



**DIRECCIÓN GENERAL
DE SANIDAD MILITAR**

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD DIGSA

2025-2026

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
	Vigente	Diciembre de 2024

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

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
	Vigente	Diciembre de 2024

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción de los cambios
4	Diciembre 2022	Se revisó redacción, se incluyó normatividad, se actualizaron los resultados del diagnóstico gestión código de integridad, se modificó el número de actividades y el cronograma. NOTA PROASIG - PROPLAES: Este Plan fue aprobado en sesión de Comité de Gestión y Desempeño Institucional, del que hacen parte el Director General de Sanidad Militar, los Subdirectores de Salud, Técnico y de Gestión, y Administrativo y Financiero de la DIGSA, los Directores de Sanidad del Ejército y Armada Nacional, Jefatura Salud de la Fuerza Aérea y los Coordinadores de Grupo de Planeación Estratégica, Asuntos Legales y Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; y documentado mediante Acta No. 0122014671502 /MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-GRUPL-ARDEI-25, de fecha 21 de diciembre de 2022. El documento original está debidamente firmado, reposa en los documentos del proceso asociado y está disponible en, https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/, lo anterior en cumplimiento al Decreto 612 de fecha 4 de abril de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
5	Diciembre 2024	Se modificó el Objetivo general del Plan, se agregó la siguiente Normatividad: Ley 87 de 1993, Ley 1437 de 2011, Ley 1862 de 2017, Ley 1952 de 2019, Ley 2094 de 2021, Ley 2195 de 2022, Ley 2294 de 2023, Resolución 1519 de 2020, Resolución 864 de 2021, Resolución 1382 de 2021, Resolución 0288 de 2023, Acuerdo No. 086 de 2024, Acuerdo No. 087 de 2024, Circular 100-19 de 2021, Circular 0003 de 2024, Directiva presidencial 01 de 2022, Guía para la gestión de conflicto de intereses DIGSA, CONPES 4070 de 2021. Se eliminó la siguiente normatividad por estar derogada; Decreto Nacional 124 de 2016, Resolución No. 0832 de 2020, Acuerdo No. 074 de 2019. Se modificó el alcance del plan, las estrategias de implementación y metodología, espacios y jornada de integridad, el cronograma del Plan y los roles. Se incluyó presentación, Política de Integridad, Marco conceptual, articulación Institucional, definiciones, acrónimos, análisis de los resultados de las mediciones, estrategia de monitoreo y seguimiento SIGEP, Acuerdo confidencialidad y no divulgación de información reservada, Día nacional de la Lucha contra la corrupción, monitoreo y control y Meta. Se actualiza el encabezado de acuerdo con los parámetros establecidos por la alta dirección y el proceso de gestión documental. NOTA PROASIG - PROPLAES: 1. Este documento fue revisado por PROASIG. PROPLAES libera el documento. 2. La información registrada en el documento es responsabilidad del proceso que lo emite. 3. Este documento fue construido de acuerdo con los parámetros de lenguaje claro emitidos por el Departamento Nacional de Planeación.

	PROCESO	Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH
	Plan	Gestión de Integridad DIGSA
	Código	MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PL-3
	Vigente	Diciembre de 2024

CONTROL DE APROBACIÓN

Aprobó:	Comité de Gestión y Desempeño Institucional Acta No. 0124014880202 del 30 diciembre de 2024
Revisó:	MY. Félix David Albarracín Duarte Coordinador Grupo de Talento Humano (E) PD. Ángela María Tofiño Saavedra Coordinadora Grupo Asuntos Legales DIGSA PD. Alexandra Martínez Vargas Coordinadora Grupo de Planeación Estratégica DIGSA Representante de la Alta Dirección PS. Tatiana Lisseth Lozano Lozada Gestor de Calidad Grupo Talento Humano DIGSA
Elaboró	PS. Tatiana Lisseth Lozano Lozada Grupo Talento Humano DIGSA Área de Ingreso ARIGS

Contenido

1. Presentación.....	3
2. Política de integridad	5
3. Objetivo general del plan	5
4. Alcance del plan	5
5. Fundamento normativo	5
6. Marco conceptual	7
7. Articulación institucional.....	9
7.1. Política de Seguridad, Defensa y Convivencia	9
7.2. Política Conjunta de Integridad y Transparencia para las Fuerzas Militares	9
7.3. Sistema Estratégico de Transparencia e Integridad Institucional (SIETI).....	9
7.4. Observatorio Conjunto de Transparencia e Integridad (OCTI).....	10
7.5. Programa de Transparencia y Ética Pública DIGSA.....	11
8. Definiciones	11
9. Acrónimos.....	12
10. Análisis de los resultados de las mediciones.....	13
10.1 El Índice de Percepción de la Corrupción (IPC).....	13
10.2 Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional	13
10.3 Percepción de corrupción en la Fuerza Pública en el 2023	15
10.4 Resultados ITA.....	15
10.5 Índice de Desempeño Institucional - IDI	16
10.6 Matrices Autodiagnósticos.....	17
11. Estrategias de implementación y metodología	17
11.1. Roles	18
11.2. Estrategia monitoreo y seguimiento SIGEP	19
11.3. Acuerdo de confidencialidad y no divulgación de información reservada.....	19
11.4. Medios de comunicación	19
11.5. Espacios y jornadas de integridad	19
11.6. El Día Nacional de Lucha Contra la Corrupción	20
12. Monitoreo y control.....	20
12.1. Gestión de riesgos.....	20
12.2. Seguimiento a los canales de comunicación.....	21
12.3. Seguimiento al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019	22
12.4. Seguimiento a la certificación en el curso de Integridad de Función Pública.....	22
13. Meta.....	22

14.	Indicador	22
15.	Cronograma del Plan de gestión de Integridad DIGSA 2025-2026	22
16.	Referencia.....	24

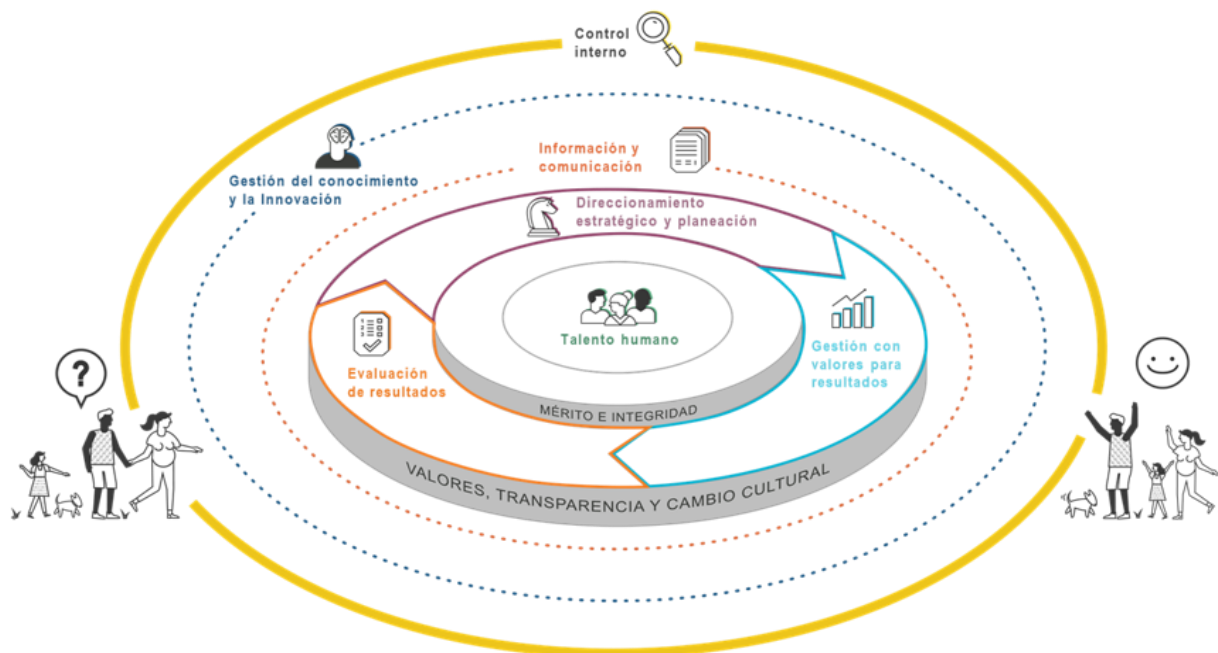
Lista de Gráficos

Gráfico 1.	Modelo Integrado de Planeación y Gestión	3
Gráfico 2.	Triangulo de la Integridad	4
Gráfico 3.	Valores DIGSA	4
Gráfico 4.	Ejes Temáticos Plan Nacional de Bienestar 2023-2026.....	8
Gráfico 5.	Ejes Temáticos Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.....	9
Gráfico 6.	Sistema Estratégico de Transparencia e Integridad Institucional	10
Gráfico 7.	Resultado EDI- EDID Ambiente Laboral -Razón de Permanencia	14
Gráfico 8.	Resultado EDI- EDID Ambiente Laboral Razón de Desempeño Motivación	14
Gráfico 9.	Percepción De Corrupción en la Fuerza Pública 2023.....	15
Gráfico 10.	Índices de las Políticas de Gestión y Desempeño 2022-2023.....	16
Gráfico 11.	Matriz de Riesgos Corrupción Dirección General de Sanidad Militar 28	20

1. Presentación

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

Gráfico 1. MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN

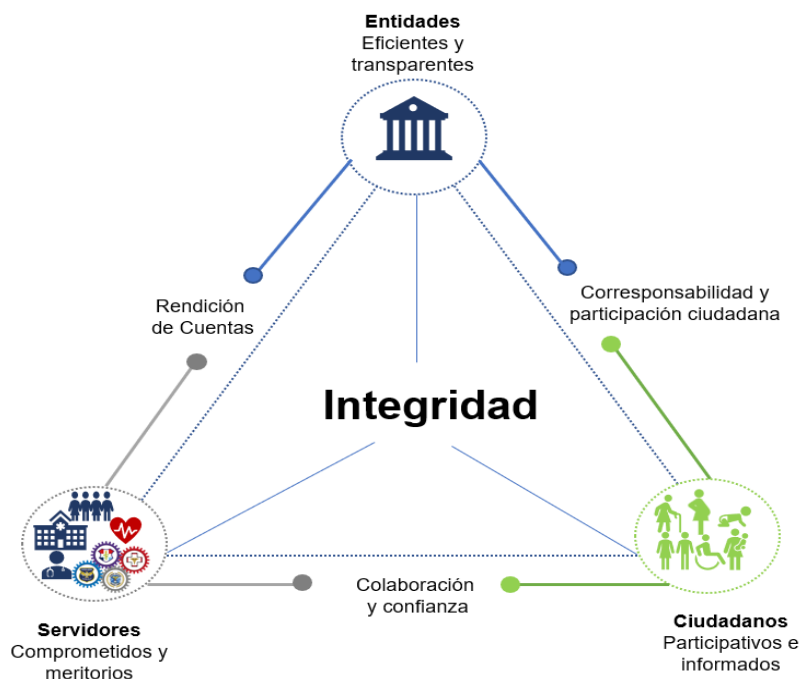


Fuente: Elaboración Función Pública, 2021

De acuerdo con la Ley 2016 de 2020, que establece el Código de Integridad para el Servicio Público Colombiano, y el CONPES 4070 de 2021, que fomenta la adopción del enfoque de Estado abierto para mejorar la relación entre los actores institucionales y la sociedad, la integridad se convierte en un aspecto clave en el servicio público. Este enfoque busca promover una transformación cultural que refuerce la protección de los recursos públicos.

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

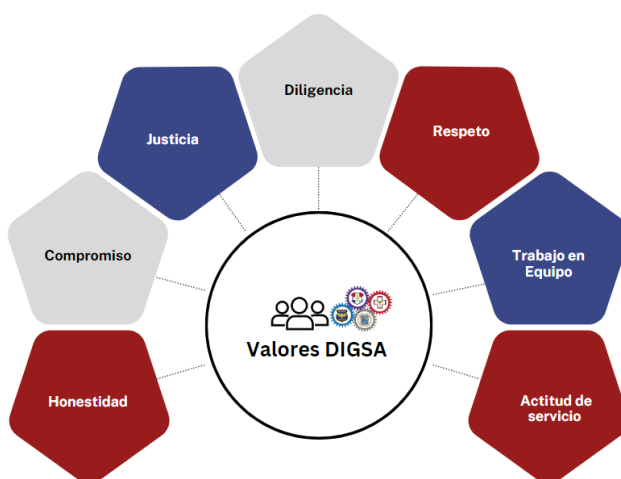
Gráfico 2. TRIANGULO DE LA INTEGRIDAD



Fuente: Elaboración propia GRUTH-DIGSA 2024, adaptado Función Pública.

El Código de Integridad DIGSA adopta los cinco valores del Servicio Público; Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia ², además, debido a la misión de la entidad, incluye los valores de Trabajo en Equipo y Actitud de Servicio. Este Código orienta de manera pedagógica y preventiva, las acciones de servidores y contratistas, proporcionando pautas concretas sobre el comportamiento esperado en el ejercicio de sus funciones u obligaciones contractuales.

Gráfico 3. VALORES DIGSA



Fuente: Elaboración propia GRUTH-DIGSA 2024

Para facilitar la implementación de los valores del Código de Integridad DIGSA, se ofrecen directrices claras y prácticas que buscan proteger y priorizar el interés público sobre los intereses privados. Estas directrices favorecen la identificación, declaración y gestión de conflictos de intereses como prácticas preventivas, promoviendo un cambio cultural que garantice un desempeño institucional responsable y ético.

2. Política de integridad

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

3. Objetivo general del plan

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

4. Alcance del plan

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

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

5. Fundamento normativo

- Constitución Política de Colombia 1991.
- Ley 87 de 1993 *“Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”*.
- Ley 352 de 1997. *“Por la cual se reestructura el Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad Social para las Fuerzas Militares y la Policía Nacional”*.
- Ley 1407 de 2010 *“Por la cual se expide el Código Penal Militar”*.
- Ley 1437 de 2011 *“Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”* art. 11 Conflictos de interés y causales de impedimento y recusación y art. 12 Trámite de los impedimentos y recusaciones.
- Ley 1474 de 2011 *“Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”*.
- Ley 1712 de 2014. *“Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”*.

- Ley 1862 de 2017 “Por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar”.
- Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.
- Ley 2013 de 2019 “Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés”.
- Ley 2016 de 2020. “Por la cual se adopta el código de integridad del servicio público colombiano y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 2094 de 2021 “Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 2195 de 2022 “Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 2294 de 2023 “Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”.
- Decreto 1083 de 2015, “Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 1499 de 2017, se actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del que trata el Libro 2 de la parte 2 del Título 22, del mencionado decreto”.
- Decreto 1499 de 2017. “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público”.
- Decreto 1122 de 2024 “Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública”.
- Resolución 1519 de 2020 “Por la cual se definen los estándares y directrices para publicar la información señalada en la Ley 1712 de 2014 y se definen los requisitos materia de acceso a la información pública, accesibilidad web, seguridad digital, y datos abiertos”.
- Resolución No.864 de 2021 “Por la cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Modelo Estándar de Control Interno, el Comité Sectorial de Gestión y Desempeño, el Comité de Auditoría Interna, se establecen otros lineamientos y se deroga una Resolución”.
- Resolución No.1382 de 2021 “Por la cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se modifica parcialmente la Resolución No.1276 del 2020”.
- Resolución 0288 de 2023 “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 Establecimiento de Sanidad Militar”.
- 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 2019 “Por el cual se fijan los parámetros para la integración, implementación y mantenimiento de los Sistemas de Gestión, el Sistema Integrado de Gestión del Sistema de Salud de las Fuerzas Militares.

- Acuerdo No. 086 de 2024 “Por el cual se define el Plan Estratégico Institucional del SSFM para el período 2023-2026 y el Plan Estratégico Institucional del SSPN para el período 2023-2026”.
- Acuerdo No. 087 de 2024 “Por el cual se define el Plan de Acción para la vigencia 2024 del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares y del Subsistema de Salud de la Policía Nacional”.
- Circular Externa No. 100-19 de 2021 Asunto: Orientaciones para el cumplimiento del decreto 830 de 2021, incorporado en el decreto 1081 de 2015, único reglamentario del sector presidencia de la república, por parte de sus sujetos obligados, y de la ley 2013 de 2019 por parte de los contratistas del estado.
- Circular Externa No. 0003 de 2024 “Lineamiento para la medición del Índice Anticorrupción para el Sector Defensa para la vigencia 2024”.
- Directiva presidencial No. 01 de 2022 Asunto: Lineamientos frente a contratos de prestación de servicios profesionales o apoyo a la gestión.
- Guía para la gestión de conflicto de Intereses DIGSA.
- Código de Integridad DIGSA.
- CONPES 4070 de 2021 “Lineamientos de política para la implementación de un modelo de estado abierto”.

6. Marco conceptual

La corrupción se ha convertido en la principal preocupación en la agenda pública de Colombia, debido a su impacto negativo en el desarrollo económico y social del país. La definición más común de corrupción es la que ofrece la Organización Transparencia Internacional, que la relaciona con el abuso del poder para beneficio propio, en detrimento de los intereses colectivos.³

El Estado colombiano, a través de diversas normativas, ha buscado mejorar la identificación de malas prácticas, con el fin de aumentar las posibilidades de aplicar sanciones a quienes incurran en actos de corrupción. Entre las principales áreas de intervención se incluyen: los procesos de planificación y gestión, la transparencia y el acceso a la información pública, la promoción de la integridad y la legalidad, la producción de datos sobre corrupción, el control social y la lucha contra la impunidad.⁴

El ideal es gobernar bajo los principios de transparencia e integralidad. La transparencia se define como: *“La cualidad de un gobierno, empresa, organización o persona de ser abierta en la divulgación de información, normas, planes, procesos y acciones”*⁵ Como regla general, los funcionarios públicos deben actuar de manera predecible, comprensible y promocionar la participación ciudadana y la rendición de cuentas. Por su parte, la integridad ha sido definida como la *“coherencia entre las declaraciones y las acciones”*.⁶

Entre los principales avances emprendidos por el país se encuentra la creación de entidades dentro de la Rama Ejecutiva que buscan promover la transparencia y la integridad. La Secretaría de Transparencia, dependencia misional del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República, asesora al presidente en la formulación y diseño de políticas públicas en materia de transparencia y lucha contra la corrupción.⁷

También se destaca la Agencia Colombiana de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente, entidad descentralizada de la Rama Ejecutiva, adscrita al Departamento Nacional de Planeación, que impulsa políticas públicas y herramientas orientadas a la organización y articulación de los participantes en los procesos de compras y contratación pública, con el fin de lograr una mayor eficiencia, transparencia y optimización de los recursos del Estado.⁸

Así mismo, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) expidió el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), en el que considera al Talento Humano como el activo más importante en el ejercicio y funcionamiento de las entidades, viéndolo como un factor crítico y de éxito que facilita la gestión, el

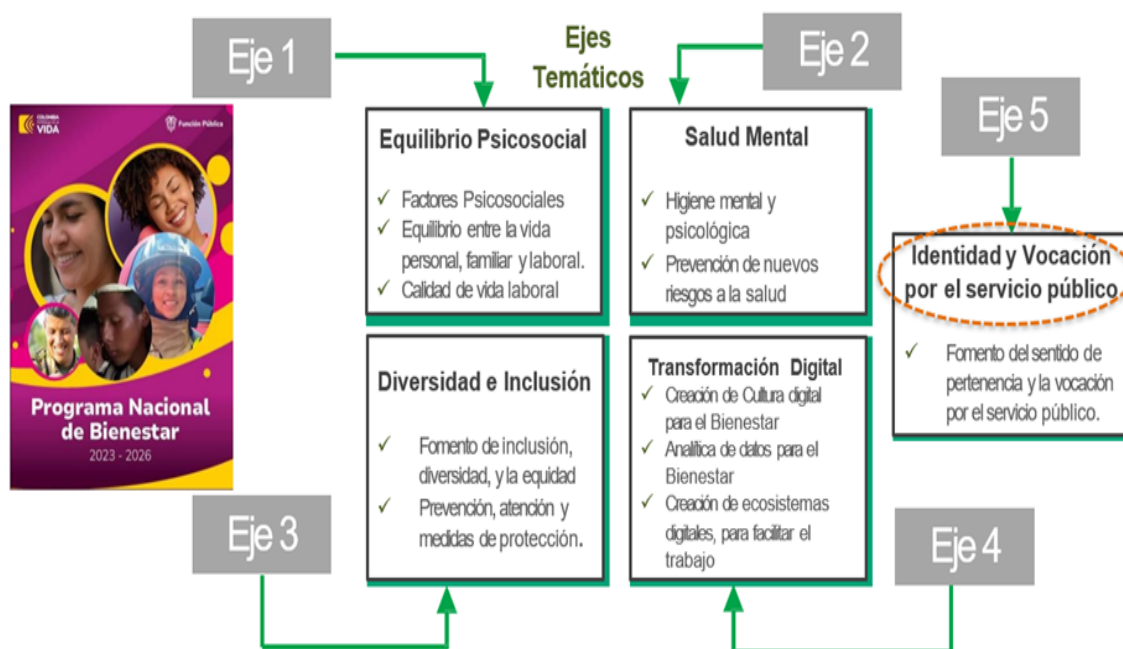
logro de los objetivos y la consecución de los resultados estratégicos. En este sentido, el Talento Humano es considerado el corazón del modelo y ocupa la primera dimensión.⁹

En la Dimensión 1, Talento Humano, se presenta la Política de Integridad como un componente esencial para promover los principios de transparencia, ética y responsabilidad en la gestión pública. Estos aspectos son fundamentales para fortalecer la confianza en el servicio público. El DAFP ofrece lineamientos para la elaboración de planes que permitan el fortalecimiento de las Políticas Institucionales, entre los cuales se encuentra el Plan de Gestión de Integridad, que ha sido fortalecido con el Plan Nacional de Bienestar 2023-2026, cuyo eje cinco (5) promueve la identidad y vocación por lo público, fomentando el compromiso y la identidad de los servidores públicos con los valores.¹⁰

Igualmente, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 que incluyó, en su eje cinco (5), la probidad, ética e identidad en lo público, con el objetivo de dotar a los funcionarios de herramientas y conocimientos que fomenten prácticas éticas en la gestión pública.¹¹

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

Gráfico 4. EJES TEMÁTICOS PLAN NACIONAL DE BIENESTAR 2023-2026



Fuente: Función Pública, 2023.

Gráfico 5. EJES TEMÁTICOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023-2030



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

7. Articulación institucional

7.1. Política de Seguridad, Defensa y Convivencia

En el Sector Defensa, se cuenta con la Política de Seguridad, Defensa y Convivencia: Garantías para la vida y la paz 2022-2026 que busca fortalecer a la Fuerza Pública en su talento humano, su legitimidad y sus capacidades para apoyar la transformación de los territorios. El principio número ocho, establece que la legitimidad es fundamental, para fortalecer la confianza de la ciudadanía en la Fuerza Pública y para el respaldo de su eficacia. Por esta razón, el fortalecimiento se llevará a cabo a través de prácticas de integridad, transparencia, derechos humanos y género.¹²

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

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

Mediante la aplicación transversal de normas y estándares de Transparencia en todos los procesos, se deben crear las condiciones necesarias para fortalecer notoriamente la cultura de Ética, Transparencia y Legalidad, de tal forma, que sea un punto de inflexión positivo y transformador en la evolución de nuestras Fuerzas Militares, afianzando su integridad y legitimidad, convirtiéndose en el muro de contención frente a las nuevas amenazas institucionales en los escenarios complejos por venir.¹³

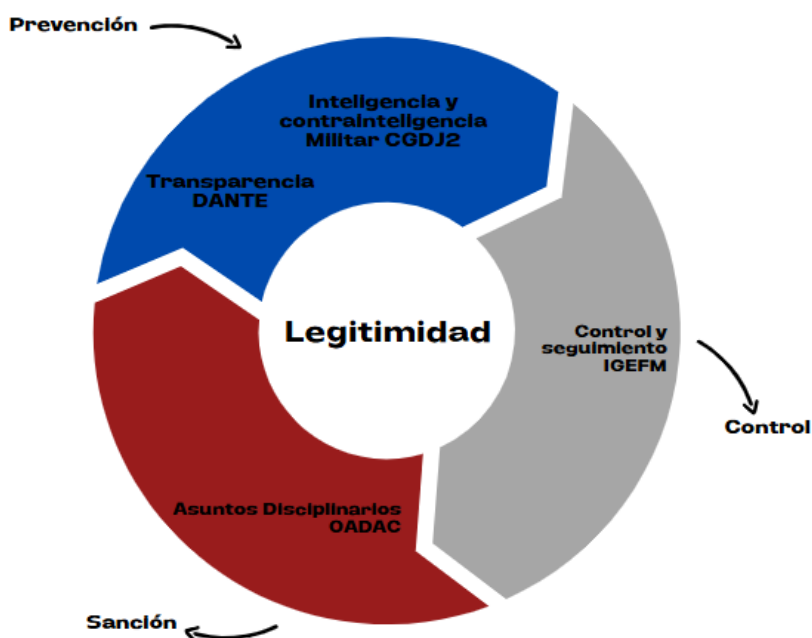
7.3. Sistema Estratégico de Transparencia e Integridad Institucional (SIETI)

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

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

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

Gráfico 6. SISTEMA ESTRATÉGICO DE TRANSPARENCIA E INTEGRIDAD INSTITUCIONAL



Fuente: Elaboración propia GRUTH-DIGSA 2024, adaptado DANTE

7.4. Observatorio Conjunto de Transparencia e Integridad (OCTI)

La Dependencia DANTE crea el Observatorio Conjunto de Transparencia e Integridad (OCTI) como una iniciativa estratégica para fortalecer la promoción de la cultura de Transparencia, Ética y la legalidad, que permite generar informes diagnósticos, panoramas y análisis prospectivos de carácter cualitativo y cuantitativo, que permitan asesorar al alto mando de las Fuerzas Militares, en la correcta toma de decisiones en materia de integridad y transparencia institucional.¹⁵

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

7.5. Programa de Transparencia y Ética Pública DIGSA

El Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) de la Dirección General de Sanidad Militar está enfocado en los procesos susceptibles de generar riesgos relacionados con la corrupción, opacidad, fraude y soborno. Este programa está dirigido a los grupos, funcionarios y colaboradores responsables del desarrollo y ejecución de funciones y obligaciones, promoviendo el cumplimiento de las normativas vigentes. Su objetivo gestionar para que los resultados obtenidos aporten valor a la ciudadanía, a los grupos de interés y a todas las partes involucradas, contribuyendo así a una gestión pública ética y transparente.

8. Definiciones

Alta Dirección: integrada por las máximas autoridades administrativas de una entidad y quién posee el máximo nivel de responsabilidad.¹⁶

Aplicativo por la integridad pública: Incluye el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el registro de Personas Expuestas Políticamente (PEP), herramientas diseñadas para reforzar la transparencia y el control en el sector público.¹⁷

Código de Ética: Documento de referencia para gestionar la ética en el día a día de la entidad. Está conformado por los principios, valores y directrices que, todo servidor público de la entidad debe observar en el ejercicio de su función administrativa.¹⁷

Código de Integridad: Herramienta diseñada por Función Pública en la cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, y que debe ser implementada por todas las entidades públicas.

Conflicto de intereses: situación donde los intereses de negocios, financieros, familiares, políticos o personales podrían interferir con el juicio de valor del personal en el desempeño de sus obligaciones hacia la organización.¹⁸

Corrupción: uso del poder para desviar la gestión de lo público hacia el beneficio privado.

Gestión de riesgos: identificación de peligros y amenazas potenciales y tomar medidas para eliminar o reducir las posibilidades de que ocurran.¹⁹

Indicadores: Instrumentos de medida que permite analizar la relación entre dos o más variables con el fin de determinar el avance o retroceso en el logro de un objetivo en un periodo determinado.²⁰

Inducción: proceso dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura institucional.

Integridad: cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

Mecanismos de transferencia del conocimiento: entre dichos mecanismos se pueden considerar capacitaciones, asesorías, proceso de empalme o protocolos para la entrega de información que maneja el servidor que se retira.

Participación ciudadana: Es el ejercicio de los deberes y derechos del individuo, para propender por la conservación de la salud personal, familiar y comunitaria y aportar a la planeación, gestión, evaluación y veeduría en los servicios de salud.²¹

Redes de conocimiento: Son mecanismos que promueven el intercambio de experiencias entre entidades que tienen un interés particular y/o han trabajado en temas comunes con el objetivo de dar solución a problemas

desde perspectivas diferentes; dicho intercambio propicia el aprendizaje continuo de las entidades participantes, fomenta la innovación pública y la generación articulada de productos entre sus responsables.

Reinducción: Proceso dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura institucional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.
relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona.

Soborno: Oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor, que puede ser de naturaleza financiera o no, directa o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de la Ley aplicable, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona.

Valores: Forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.

9. Acrónimos

ARIGS:	Área Ingreso
ARPER:	Área Permanencia y retiro
ARSST:	Área Seguridad y Salud en el Trabajo
CIGD:	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
COGFM:	Comando General de las Fuerzas Militares
DAFP:	Departamento Administrativo de la Función Pública
DANE:	Departamento Administrativo Nacional de Estadística
DANTE:	Dirección de Aplicación de Normas de Transparencia y Ética
DIGSA:	Dirección General de Sanidad Militar
DISAN ARC:	Dirección de Sanidad Naval
DISAN EJC:	Dirección de Sanidad Ejército Nacional
EDI:	Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional
EDID:	Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Departamental
ESM:	Establecimiento de Sanidad Militar
FURAG:	Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión
GRUTH:	Grupo de Talento Humano
IDI:	Índice de Desempeño Institucional
IPC:	Índice de Percepción de la Corrupción
ITA:	Índice de Transparencia y Acceso a la Información
JEFSA:	Jefatura Salud Fuerza Aérea Colombiana
JEMCO:	Jefatura de Estado Mayor Conjunto
MDN:	Ministerio de Defensa Nacional
MIPG:	Modelo Integrado de Planeación y Gestión
OCTI:	Observatorio Conjunto de Transparencia e Integridad
PND:	Plan Nacional de Desarrollo
PTEP:	Programa de Transparencia y Ética Pública

PQRSD:	Peticiones, quejas, reclamos, solicitudes y denuncias
SECOF:	Sistema Electrónico para la Contratación Pública
SICOF:	Sistema de riesgos corrupción, opacidad, fraude y soborno
SIGEP:	Sistema de Información y Gestión del Empleo Público
SSFM:	Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares
SUBAF:	Subdirección Administración y Financiera
SVE:	Suite Visión Empresarial

10. Análisis de los resultados de las mediciones

10.1 El Índice de Percepción de la Corrupción (IPC)

Es el principal indicador global que mide la corrupción en el sector público, las encuestas y evaluaciones son realizadas por organismos internacionales y centros de investigación. Este índice clasifica a 180 países según la percepción de la corrupción en su sector público. El IPC mide diversos aspectos de la corrupción, tales como el soborno, desvío de fondos, abuso de poder por parte de funcionarios públicos, falta de mecanismos de integridad y la influencia de intereses privados en el sector público. También se enfoca en la efectividad en el enjuiciamiento de la corrupción y la protección de denunciantes.

En la lucha contra la corrupción, Colombia mejoró ligeramente en IPC de 2023, obteniendo 40 puntos sobre 100, lo que indica una posible tendencia de mejora tras años de estancamiento en 39 puntos.²² Sin embargo, sigue siendo insuficiente, y para consolidar esta mejora es crucial avanzar en la lucha contra la corrupción, por lo anterior, desde Transparencia por Colombia, se proponen varias acciones claves:

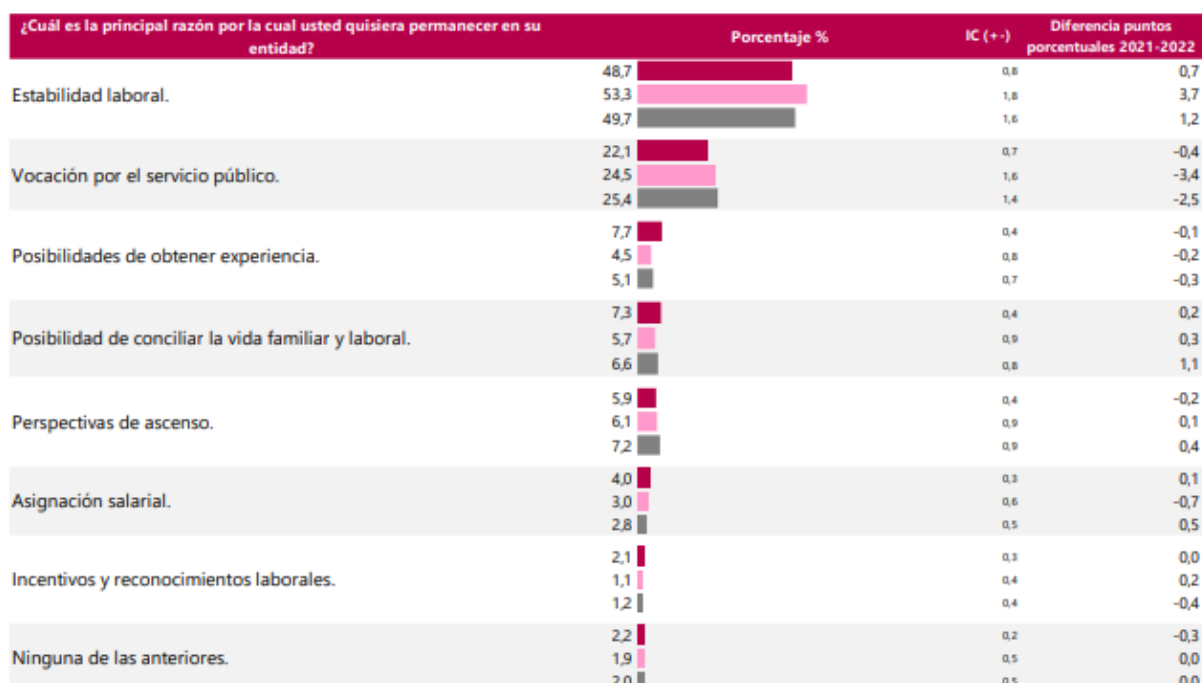
1. Implementar la Estrategia Nacional Anticorrupción como política de Estado, con acciones concretas y un enfoque preventivo, promoviendo la transparencia y el acceso a la información pública.
2. Adoptar un enfoque integral de la corrupción, considerando sus efectos sobre los derechos humanos y el medio ambiente.
3. Fortalecer la justicia y los organismos de control, garantizando su independencia y la sanción efectiva de actos de corrupción.
4. Protección a denunciantes de corrupción y fortalecer los canales de denuncia.

10.2 Resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional

El análisis sobre el bienestar de los servidores públicos en Colombia se basa en los resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional–Departamental (EDI-EDID), realizada entre julio y septiembre de 2022. La encuesta incluyó a 26.824 servidores de entidades nacionales y 11.250 de gobernaciones y alcaldías, con el objetivo de evaluar la percepción sobre el ambiente y desempeño de las instituciones públicas.²³

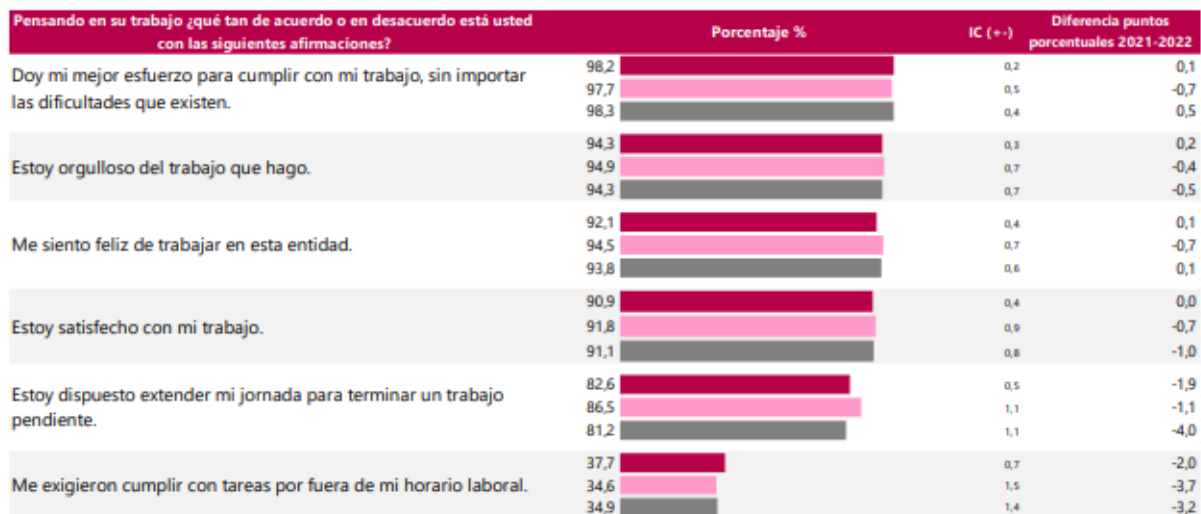
Los resultados destacan que la estabilidad laboral es la principal razón de permanencia en las entidades públicas, con porcentajes que oscilan entre el 48% y el 53%. Además, más del 90% de los servidores se sienten orgullosos de su trabajo y valoran el equilibrio entre su vida personal y laboral. Los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

Gráfico 7. RESULTADO EDI- EDID AMBIENTE LABORAL -RAZÓN DE PERMANENCIA



Fuente: DANE, EDI- EDID, 2022

Gráfico 8. RESULTADO EDI- EDID AMBIENTE LABORAL RAZÓN DE DESEMPEÑO MOTIVACIÓN



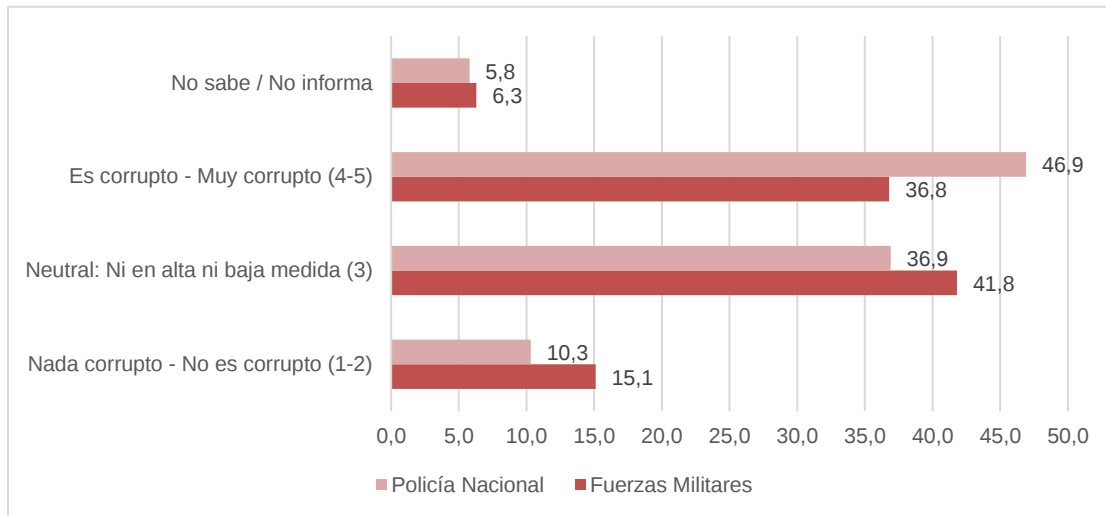
Fuente: DANE, EDI- EDID, 2022

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

10.3 Percepción de corrupción en la Fuerza Pública en el 2023

Según los resultados de la encuesta sobre la percepción de corrupción en la Fuerza Pública, realizada en 2023 por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), un 36.8% de los participantes consideró a las Fuerzas Militares como corruptas o muy corruptas. Por lo tanto, es necesario fortalecer la transparencia, ética y control interno dentro de las fuerzas militares, con el objetivo de mejorar la confianza de la ciudadanía.²⁴

Gráfico 9. PERCEPCIÓN DE CORRUPCIÓN EN LA FUERZA PÚBLICA 2023



Fuente: DANE Encuesta de Cultura Política 2023

10.4 Resultados ITA

El Índice de Transparencia y Acceso a la Información (ITA) es un indicador que mide el cumplimiento de la Ley 1712 de 2014 por parte de las entidades públicas. Se calcula a partir de un formulario de auto diligenciamiento con preguntas organizadas en Niveles, Secciones y Anexos, según lo establecido por la Resolución 1519 de 2020 del MINTIC.²⁵

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

El Reporte de Cumplimiento ITA para la Dirección General de Sanidad Militar correspondiente al período 2024 obtuvo una calificación de 98 sobre 100 puntos, identificándose algunas oportunidades de mejora en el pie de página (footer) y en el Anexo 3: Condiciones de seguridad digital.



Reporte de Cumplimiento ITA para el Periodo 2024

Número de documento: NI 830039670
Sujeto obligado: DIRECCION GENERAL DE SANIDAD MILITAR
Nivel de cumplimiento: 98 sobre 100 puntos
Fecha de generación: 25/08/2024 04:36 PM
Administrador del sujeto obligado: CLAUDIA MARCELA PEREZ SANTOS
(carmen.mendez@sanidad.mil.co)
Tipo de formulario: Mintic Res.1519

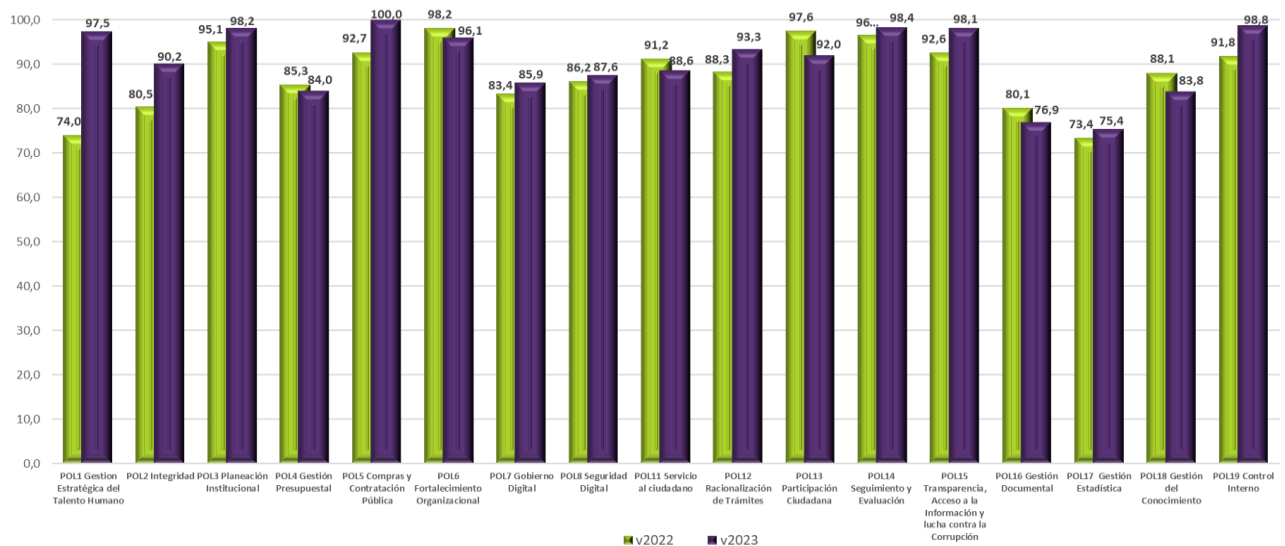
Informe Consolidado de Resultados

Punt N.II: Puntaje Nivel II	Punt N.I: Puntaje nivel I	Punt Anx: Puntaje Anexo
Peso N.II: Peso Nivel II	Peso N.I: Peso nivel I	Peso Anx: Peso Anexo

10.5 Índice de Desempeño Institucional - IDI

El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) es la herramienta en línea utilizada para reportar los avances de la gestión, sirviendo como insumo para el monitoreo, la evaluación y el control del desempeño institucional. La Dirección General de Sanidad Militar obtuvo una puntuación de 80.5 en la Política de Integridad durante el año 2022, mientras que en 2023 alcanzó una calificación de **90.2**, lo que representó un **incremento de 9.7 puntos**.

Gráfico 10. ÍNDICES DE LAS POLÍTICAS DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO 2022-2023



Fuente: GRUPL DIGSA 2024

10.6 Matrices Autodiagnósticos

Se realizó el diligenciamiento de las Matrices Autodiagnósticos brindadas por el DAFP, relacionadas con la Política de Integridad de la Dimensión 1 Talento Humano del MIPG, evaluando la vigencia 2023. Este proceso se llevó a cabo con el Equipo de Trabajo de la Política de Integridad de la DIGSA, así como con los integrantes de las oficinas de Talento Humano de las DISAN EJC, DISAN ARC y JEFSa, obteniendo los siguientes resultados:

- Autodiagnóstico para la gestión de conflicto de intereses: 98.

AUTODIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES							
Entidad					Calificación Total	98	
Componente	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión	Opciones de Puntaje (0 - 100)	Puntaje	Observaciones
Planeación	100	Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	100	El Plan anual Institucional de la entidad para la vigencia actual establece acciones, productos o metas para la gestión de conflicto de intereses	Si= 100 No= 0 Indirectamente= 50	100	El Plan de Acción anual incluyó actividades que favorecen el desarrollo de las etapas de divulgación, apropiación, interiorización de la implementación de la Política de Integridad.
				En el componente de Gestión de Riesgos - Mapas de Riesgos de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, se identificaron riesgos y controles frente a conflictos de intereses.		100	Se identificaron Riesgo de Corrupción y controles frente a conflictos de intereses y el procedimiento de nombramiento.
				En el componente de Iniciativas Adicionales del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, se programaron actividades de pedagogía, gestión o seguimiento a los conflictos de intereses.		100	El Plan Anticorrupción y atención al Ciudadano - PAAC aprobado por el comité de Gestión y Desempeño Institucional, cuenta en el componente de Iniciativas Adicionales, con actividades para la implementación pedagógica para la gestión del conflicto de intereses en la Página 21.
				El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia actual contempla acciones de capacitación o sensibilización sobre integridad, ética de lo público o conflicto de intereses.		100	El Plan institucional de Capacitación incluye el tema de integridad y conflicto de intereses

- Con respecto a la Matriz Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad: 95.9

 modelo integrado de planeación y gestión						
AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD						
ENTIDAD				CALIFICACIÓN TOTAL		
				95,9		
COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)	OBSERVACIONES
		Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	100,0	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
				Dianosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	100	Se realizan encuestas y análisis de las actividades relacionadas con los valores del código de Integridad.
				Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	100	Aplicación de encuestas de satisfacción.
				Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	100	Plan de Gestión de Integridad. Informe de Gestión.

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

11. Estrategias de implementación y metodología

La Función Pública, en su documento Caja de herramientas²⁶ plantea una serie de ejercicios participativos para la apropiación de los valores con el fin de que el contacto con el código sea experiencial para promover la reflexión

crítica y conduzca al cambio en el comportamiento de los funcionarios. Los ejercicios servirán como estrategias de implementación, estos están clasificados así:

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

La metodología a implementar será la propuesta por la Función Pública, complementada con las propuestas y acciones diseñadas y lideradas por el Grupo Talento Humano, apoyadas por los procedimientos de Capacitación, Bienestar y Estímulos, así como por los gestores de calidad del MIPG y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la entidad. Estas acciones se ejecutarán de manera transversal, con la participación de todos los grupos de la Dirección.

11.1. Roles

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

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

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

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

El líder de la Política de Integridad tiene la responsabilidad de proponer e implementar mecanismos, estrategias y ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores del Código de Integridad, así como diseñar y establecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de su implementación y el plan correspondiente, garantizando su cumplimiento. Además, debe promover un enfoque experiencial para facilitar el

acercamiento de los funcionarios al Código y presentar informes de gestión relacionados con la ejecución de las actividades previstas en el Plan de Gestión de Integridad.

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

11.2. Estrategia monitoreo y seguimiento SIGEP

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

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

Además, se articulará con el Grupo de Contratos para asegurar el seguimiento correspondiente a los contratistas.

11.3. Acuerdo de confidencialidad y no divulgación de información reservada

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

11.4. Medios de comunicación

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

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

11.5. 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 27 de junio, 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.

11.6. El Día Nacional de Lucha Contra la Corrupción

En Colombia, el 18 de agosto se conmemora el Día Nacional de la Lucha contra la Corrupción, una jornada dedicada a socializar los esfuerzos de prevención y lucha contra la corrupción llevados a cabo por el sector público y privado, así como por los empresarios y los ciudadanos. Esta fecha también busca promover la adopción efectiva de herramientas adecuadas para fortalecer las capacidades de respuesta frente a esta problemática.²⁷

12. Monitoreo y control

12.1. Gestión de riesgos

Actualmente, la Dirección General de Sanidad Militar se encuentra en un proceso de transición en el que se contempla la actualización de la Matriz de Riesgos de SICOF en colaboración con los grupos de trabajo y gestores de riesgos, desde el mes de enero de la vigencia 2025. Esta actualización tiene como objetivo incorporar, además de los riesgos de corrupción actualmente identificados, la formulación de nuevos riesgos relacionados con opacidad, fraude y soborno, fortaleciendo así el sistema de gestión de riesgos y aumentando la cobertura en la identificación de posibles amenazas para la integridad de la institución.

A continuación, se presentan los riesgos de corrupción actualmente identificados en la DIGSA, los cuales formarán parte de la Matriz de Riesgos de SICOF y se complementarán con los nuevos riesgos relacionados con opacidad, fraude y soborno:

Gráfico 11. MATRIZ DE RIESGOS CORRUPCIÓN DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR 28

No.	Proceso	Riesgo	Zona de Riesgos Inherente	Zona de Riesgos Residual
R1.	Subdirección de Salud - Gestión de la Afiliación - GRUGA	Posibilidad uso indebido de información confidencial registrada en los aplicativos y Base Datos de Afiliados SSFM para beneficio propio o de terceros. - GRUGA DIGSA	Alta	Alta
R2.	Grupo Talento Humano - GRUTH	Posibilidad de influenciar en la decisión de nombramientos de personal en cargos de libre nombramiento y remoción y/o provisionalidad que no cumplan con los requisitos y el respectivo proceso para obtener un beneficio a un tercero y/o personal.	Extrema	Extrema
R3.	Grupo Asuntos Legales - GRULE	Posibilidad perdida de la reserva legal en los procesos disciplinarios por el uso inadecuado de información confidencial para beneficio propio o de terceros. - PROALEG - GRULE	Extrema	Extrema
R4.	Gestión Documental - AREDO	Posibilidad de afectación reputacional por el uso indebido de información privilegiada y confidencial del archivo de gestión y archivo central para beneficio propio o de tercero.	Alta	Alta
R5.	Grupo Contratación - GRUCO	Posibilidad de alteración o modificación intencional de la información relacionada en:	Alta	Alta

No.	Proceso	Riesgo	Zona de Riesgos Inherente	Zona de Riesgos Residual
		estudios previos, pliego de condiciones, en adendas al pliego de condiciones o en evaluaciones de las propuestas, para favorecimiento propio o de terceros - SUBSA - GRUCO		
R6.	Gestión de la Afiliación - GRUGA	Posibilidad de afectación reputacional debido a procesos disciplinarios, sanciones antes de control y vigilancia por recibir o solicitar cualquier dádiva o beneficio a nombre propio o de terceros por realizar afiliaciones al subsistema de salud de las fuerzas militares sin el cumplimiento de requisitos.	Extrema	Alta
R7.	Grupo Planeación Estratégica - Área Presupuestación - ARPR	Posibilidad de afectación económica y reputacional por procesos disciplinarios, sanciones antes de control y vigilancia debido a la desviación de recursos asignados al subsistema de salud por gastos que no estén en el marco de la ley 352 de 2008 y la normatividad vigente.	Extrema	Alta
R8.	Grupo Seguimiento y Evaluación - GRSYE	Posibilidad de afectación reputacional por decisiones ajustadas para favorecimiento a terceros en la no divulgación de la información real evidenciada en el proceso de auditoría.	Extrema	Extrema
R9.	Grupo Talento Humano - GRUTH	Posibilidad de pérdida reputacional por procesos disciplinarios debido a conflicto de interés del Servidor Público que influye en el cumplimiento de funciones.	Extrema	Extrema

Fuente: Mapa de riesgos corrupción Dirección General de Sanidad Militar

12.2. Seguimiento a los canales de comunicación

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

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

12.3. Seguimiento al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019

De acuerdo con la Ley 2013 de 2019, el personal Directivo está obligado a publicar la declaración de bienes y rentas y el registro de conflictos de interés en el Aplicativo por la Integridad Pública, dentro de los plazos establecidos por la ley. El Grupo de Talento Humano verifica que el 100% de los Directivos cumplan con esta obligación, mientras que el Grupo de Contratos se encarga de realizar el seguimiento correspondiente a los contratistas.

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

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

13. Meta

Dar cumplimiento a las actividades programadas en el Plan de gestión de Integridad 2025-2026.

14. Indicador

El indicador de eficacia del plan será el siguiente:

$$Eficacia\ del\ PGI = \frac{Numero\ de\ actividades\ realizadas\ en\ el\ periodo}{Número\ de\ actividades\ planeadas\ en\ el\ periodo} \times 100$$

Se elaborarán informes trimestrales para evaluar el avance en el cumplimiento del Plan de Gestión de Integridad. Asimismo, se tomará en cuenta la matriz de autodiagnóstico y el FURAG del DAFP para evaluar el nivel de implementación, seguimiento y la definición de acciones de mejora en la gestión de integridad en la Dirección General de Sanidad Militar.

15. Cronograma del Plan de gestión de Integridad DIGSA 2025-2026

Cronograma														
No.	Actividad	Producto	Responsable	Meses										
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov
1	Diligenciar los autodiagnósticos y proponer actividades y acciones de mejora para fortalecer la Gestión de Integridad.	Acta de Reunión y Matrices de Integridad adaptadas del DAFP	Equipo de Trabajo de la Política de Integridad de la DIGSA, Talento Humano DISAN EJC, DISAN ARC y JEFSA											
2	Solicitar a todos los servidores públicos DIGSA y contratistas al servicio de la DIGSA nivel central; realizar y certificarse en el "Curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción" de la Función Pública.	Oficios, piezas comunicativas, correos electrónicos	Grupo de Talento Humano DIGSA, DISAN EJC, DISAN ARC y JEFSA											
3	Aportar en la actualización de la Matriz de riesgos de SICOE con los Grupos de Trabajo y gestores de riesgos.	Mapa de riesgos actualizada	Grupo de Planeación Estratégica. Coordinadores y gestores de riesgos											

Cronograma															
No.	Actividad	Producto	Responsable	Meses											
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
4	Monitorear los riesgos corrupción DIGSA.	Evidencias del monitoreo de los riesgos corrupción DIGSA en la SVE	Grupos con riesgos corrupción DIGSA												
5	Celebrar el Día del Servidor Público resaltando los valores del Código de Integridad DIGSA.	Acta de reunión, informe de gestión	Grupo de Talento Humano DIGSA, DISAN EJC, DISAN ARC y JEFSa												
6	Presentar el Código de Integridad en las – reinducciones.	Actas de Inducción con listados de asistencia	Grupo de Talento Humano DIGSA												
7	Realizar seguimiento a las declaraciones de conflictos de interés y recusaciones reportadas a través de la intranet, presentando los casos ante el Comité de Gestión y Desempeño Institucional.	Actas de comité, informes de gestión	Grupo de Talento Humano DIGSA												
8	Capacitar sobre la gestión de conflicto de intereses y su declaración en cumplimiento de la ley 2013 de 2019, y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.	Pieza comunicativa, actas de reunión, Informes de gestión	Grupo de Talento Humano DIGSA, DISAN EJC, DISAN ARC y JEFSa												
9	Realizar ejercicios participativos para fortalecer la apropiación del Código de Integridad, en especial el valor del compromiso y diligencia.	Actas de reunión con listado de asistencia e informe de encuesta de satisfacción de la actividad	Grupo de Talento Humano DIGSA, DISAN EJC, DISAN ARC y JEFSa												
10	Aplicar encuesta para evaluar el conocimiento y cumplimiento de los valores del servicio público por parte de los servidores públicos de la DIGSA, y elaborar un informe detallado con los resultados obtenidos, análisis de la información y recomendaciones para mejorar la implementación de los valores.	Informe de la encuesta sobre los valores del Código de Integridad	Grupo de Talento Humano DIGSA, DISAN EJC, DISAN ARC y JEFSa												
11	Realizar informe respecto al personal certificado en el curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción del DAFP.	Informe del personal certificado en el curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la corrupción del DAFP	Grupo de Talento Humano DIGSA, DISAN EJC, DISAN ARC y JEFSa												

Cronograma																
No.	Actividad	Producto	Responsable	Meses												
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
12	Realizar informe de seguimiento al SIGEP II.	Informe de seguimiento al SIGEP II	Grupo de Talento Humano DIGSA													
13	Realizar el seguimiento a los servidores públicos y contratistas de la entidad, conforme a lo establecido por la Ley 2013 de 2019, para asegurar que publiquen la declaración de bienes y rentas y declaración de conflictos de interés en el Aplicativo por la Integridad Pública, verificando el cumplimiento de esta obligación en los plazos establecidos.	Informes de gestión	Grupo de Talento Humano y Grupo de Contrato DIGSA													
14	Conmemorar el Día de la Lucha contra la Corrupción.	Piezas comunicativas, acta de actividades participativas	Grupo de Talento Humano DIGSA, DISAN EJC, DISAN ARC y JEFSA													
15	Identificar, documentar y difundir buenas prácticas y lecciones aprendidas para gestionar la mejora continua de la Política de Integridad en la DIGSA.	Formato de buenas prácticas y lecciones aprendidas, actas de reunión de la socialización de las buenas prácticas.	Equipo de Trabajo de la Política de Integridad DIGSA, Talento Humano de la DISAN EJC, DISAN ARC y JEFSA													
16	Participar en espacios y mecanismos de articulación y colaboración entre entidades, con el fin de fortalecer la Política de Integridad.	Actas de reunión, informes de gestión	Grupo de Talento Humano DIGSA													

16. Referencia

1. Función Pública. (2021, marzo). Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión. <https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf>
2. Función Pública. (2020). Valores del Servicio Público Código de Integridad. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1517414936_105d3c200c8f5183bb63f0ea7de844fa.pdf
3. Transparency International. (2009). Guía de lenguaje claro sobre lucha contra la corrupción. <https://transparencia.org.es/wp-content/uploads/2014/10/Gu%C3%ADa-de-lenguaje-claro-sobre-lucha-contra-la-corrupci%C3%B3n.pdf>
4. Transparencia por Colombia. (2018, octubre). Recomendaciones sobre medidas de corrupción. <https://transparenciacolombia.org.co/recomendaciones-medidas-anticorruptcion/>
5. Función Pública & ESAP. (2019, julio). Integridad, Transparencia y Lucha contra la corrupción. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/cursos/curso-integridad/recurso/media/cont1/cont1.html>

6. Downs, A. (1957). *Teoría Económica de la Democracia*. Madrid.
7. Secretaría de Transparencia (S.F). Funciones de la Secretaría de Transparencia. <https://www.secretariatransparencia.gov.co/secretaria/funciones>
8. Colombia Compra Eficiente. (2023, agosto). Entidades del sector. <https://colombiacompra.gov.co/colombia-compra/colombia-compra-eficiente/entidades-del-sector>
9. Función Pública. (S.f.). Infografía Dimensión Talento Humano. <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>
10. Función Pública. (2023, diciembre). Plan Nacional de Bienestar 2023-2026. https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/2023-12-12_Documento_programa_nacional_de_bienestar_vf1.pdf/d9b4c72b-7085-7ea0-248a-848a4a532c6e?t=1702497014048
11. Función Pública. (2023, diciembre). Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030. https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Plan_Nacional_de_Formacion_y_capacitacion_7_12_2023.pdf/f3874ffd-0960-959a-8aa6-a2b4b686607d?t=1702325706118
12. Ministerio de Defensa Nacional. (2022). Política de Seguridad, Defensa y Convivencia: Garantías para la vida y la paz 2022-2026. <https://www.mindefensa.gov.co/ministerio/centro-de-documentos/politicas-sectoriales/politica-de-defensa-y-seguridad>
13. DANTE. (2022). Estrategia Conjunta de Integridad y Transparencia compromisos de las Fuerzas Militares de Colombia. <https://www.cgfm.mil.co/es/normatividad>
14. DANTE.(2018, noviembre). Plan creación SIETI. <https://www.cgfm.mil.co/es/normatividad>
15. DANTE.(2021, marzo). Plan Implementación del Observatorio Conjunto de Transparencia e Integridad. <https://www.cgfm.mil.co/es/normatividad>
16. Función Pública. (2020, junio). Glosario MIPG. https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/36200637/Glosario_mipg.pdf/9ff42c08-61a9-e0fa-76b1-1f662c0b2202?t=1593207412671
17. Función Pública. (2024, julio). Recomendaciones implementación Política de Integridad. https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/34877072/2024-07-03_Acciones_implementacion_politica+integridad.pdf/e930c4f9-e1ce-bbd5-fec7-2da83db73049?t=1720212667827
18. Departamento Nacional de Planeación. (2015). Código de Ética y de Buen Gobierno. <https://colaboracion.dnp.gov.co/cdt/dnp/codigo%20de%20etica%20anexo%20a%20resolucion%2016%20dic.pdf>
19. OBP. (2016). ISO 37001 Sistemas de gestión antisoborno. <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:37001:ed-1:v1:es>
20. Safety culture. (S.f.). ¿Por qué la gestión de riesgos es importante para las organizaciones? <https://safetyculture.com/es/temas/gestion-de-riesgos/>
21. Departamento Administrativo de la Función Pública. (2024, mayo). Servicio al ciudadano. Glosario: Indicadores. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/en/glosario/-/wiki/Glosario+2/Indicadores?com.liferay.wiki.web.portlet.WikiPortlet.redirect=https%3A%2F%2Fwww.funcionpublica.gov.co%2Fglosario%2F-%2Fwiki%2Ftag%2Fi>
22. Transparencia por Colombia. (2024, marzo). Colombia mejora ligeramente en el Índice de Percepción de la Corrupción, ¿podrá seguir avanzando?. <https://transparenciacolombia.org.co/colombia-mejora-ipc-2023/>
23. DANE. (2022). Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional Nacional – Departamental (EDI-EDID). Recuperado de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-portema/gobierno/encuesta-sobre-ambiente-y-desempeno-institucionalnacional-edi>
24. DANE. (2023). Encuesta de cultura Política. <https://microdatos.dane.gov.co/index.php/catalog/822>
25. Procuraduría General de la Nación. (S.f.). Índice de Transparencia y Acceso a la Información ITA. <https://www.procuraduria.gov.co/Pages/ita.aspx>
26. Función Pública (S.f.) Caja de Herramientas. <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>

27. Unidad Solidaria (2020). Colombia celebra el Día Nacional de la Lucha Contra la Corrupción.
<https://www.unidadsolidaria.gov.co/Prensa/Noticias/dia-contra-la-corrupcion>
28. DIGSA (2023). Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/recursos_user/editores/13973/2024/PLANES_INSTITUCIONALES/Plan_Anticorrupci%C3%B3n_y_de_Atenci%C3%B3n_al_Ciudadano_2024_DIGSA.pdf