



PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

2023-2026

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

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 N° 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

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

		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 N° 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 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”.



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

Plan de Gestión de Integridad DIGSA

MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3

Proceso Talento Humano

CONTROL DE APROBACIÓN

Aprobó:	Mayor General HUGO ALEJANDRO LÓPEZ BARRETO Director General de Sanidad Militar
Revisó:	MY. Carolina Calderón Villamizar Coordinadora Grupo Talento Humano DIGSA PD. Beverly Henao Manrique Coordinadora Grupo Asuntos Legales DIGSA (E) PD. Alexandra Martínez Vargas Coordinadora Grupo de Planeación Estratégica DIGSA Capitán de Navío John Oswaldo Sánchez Anzola Subdirector Administrativo y Financiero DIGSA
Elaboró	SMSM. Ulises Sánchez Sánchez Gestor de Calidad Proceso Talento Humano Gerenciamiento Estratégico del Talento Humano Área Ingreso

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

Contenido

Introducción	6
1. Objetivo del plan	6
2. Marco normativo	7
3. Marco teórico	9
4. Alcance del plan	13
5. Diagnóstico inicial	15
6. Estrategias de implementación y metodología	21
7. Diagnóstico de gestión código de integridad	22
8. Medios de comunicación	24
9. Espacios y jornadas de integridad	25
10. Presupuesto	25
11. Cronograma de ejecución	25
12. Roles	27
13. Evaluación de la implementación del código de integridad	27
Bibliografía	28

Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1. Diferencia en el índice de desarrollo del servicio civil	11
Ilustración 2. Índice de competitividad global	11
Ilustración 3. Impacto de la productividad de un servidor público	12
Ilustración 4. Fortalecimiento de la Integridad Pública	14
Ilustración 5. Actividad diagnóstico inicial propuestas	15
Ilustración 6. Actividad diagnóstico inicial matriz DOFA	16
Ilustración 7. Actividad diagnóstico inicial matriz CAME	16
Ilustración 8. Actividad diagnóstico inicial propuestas diligenciada	18
Ilustración 9. Actividad diagnóstico inicial matriz DOFA diligenciada	19
Ilustración 10. Actividad diagnóstico inicial matriz CAME diligenciada	20
Ilustración 11. Fortalecimiento de la integridad pública en la DIGSA	21
Ilustración 12. Diagnóstico de Gestión Código de Integridad	23

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

Introducción

La Dirección General de Sanidad Militar 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. Parte de su fortalecimiento institucional ha sido acogerse a la normativas y políticas del Manual Integrado de Planeación y Gestión, donde uno de sus principales objetivos es el fortalecimiento del liderazgo y la gestión del talento humano con el fin de generar resultados y dirigir la organización a una cultura organizacional sólida, íntegra y transparente.

1. Objetivo del plan

La Entidad a través del actual documento, establecerá el Plan en el que estará plasmada la estructura y el desarrollo de las etapas: Divulgación, apropiación- interiorización y evaluación de la implementación del Código de Integridad en la Dirección General de Sanidad Militar a nivel nacional. El fin de la gestión y ejecución de este plan, es generar resultados con valores a través de servidores públicos comprometidos con la excelencia y transparencia enfocados en mejorar el bienestar de los ciudadanos, específicamente los usuarios y beneficiarios del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares. Lo anterior, basado en la segunda política de la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, Política Integridad, Dimensión Talento Humano, la cual resalta la importancia de generar una cultura de integralidad en las acciones y el deber ser de los funcionarios públicos. En este orden de ideas, este plan tiene como objetivo tanto resaltar los valores del servicio público como la apropiación, interiorización y aplicación de los siete valores del Código de Integridad DIGSA por parte de los funcionarios de la Dirección General de Sanidad Militar.

“la integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones”

-Anthony Downs

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

2. Marco normativo

- Constitución Política de Colombia 1991.
- 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 489 de 1998. “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.
- 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 1952 del 28 de enero de 2019, por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. La vigencia de esta norma fue diferida hasta el 1 de julio de 2021 por el artículo 140 de la ley 1955 de 2019 Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.
- Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019. “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”.
- 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”.
- Decreto 1795 de 2000. “Por el cual se estructura el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional”.
- Decreto No. 943 de 2014. “Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)”.
- Decreto Nacional 124 de 2016. “Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”.
- Decreto Nacional 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, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público”.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

- Resolución No. 2433 del 03 de agosto de 2015. Por la cual se adopta el Código de Ética para la Dirección General de Sanidad Militar (DIGSA) y Direcciones de Sanidad de Ejército, Armada y Fuerza Aérea.
- Resolución No. 4240 del 15 de junio de 2018. “Por la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se integra el Modelo Estándar de Control Interno en el Sector Defensa, se crea el Comité de Gestión y Desempeño para el Sector Defensa, el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno, el Comité Sectorial de Auditoría Interna, se establecen otros lineamientos y se derogan unas Resoluciones”.
- Resolución No. 0322 del 11 de marzo de 2020. “Por la cual se crean y organizan Grupos Internos de trabajo en el Ministerio de Defensa – Comando General de las Fuerzas Militares – Dirección General de Sanidad Militar y se les asignan funciones”.
- Resolución No. 0569 del 23 de abril de 2020. “Por la cual se conforma la Comisión de Personal de la Dirección General de Sanidad Militar”.
- Resolución No. 0618 del 13 de mayo de 2020. “Por la cual se designa el personal para conformar los Grupos Internos de Trabajo en el Ministerio de Defensa Nacional – Comando General de las Fuerzas Militares – Dirección General de Sanidad Militar”.
- Resolución No. 0817 del 29 de julio de 2020. “Por medio de la cual se conforma el Sistema Integrado de Gestión del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares”.
- Resolución No. 0832 del 06 de agosto de 2020. “Por la cual se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en la Dirección General de Sanidad Militar, Direcciones de Sanidad, Jefatura Salud y Establecimientos de Sanidad Militar”.
- Resolución No. 1267 del 30 de octubre de 2020 “Por medio de la cual se modifica la Resolución 129 del 2019, y se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en la Dirección General de Sanidad Militar y Direcciones de Sanidad EJC, ARC y JEFSA FAC.”
- Resolución No. 1382 del 04 de noviembre de 2021 “Por la cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del SSFM y se modifica parcialmente la Resolución No. 1267 del 2020.”
- Acuerdo No. 070 del 02 de agosto de 2019 del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional. “Por el cual se establece el Modelo de Atención Integral en Salud para el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional”.
- Acuerdo No. 071 del 02 de agosto de 2019 del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional. “Por el cual se fijan los parámetros para la integración,

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

implementación y mantenimiento de los sistemas de gestión, en el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional”.

- Acuerdo No. 072 del 02 de agosto de 2019 del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional. “Por el cual se dictan políticas generales y lineamientos para la organización del Sistema Integral de Información en Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional- SISMIPOL”.
- Acuerdo No. 074 del 17 de diciembre de 2019 “Por el cual se adopta el Plan Estratégico Institucional del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares para el periodo 2019 – 2022 y el Plan Estratégico Institucional, del Subsistema de Salud de la Policía Nacional para el periodo 2019 – 2022”.
- Valores del Servidor Público. Código de Integridad. Función Pública.
- Código de Integridad DIGSA.

3. Marco teórico

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG¹ es un marco de referencia que plantea la importancia de dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas con el fin de generar valor público. Este se considera como un reflejo del compromiso que tenemos los servidores públicos con los ciudadanos, específicamente los funcionarios de la Dirección General de Sanidad Militar, Dirección de Sanidad Ejército Nacional, Dirección de Sanidad Naval y Jefatura Salud Fuerza Aérea, con los usuarios y beneficiarios del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares. Pretende entonces, que todos los esfuerzos administrativos tengan un impacto donde realmente importa: mejorar la calidad y cubrimiento de los servicios del Estado. En otras palabras, que toda actividad pública genere resultados y valor público garantizando tanto los derechos de los ciudadanos como el resolver las necesidades de estos a través de la integridad y la calidad.

El modelo plantea que el Talento Humano es el activo más importante en el ejercicio y funcionamiento de las entidades públicas, considerándolo un factor crítico y de éxito que facilita la gestión, logro de objetivos y consecución de resultados estratégicos. Dado lo anterior, el talento humano se considera el corazón del modelo y se establece como la primera dimensión. En esta dimensión se encuentran dos políticas que reiteran la importancia del talento humano, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Política Integridad. El objetivo de la primera política es exigir una transformación a las entidades y áreas encargadas del talento humano hacia el compromiso con la gestión de las buenas y avanzadas prácticas del Talento

¹ DAFP. Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá. 2019. p.8.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

humano. Con el fin tanto de, materializar la misionalidad de la entidad a través del fortalecimiento de las capacidades de sus funcionarios, como de trabajar por una cultura organizacional basada en la legalidad y la integridad.

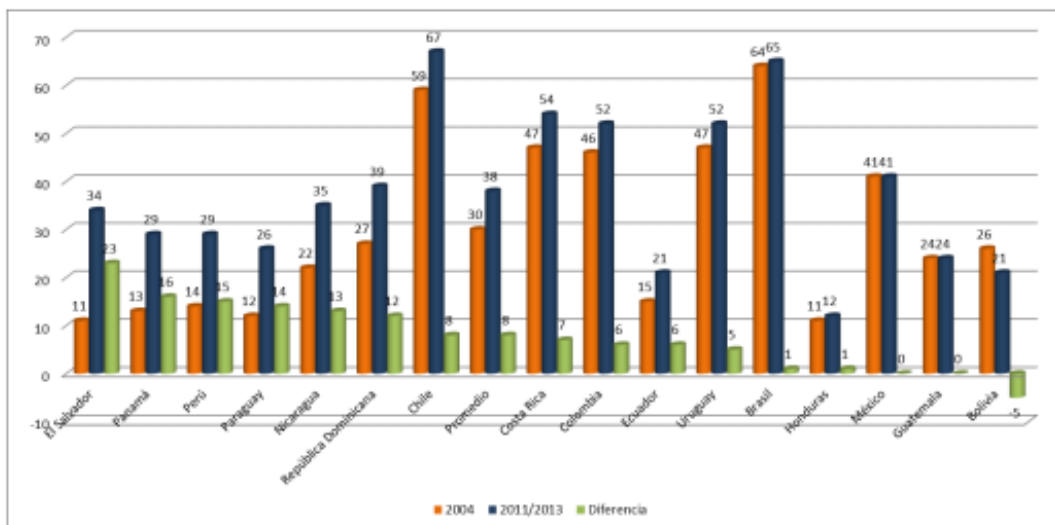
En este orden de ideas, la guía de Gestión Estratégica de Talento Humano para el sector público colombiano² desarrollada por la Función Pública en el 2017, hace un énfasis en la importancia de que el gobierno nacional fortalezca la gestión del empleo público, con el fin de avanzar en la política y en las estrategias de las diversas entidades públicas a través del desarrollo del talento humano. Es por lo anterior que, la función pública, entidad encargada del mejoramiento continuo de la gestión de las instituciones y los funcionarios públicos en todo el territorio nacional, reconoce como su principal objetivo el enaltecer al servidor público y su valor, pues es mediante esta estrategia que se genera resultados en términos de eficacia en prestación de servicios del sector público con el fin de estar en sintonía con los avances del país en cuanto a proveer bienestar para los ciudadanos.

Asimismo, propone que es necesario implementar mejoras en la forma de gestionar el talento humano en el país, pues es imperativo el fortalecimiento de la capacidad del Estado a través del desarrollo de un sistema de servicio civil profesional. Plantea que el Índice de Desarrollo Civil (IDSC) el cual es un indicador que se realiza a partir del diagnóstico de las áreas de talento humano y que mide la calidad de la función pública, configura un amplio escenario de mejora, pues si bien ha habido avances en el progreso desde el 2004, el progreso no ha sido tan impactante como la mayoría de los países latinoamericanos. El IDSC también tiene correlación con el Índice de Corrupción y el Índice de Efectividad del Gobierno, pues si hay un mayor nivel de desarrollo civil, hay un mejor control sobre la corrupción. Y de manera similar, el índice de efectividad del gobierno el cual mide la percepción de calidad de servicios públicos, burocracia y confiabilidad en los políticos, se ve impactado por él, pues se asocia que un mejor servicio civil eleva la capacidad de acción del Estado y la calidad de las políticas públicas, incrementando así, su efectividad.

² DAFP. Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH. Bogotá. 2017. p. 5.



Ilustración 1. Diferencia en el índice de desarrollo del servicio civil

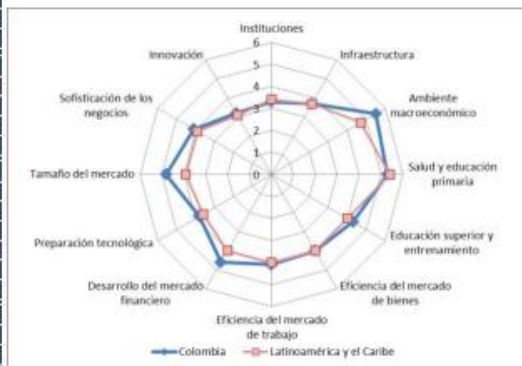


Fuente DAFP

Todo lo descrito anteriormente, con el fin mejorar e incrementar el Índice de competitividad Global elaborado por el World Economic Forum, mide la capacidad que tienen los países de proveer bienestar a sus ciudadanos. Conformado por 12 factores, el primero relacionado directamente con la gestión del empleo público: Las instituciones. Dada la ubicación intermedia del nivel de competitividad del país y el bajo puntaje en Instituciones, plantea entonces, que es preciso una mejora en materia de gestión y organización a través del talento humano en las entidades públicas.

Ilustración 2. Índice de competitividad global desglosado

Índice de competitividad global (Colombia)	Posición	Puntaje
	Entre 140	(1-7)
ICG 2015-2016	61	4,3
ICG 2014-2015 (entre 144)	66	4,2
ICG 2013-2014 (entre 148)	69	4,2
ICG 2012-2013 (entre 144)	69	4,2
Requerimientos Básicos (40%)	77	4,5
1er Pilar: Instituciones	114	3,3
2do Pilar: Infraestructura	84	3,7
3er Pilar: Ambiente macroeconómico	32	5,5
4º Pilar: Salud y educación primaria	97	5,3
Potenciadores de eficiencia (50%)	54	4,3
5º Pilar: Educación superior y entrenamiento	70	4,3
6º Pilar: Eficiencia del mercado de bienes	108	4,0
7º Pilar: Eficiencia del mercado de trabajo	86	4,1
8º Pilar: Desarrollo del mercado financiero	25	4,6
9º Pilar: Preparación tecnológica	70	3,8
10º Pilar: Tamaño del mercado	36	4,8
Factores de innovación y sofisticación (10%)	61	3,7
11º Pilar: Sofisticación de los negocios	59	4,1
12º Pilar: Innovación	76	3,2



Fuente DAFP

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

Concluye entonces que, “Promover mejoras en las competencias, la estructura de los empleos, la capacitación, el bienestar, el rendimiento y la movilidad de los servidores públicos pueden incidir favorablemente en los aspectos aquí diagnosticados. En la medida en que se ejecuten estas intervenciones fundamentales se podrá tener una incidencia positiva en el nivel de competitividad del país, lo que generará mejoramiento en los niveles de prosperidad y bienestar de sus ciudadanos.” ³

Ilustración 3. Impacto de la productividad de un servidor público



Fuente Grupo Talento Humano DIGSA

Por otra parte, se encuentra la segunda política de MIPG, la política de integridad que, como se mencionó anteriormente, es la encargada del trabajo por la cultura de la legalidad, legitimidad en integridad. El propósito de esta es el desarrollo de mecanismos que faciliten la institucionalización de la política basada en el Código de Integridad de la Función Pública, con el objetivo de garantizar un buen comportamiento de los servidores públicos y controlar las posibles conductas de corrupción que afecten el logro de los objetivos de los fines esenciales del Estado.

Según el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y con fundamento en el Decreto 1499 de 2017, la integridad se considera el motor de la implementación del Modelo. La integridad pública, según la OCDE se define como “El constante alineamiento y apropiación de valores éticos, principios y normas compartidas, para proteger y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público”⁴. Fundamentado en lo anterior, es un deber de la entidad el establecer diversos programas, estrategias, políticas y mecanismos direccionados al fortalecimiento tanto de la transparencia, escogencia por mérito y cualificación de los servidores, como los instrumentos de planeación estratégica de talento humano.

Con base en lo anterior, es vital el fortalecimiento del comportamiento ético y la gestión íntegra en el servicio público como mecanismo para la lucha contra la corrupción. Esto se logrará mediante la consolidación de mecanismos de orientación y control que impacten directa y efectivamente el comportamiento de los funcionarios en la realización de sus labores profesionales y en el desarrollo de estos en la entidad. Dichos mecanismos, dirigidos a la

³ DAFP. Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH. Bogotá. 2017. p. 10.

⁴ OCDE. Colombia: la implementación del Buen Gobierno, OECD Public Governance Reviews, 2014. Citado por DAFP. Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá. 2019. p.25.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

prevención, deben incluir “la formación y fortalecimiento de los valores del servicio público establecidos en el código de integridad, la implementación de acciones para la identificación temprana de conflictos de intereses, mecanismos de denuncia y control interno que permitan un seguimiento efectivo a los riesgos de gestión y corrupción, así como la implementación de las acciones de mitigación” ⁵

Sobre la base de las consideraciones anteriores, la integridad es un tema transversal a la entidad y se debe fortalecer mediante el talento humano para que todos los esfuerzos administrativos tengan un impacto directo en la creación de valor público. La política número uno y dos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión apalancan la necesidad por parte de las instituciones públicas de robustecer la gestión del talento humano para la creación de valor público, es decir, aumentar la confianza de los ciudadanos a través de la transparencia, integralidad y legitimidad de la función pública.

4. Alcance del plan

El Plan de Gestión de Integridad es un plan que se debe proyectar y liderar por el área de gestión humana y a su vez, con los grupos encargados del direccionamiento, control interno y evaluación de la entidad. Como también, ejecutarlo de forma transversal a la entidad, es decir, contar con el apoyo y compromiso de todas las áreas pertenecientes y que dan soporte a la institución. De igual manera, las Direcciones de Sanidad y Jefatura Salud pueden ser partícipes en la elaboración del mismo y adoptarán o realizarán las actividades que consideren pertinentes de acuerdo a su propia cultura organizacional. El fundamento del plan es el Código de Integridad de la Dirección General de Sanidad Militar, documento creado y publicado desde febrero del año 2020 hasta la fecha. En este código de integridad se exponen los cinco valores de la función pública: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia. Además, se le agregaron dos valores considerados fundamentales en el actuar de los funcionarios por la naturaleza de la misionalidad de la entidad, los cuales son: Actitud de servicio y Trabajo en Equipo. El plan pretende entonces, adoptar diversos mecanismos, políticas y estrategias para la: socialización, interiorización, adopción y adaptación de los valores del Código en todas las acciones de los funcionarios de la DIGSA, para crear un cambio cultural que enaltezca el servicio público y al servidor público.

La finalidad del plan es el fortalecimiento de la integridad pública en la entidad y se consolidará a través de las siguientes estrategias:

⁵ DAFP. Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá. 2019. p.25.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

Ilustración 4. Fortalecimiento de la Integridad Pública.



Fuente Grupo Talento Humano DIGSA

Después de las consideraciones anteriores, se pretende que las estrategias mencionadas se ejecuten a través de herramientas o metodologías a lo largo del presente año, que faciliten la institucionalización del Código de Integridad al interior de la Dirección General de Sanidad para consolidar los valores como parte de la cultura organizacional de la entidad. En otras palabras, se espera que este plan, contando con el liderazgo directivo y el Grupo Talento Humano, sea un instrumento que guíe y respalde la ejecución de los ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores propuestos en el código, con su respectivo sistema de seguimiento y evaluación de la implementación para garantizar el cumplimiento y se genere el cambio cultural que se propone.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

5. Diagnóstico inicial

Como se mencionó anteriormente, la integridad es un compromiso de todas las áreas de la entidad. Sobre esta consideración, se vio la necesidad de conocer la percepción que tenían los diversos grupos de la Dirección, en cuanto a temas de integridad, con el fin de establecer, tanto un punto de partida, que servirá como referencia a la hora de hacer la medición del desarrollo y transformación de la cultura organizacional, como la definición de los aspectos a priorizar en temas de integridad dentro de la entidad. Se convocó entonces, el diligenciamiento de la actividad Diagnóstico Inicial en temas de integridad en la entidad, metodología provista por la Caja de Herramientas de Función Pública, en la cual, mediante la construcción de matrices DOFA, CAME y propuestas de mecanismos de vigilancia de la integridad y estrategias institucionales para la gestión adecuada de situaciones conflictivas, se pudo conocer y constatar las diversas apreciaciones y aportes que los grupos contribuyentes para la consolidación y direccionamiento del plan.

Los grupos que participaron en la actividad diagnóstica llenaron las matrices que se muestran a continuación:

Ilustración 5. Actividad diagnóstico inicial propuestas

DIAGNÓSTICO INICIAL EN TÉRMINOS DE INTEGRIDAD EN LA ENTIDAD


De igual modo queremos conocer cuales son las estrategias que como grupo proponen para el siguiente mecanismo y estrategia :

- I. Aplicar mecanismos que vigilen la integridad de los funcionarios.
- II. Definir una estrategia institucional para gestionar adecuadamente las situaciones conflictivas dentro de la entidad que puedan promover intereses particulares a partir de la identificación de riesgos de corrupción.

Responda aquí:

INFORMACIÓN PÚBLICA CLASIFICADO
DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR
VERSIÓN 2.2
VERSIÓN:
NOS VEMOS EN LA VICTORIA

Fuente Grupo Talento Humano DIGSA

Ilustración 6. Actividad diagnóstico inicial matriz DOFA

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

MATRIZ DOFA: TEMAS DE INTEGRIDAD EN LA DIGSA 		
	ASPECTO POSITIVO	ASPECTO NEGATIVO
INTERNO	Aquí se enlista las FORTALEZAS identificadas.	Aquí se enlista las DEBILIDADES identificadas.
EXTERNO	Aquí se enlista las OPORTUNIDADES identificadas.	Aquí se enlista las AMENAZAS identificadas.

INFORMACIÓN PÚBLICO CLASIFICADO
DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR
VERSIÓN 2.2
NO ES VERDAD EN LA VICTORIA

Fuente Grupo Talento Humano DIGSA

Ilustración 7. Actividad diagnóstico inicial matriz CAME

MATRIZ CAME 		
	FORTALEZAS	DEBILIDADES
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIA OFENSIVA	ESTRATEGIA DE REORIENTACIÓN
	MAX - MAX Estrategias que potenciando las fortalezas puedan aprovechar mejor las oportunidades	MIN - MAX Estrategias que superando la debilidad podrá aprovechar las oportunidades.
AMENAZAS	ESTRATEGIA DEFENSIVA	ESTRATEGIA DE SUPERVIVENCIA
	MAX - MIN Estrategias que permitan acentuar las fortalezas, así se podrán minimizar las amenazas.	MIN - MIN Estrategias que superando las debilidades podrán minimizar el efecto de las amenazas.

INFORMACIÓN PÚBLICO CLASIFICADO
DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR
VERSIÓN 2.2
NO ES VERDAD EN LA VICTORIA

Fuente Grupo Talento Humano DIGSA

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

Como resultado, se presenta a continuación los puntos críticos y de consenso de los grupos y algunas consideraciones importantes que se tomaran en cuenta para desplegar en la ejecución del plan.

Referente a mecanismos de vigilancia se obtuvo lo siguiente:

1. Acudir a entidades externas de inteligencia y contrainteligencia para conocer herramientas de monitoreo de la integridad que se puedan aplicar a la institución.
2. Establecer un procedimiento de selección de personal y procedimientos para asensos basados en el mérito.
3. Fortalecimiento de las inducciones y reinducciones
4. Crear un procedimiento para el manejo de riesgos de corrupción y gestión del cambio organizacional que se constituya por un grupo interdisciplinar articulado.
5. Establecer medios de comunicación confiables y seguros que permitan obtener información confiable y segura.

Y en cuanto a estrategias:

1. Establecer los procesos de manera macro en el engranaje institucional y dar a conocer la importancia de la interdependencia, trabajo en equipo y comunicación asertiva.
2. Fortalecer los procedimientos y manual de funciones.
3. Robustecer y articular el comité de gestión del cambio.
4. Establecer un grupo interdisciplinar dentro de la entidad encargado del análisis de las situaciones conflictivas y de riesgo.
5. Identificar los procesos sensibles y promover la integridad y transparencia.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

Ilustración 8. Actividad diagnóstico inicial propuestas diligenciada

DIAGNÓSTICO INICIAL EN TÉRMINOS DE INTEGRIDAD EN LA ENTIDAD



De igual modo queremos conocer cuales son las estrategias que como grupo proponen para el siguiente mecanismo y estrategia :

- I. Aplicar mecanismos que vigilen la integridad de los funcionarios.
- II. Definir una estrategia institucional para gestionar adecuadamente las situaciones conflictivas dentro de la entidad que puedan promover intereses particulares a partir de la identificación de riesgos de corrupción.

“Establecer medios de comunicación confiables y seguros que permitan obtener una información a través de líneas éticas de denuncias (Enlace en la página web, escritas, correo) todos aquellos canales de comunicación establecidos en el plan de anticorrupción, para que la vigilancia se pueda ejercer a través de las auditorías internas o externas.” (Grupo Seguimiento y evaluación, 2020.)

“Establecer políticas, procesos y procedimientos para ascensos, de manera que se evidencie justicia, mérito y organización en el proceso e implementarlas a nivel nacional.” (Grupo Talento Humano, 2020)

“Establecer un manual de funciones específicas lo suficientemente claro, de manera que no haya lugar a duplicidad de funciones ni a interpretaciones que pueden dar cabida a promover intereses particulares.” (Grupo Asuntos Legales, 2020)

“En FFMM existen personas en las instituciones, que hacen parte de una red de contra inteligencia, eso es muy importante de tener en DIGSA en carácter de secreto.” (Grupo Salud Pública, 2020)

“Articular el trabajo que se desarrolle con el Comité de Gestión del Cambio y comunicaciones estratégicas.” (Grupo Gestión en Salud, 2020)

Fuente Grupo Talento Humano DIGSA

De acuerdo con los resultados obtenidos y expuestos anteriormente y su respectivo análisis, se recomienda planificar los siguientes mecanismos y estrategias:

1. Proceso de selección para la vinculación de personal mediante el mérito. Con el propósito de depurar y filtrar la calidad del Talento Humano que ingresa a la organización. Esto redundará no solo en la calidad del trabajador, si no en su posterior compromiso y mejora la imagen institucional.
2. Fortalecer las inducciones y reinducciones de personal enfocándolos a resaltar la integridad, interdependencia y el engranaje de los procesos para el fin institucional. Así como el de establecer claridad en los procesos, sus objetivos y las funciones de cada funcionario en su puesto de trabajo.
3. Desarrollar actividades y campañas hacia la promoción, adopción y adaptación de los valores del Código de integridad.
4. Identificar los grupos más sensibles a los riesgos y realizar los respectivos monitoreos y seguimientos a los funcionarios y motivarlos a través de incentivos institucionales a adoptar en su actividad profesional la integridad.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

5. Contar con la asesoría externa de dependencias de inteligencia y contrainteligencia para establecer un mecanismo solido de vigilancia conformado por un grupo interdisciplinar encargado de temas que promuevan la integridad o prevengan riesgos de corrupción.
6. Robustecer el Comité de gestión del cambio.

Por otro lado, los análisis DOFA y CAME, permitieron identificar cuáles son los valores a los que se les debe dar prioridad en las jornadas de difusión y herramientas pedagógicas enfocadas en la adherencia de los valores.

Ilustración 9. Actividad diagnóstico inicial matriz DOFA diligenciada

		
MATRIZ DOFA: TEMAS DE INTEGRIDAD EN LA DIGSA		
	ASPECTO POSITIVO	ASPECTO NEGATIVO
INTERNO	- Un sistema de Seguridad y Salud en el trabajo fortalecido. - Profesionalismo y fidelidad institucional por parte de los funcionarios. - Sentido de pertenencia por la institución.	- Trabajo desarticulado entre áreas. - Falta de comunicación y sinergia entre grupos. - Competitividad y división entre grupos y falta de coordinación del trabajo en equipo. - Falta de apreciación de los ofrecimientos positivos de la DIGSA. - Resistencia al cambio.
EXTERNO	- Vinculación por mérito. - Sencillez y claridad en la definición de los procedimientos y funciones del trabajador. - Política robusta de incentivos. - Procesos establecidos para la inducción y reinducción.	- Pérdida de memoria institucional. - Impacto en la reputación y credibilidad de la entidad. - Quejas y reclamos por parte de los usuarios y/o beneficiarios. - Carencia de profesionales capacitados que apliquen a un cargos dentro de la DIGSA.

Fuente Grupo Talento Humano DIGSA

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

Ilustración 10. Actividad diagnóstico inicial matriz CAME diligenciada

MATRIZ CAME		
	FORTALEZAS	DEBILIDADES
OPORTUNIDADES	ESTRATEGIA OFENSIVA	ESTRATEGIA DE REORIENTACIÓN
	- A través de SST fortalecer la fidelidad por la institución. - Concientizar a los funcionarios de las ventajas y ofrecimientos de la DIGSA para fortalecer la fidelidad. - Realizar campañas educativas para generar la cultura de valores.	- Establecer la meritocracia como mecanismo de ingreso y desarrollo dentro de la entidad. - Generar incentivos a áreas vulnerables al riesgo de corrupción y resaltar los existentes. - Crear conciencia de la misionalidad de la organización y como un sistema interconectado.
AMENAZAS	ESTRATEGIA DEFENSIVA	ESTRATEGIA DE SUPERVIVENCIA
	- Promoción de la integridad a través de actividades experienciales. - Reuniones periódicas para discutir trazabilidad y progreso de la entidad. - Establecer grupos que faciliten la comunicación asertiva dentro de la entidad.	- Crear un comité de innovación para mejorar la imagen institucional. - Incluir estudios de seguridad domiciliaria. - Fortalecer el comité de gestión de cambio y su interdisciplinaridad.

Fuente Grupo Talento Humano DIGSA

Luego de analizar las matrices y los aportes de los grupos contribuyentes, se considera que se debe priorizar los valores: Trabajo en equipo, compromiso y actitud de servicio. Lo anterior, considerando la frecuencia de las apreciaciones orientadas a la mejoría en la comunicación de los grupos, la creación de conciencia de la misión institucional y el rol como servidor público. Si bien estos valores serán el eje central de las actividades, dinámicas y jornadas planificadas, todos los esfuerzos administrativos se verán encaminados a la apropiación de todos los valores del código de integridad.

A continuación, se muestra un resumen visual de los mecanismos y estrategias recomendados a planificar, desarrollar y que van a ser el foco del plan en el presente año:

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

Ilustración 11. Fortalecimiento de la integridad pública en la DIGSA.



Fuente Grupo Talento Humano DIGSA

6. Estrategias de implementación y metodología

El Departamento Administrativo de Función Pública, en su documento Caja de herramientas⁶ 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.

⁶ DAFP. Caja de Herramientas. Valores del Servicio Público. Código de Integridad. Bogotá. p.8.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

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.

En este orden de ideas, se planifica realizar como mínimo seis (6) actividades en la vigencia de las expuestas anteriormente en la entidad como se evidenciará en el cronograma de actividades/ejercicios del Código de Integridad más adelante en el documento (ver pág. 26). Estas actividades pueden ser desde acciones de socialización (campañas, exposición de valores en pantallas/ correo institucional/ folletos, diálogos, charlas) hasta acciones lúdicas/experienciales (actividades propuestas en la caja de herramientas de la función pública, dinámicas de interacción en el día del servidor público y/o aniversario de la entidad). La metodología por implementar será la propuesta por la Función Pública, y propuestas/acciones diseñadas y lideradas por el Grupo Talento Humano apoyadas por los procedimientos de Capacitación, Bienestar y Estímulos, gestores de calidad de MIPG, y el sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad. Y a su vez, se ejecutarán de forma transversal con la participación de todos los grupos de la Dirección.

7. Diagnóstico de gestión código de integridad

Se realizó por medio de una Matriz de Excel, facilitada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y hace parte de un conjunto de herramientas de Autodiagnóstico que, permite a la entidad desarrollar un ejercicio de valoración del estado de la Dimensión 1 Talento Humano: Política de Integridad, que es una de las siete (7) dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Gestión y Planeación, con el propósito de que la entidad logre contar con una línea base respecto a los aspectos que debe fortalecer, los cuales deben ser incluidos en su planeación institucional.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

Ilustración 12. Diagnóstico de Gestión Código de Integridad.

ENTIDAD				CALIFICACIÓN TOTAL		
				92,4		
COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)	OBSERVACIONES
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	91,8	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	88,8	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.	70	Se realizan encuestas de evaluación de las actividades relacionadas con los valores y el código.
				Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó 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.	100	Plan de Gestión de Integridad Informe de gestión
		Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.	85,0	Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	100	Plan de Gestión de Integridad
				Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confiabilidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.	70	Se realizan encuestas de evaluación de las actividades relacionadas con el código y aunque registran el nombre se mantiene la reserva. Equipo de trabajo político de integridad.
		Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reintroducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	97,0	Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	100	Plan de Gestión de Integridad
				Definir las estrategias para la inducción o reintroducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de Integridad.	100	Se coordina mediante trabajo conjunto con el procedimiento de capacitación y se menciona en el Plan de Incentivos Institucionales.
				Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad		No aplica, se gestiona a costo cero o con presupuesto asignado a capacitación de manera general.
				Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	100	
				Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de Integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana	100	Equipo de trabajo político de integridad.
				Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos 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	Se realizan encuestas de evaluación de las actividades relacionadas con el código.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

Promoción de la gestión del Código de Integridad	93,3	Ejecutar el Plan de gestión del Código de Integridad	95,8	Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.	100	
				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.	100	
				Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando 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 intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.	90	Acciones lúdicas y de socialización (campañas, exposición de valores en pantallas/ correo institucional/ folletos, diálogos, charlas), encuestas de satisfacción, es lo que está definido en el plan de gestión de Integridad.
				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.	90	
				Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	100	Plan de Gestión de Integridad Informe de gestión
	Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad		85,5	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. 2. Grupos de intercambio	81	No se han gestionado grupos de intercambio.
				Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.	90	

Fuente: Grupo Talento Humano DIGSA.

De acuerdo al autodiagnóstico realizado de manera conjunta con las Direcciones de Sanidad y Jefatura de Salud, se evidencia en los resultados, una oportunidad de mejora en la Actividad de Gestión: *“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.”* de la Categoría: *“Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.”* del Componente: *“Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad”*.

El puntaje final del Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad fue de 92,4 ubicándose en el nivel 5 (81-100) máximo nivel dentro de una escala.

Por lo anterior, se establecerá un mecanismo que, permita intercambiar ideas de manera confidencial, en lo relacionado a mejorar la implementación y gestión del Código de Integridad.

8. Medios de comunicación

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

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

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

9. Espacios y jornadas de integridad

Además de los días íntegros planificados, se pueden programar las fechas importantes de la entidad y diversos espacios obligatorios institucionalizados con el fin de garantizar la interacción y socialización de los valores.

La inducción es un espacio que servirá para exponer los siete valores del código de integridad en la entidad y la importancia y responsabilidad que tiene cada servidor con la consecución de los objetivos y misionalidad de la entidad. Del mismo modo, la reinducción de los servidores será un espacio considerado para afianzar temas relacionados a la integridad pública, resaltar los incentivos institucionales y el objetivo general de la entidad con el fin de potencializar el sentido de pertenencia e identidad a la misma.

Otro espacio importante es el día nacional del servidor público, en el cual se planificarán actividades relacionadas a los valores, especialmente el trabajo en equipo y compromiso con la Entidad.

10. Presupuesto

Todas las actividades se pretenden que sean a costo cero, con el apoyo del área de Capacitación, Bienestar y Estímulos, sin embargo, si se considera actividades con algún costo, este será estudiado y evaluado a través de la gestión del Grupo Talento Humano.

11. Cronograma de ejecución

Como se ha mencionado, en cuanto a las actividades que fortalezcan la adherencia de valores, se recomienda hacer al menos seis (6) en la vigencia e ir trabajando en la implementación de mecanismos y estrategias institucionales que fortalezcan el trabajo de la integridad pública. A

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

continuación, se relaciona el cronograma de ejecución de las actividades de implementación que se van a llevar a cabo en el año.

Tabla 1. Cronograma de ejecución del PGI 2023 – 2026.

DEPENDENCIA	ESTRATEGIA	OBJETIVO	ACTIVIDADES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
DIGSA	Actividades del Código de Integridad	Fortalecer la integridad pública mediante espacios de diálogo, jornadas de difusión y herramientas pedagógicas enfocadas en los valores y su adherencia: Activación, fomento, ejemplificante, de compromiso.	Ejercicios participativos			X			X						
			Inducción				X								
			Realizar encuestas con su correspondiente informe que permitan saber que tanto conocimiento y cumplimiento tienen los servidores públicos de la DIGSA, sobre los valores y principios del servicio público.						X						X
	Aplicar mecanismo de prevención posibles casos de corrupción de los funcionarios.	Promover la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas para prevenir riesgos de corrupción.	Solicitar a todos los servidores públicos y contratistas al servicio de la DIGSA; realizar y certificarse en el "Curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción" de la Función Pública.	X						X					
			Realizar informe respecto el personal certificado en el "Curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción" de la Función Pública.						X						X

Fuente Grupo Talento Humano DIGSA

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

12. Roles

Las responsabilidades y roles son aquellos descritos en el Manual Operativo de MIPG⁷ donde proponen que la implementación del Código sea liderada por las áreas de gestión humana, planeación y seguimiento y evaluación.

El líder del Código de integridad debe contemplar las siguientes responsabilidades:

- Proponer e implementar los mecanismos, estrategias y ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores propuestos en el Código de Integridad.
- Diseñar y establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de la implementación del código y el plan, para garantizar su cumplimiento.
- Promover que el acercamiento de los funcionarios al Código sea experiencial.
- Presentar los informes de gestión relacionados a la ejecución de las actividades proyectadas en el Plan de Gestión de Integridad.

Por otro lado, los funcionarios de la DIGSA serán los participantes de las actividades del Código de Integridad y serán los protagonistas de las diversas acciones y estrategias propuestas en el plan, y del mismo modo, serán los encargados de la retroalimentación y contribuyentes a la consecución de los objetivos del plan y su mejoramiento continuo. Lo anterior, para la consecución de los objetivos estratégicos de la Entidad y un mejor servicio.

13. Evaluación de la implementación del código de integridad

El indicador de eficacia del plan será el siguiente:

$$Eficacia\ del\ PGI = \frac{Numero\ de\ actividades\ realizadas}{Número\ de\ actividades\ planeadas} = \frac{X}{6}$$

Siendo seis (6), el número mínimo de actividades planificadas relacionadas a la integridad a realizar en la vigencia. Cabe mencionar, que todas las actividades mencionadas tendrán su mecanismo de evaluación a través de encuestas de satisfacción y de percepción tanto de la difusión/ socialización del Código como de su apropiación e implementación. Estos a su vez, serán los medios para retroalimentar las acciones diseñadas por medio de sugerencias y recomendaciones que serán los insumos para la proyección, diseño y formulación del PGI 2022.

Otros indicadores:

% Cobertura del despliegue de la política de administración y gestión del talento humano.

⁷ DAFP. Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Bogotá. 2019. p.26.

	MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR SUBDIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA GRUPO TALENTO HUMANO	Plan de Gestión de Integridad DIGSA
		MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
		Proceso Talento Humano

% Cumplimiento de las estrategias adoptadas para el manejo del talento humano.

Del mismo modo las matrices de autodiagnóstico de la Política de Integridad y el FURAG del DAFP se tendrán en cuenta para medir la gestión y el nivel de la implementación y seguimiento del código de integridad.

Bibliografía

DAFP. Caja de Herramientas. Valores del Servicio Público. Código de Integridad. [en línea]. Bogotá. Función Pública. s.f. [Citado 16 abril de 2020]. Disponible en internet: <URL: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>>

DAFP. Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH. [en línea]. Bogotá. Función Pública. Octubre 2017. [Citado 16 abril de 2020]. Disponible en internet: <URL: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587896/Guia%2Bde%2BGestion%2BEstrategica%2Bdel%2BTalento%2BHumano.pdf/d0423f49-1a86-fe8a-6c3c-edcfe89c4131%3Fversion%3D1.0%26download%3Dtrue+%&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=co>>

DAFP. Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión. [en línea]. Versión 3. Bogotá. Función Pública. Diciembre, 2019. [Citado 16 abril de 2020]. Disponible en internet: <URL: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf/ce5461b4-97b7-be3b-b243-781bbd1575f3>>