, la sección de los módulos y una evaluación final, cuya calificación debía ser del 100% para generar un certificado. Esta actividad se finalizó a mediados de octubre, donde se fueron recogiendo por Subdirecciones y Direcciones de Sanidad los certificados y de esta manera poder llevar un registro de los funcionarios que culminaron el curso. De esta forma se hizo un contraste con los registros del DAFP, donde se encontró un total de 835 funcionarios certificados, de los cuales 777 son funcionarios de planta. De igual forma se certificaron dos gerentes públicos contando con un 40% del total de gerentes que deben certificarse en este curso. Esta actividad permite el mejoramiento de los puntajes de algunas preguntas del FURAG, así como del autodiagnóstico de Gestión de Conflicto de intereses e impactará en la medición y resultados de la vigencia 2022.

Posteriormente, en el mes de noviembre se gestionó ante el Comité de Gestión y desempeño a través del Grupo Planeación Estratégica la Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses junto con los formatos para la declaración y el flujograma del procedimiento, documentos propuestos por el equipo de trabajo para este fin. Estos fueron enviados para su revisión y presentación en el Comité programado para el mes de septiembre, donde fue aprobados. Actualmente los documentos se encuentran en proceso de aprobación de en la Suite VE, por parte del grupo Planeación Estratégica.

Finalmente, para el este mismo mes y teniendo en cuenta la proximidad de la publicación de la Guía para la gestión de Conflicto de intereses y sus formatos de declaración, se realizaron dos infografías que sensibilización que fueron publicadas a nivel central, sobre los Conflictos de intereses, *Qué es, cómo identificarlos y declararlos* y *Características y tipos*. Con el apoyo del Grupo de comunicaciones estratégicas se difundieron a nivel central los días 24 de noviembre y 16 de diciembre 2021.

Ilustración 71. Infografía Conflicto de Intereses.



Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 72. Infografía Conflicto de Intereses.



Fuente: Grupo Talento Humano.

De acuerdo, a lo estipulado en el cronograma de trabajo en el cuarto trimestre se realizaron como mínimo las actividades participativas planeadas: Gestión de la realización del Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción, así como el monitoreo y control de los funcionarios que lo realizaron, impactando tanto a nivel interno en la entidad como a nivel externo en imagen institucional y mejora del desempeño en el FURAG y Autodiagnósticos. Se consolidaron y mandaron a aprobación todos los documentos inherentes a la gestión de conflictos de intereses con el fin de institucionalizar dichos documentos y así mismo, la sensibilización a los servidores de los conflictos de intereses para familiarizarlos con la gestión que este próxima a desarrollarse con estos documentos, una vez ya se encuentren codificados.

En este orden de ideas el Plan de Gestión de Integridad cuenta con una eficacia del 100% ya que las actividades planeadas para el trimestre se ejecutaron en su totalidad, como se puede percibir en el siguiente indicador:

$$\begin{aligned} & \text{Eficacia del PGI} \\ &= \frac{\text{Número de actividades realizadas}}{\text{Número de actividades planeadas}} = \frac{4}{4} \\ &= 100\% \end{aligned}$$

Evaluación de planeación estratégica de talento humano e integridad

La evaluación de la gestión estratégica del talento humano se realiza con los siguientes mecanismos:

Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Función Pública y Matriz Gestión Código de Integridad.

Como se evidencia en el informe, se realizaron los autodiagnósticos de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y de la Política de Integridad en la vigencia 2020, y de acuerdo a los resultados se elaboraron acciones de mejora en la gestión del talento humano. Con las anteriores estrategias y actividades, se espera subir las calificaciones de los próximos diagnósticos y en la evaluación de los avances institucionales del FURAG en el mes de marzo de 2021.

Suite Visión Empresarial: Plan de acción del Grupo de Talento Humano.

Se realizó el plan de acción con su correspondiente seguimiento mediante el software Suite Visión Empresarial, donde se registraron las actividades que se efectuaron por cada uno de los responsables de los planes y las tareas, dando cumplimiento al 100% en la vigencia 2020; promoviendo el seguimiento, el control y la evaluación para el mejoramiento continuo.

FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

A través de este instrumento se capturan, monitorean y evalúan los avances institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte, y es también un punto de referencia a la hora de formular acciones que contribuyan en el mejoramiento continuo y en el cumplimiento de las políticas de la Dimensión 1 MIPG. Se responderá en el mes de marzo y se espera elevar la calificación.