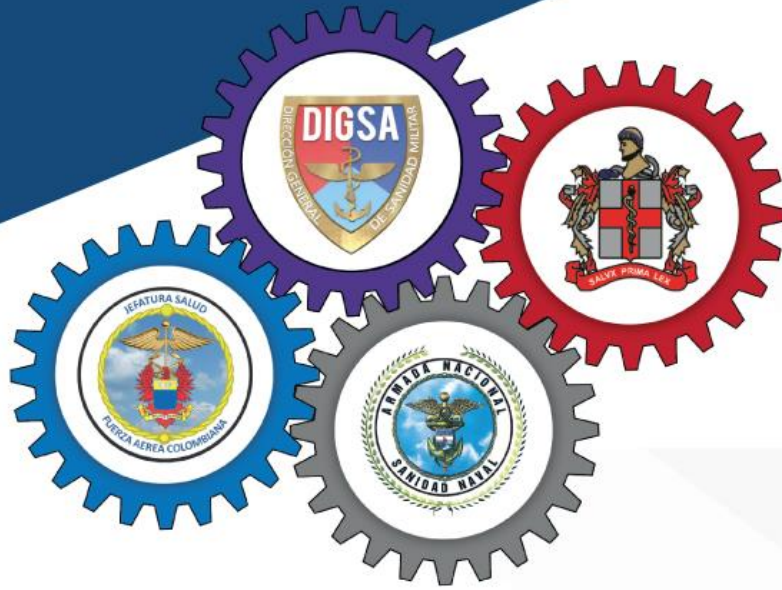




INFORME DE GESTIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2020

Contenido

Presentación	3
Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.....	3
Política de Integridad	4
Autodiagnóstico Gestión Estratégica el Talento humano	4
Planes institucionales de talento humano.....	10
Planes Política de Gestión Estratégica del Talento Humano	10
Planes Política de Integridad	10
Bienestar.....	10
Actividades realizadas con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio:	10
Actividades realizadas con el apoyo de Famisanar y Colsubsidio.....	12
Actividades realizadas con el apoyo Famisanar.....	12
Otras actividades	12
Capacitación	14
Estrategia conocimiento institucional	16
Estrategia evaluación del desempeño laboral.....	16
Estrategia monitoreo y seguimiento SIGEP.....	19
Caracterización del talento humano	20
Caracterización de los servidores públicos	20
Caracterización de los empleos	34
Estrategia gestión del cambio y Estrategia de integración.....	37
Actividades.....	37
Capacitaciones.....	38
Evaluación de planeación estratégica de talento humano e integridad	45

Presentación

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), fue actualizado mediante Decreto 1499 de 2017, incluyendo la Política de Integridad y el Código de Integridad. Se implementa a través de 7 dimensiones operativas, donde se encuentra Talento Humano como la dimensión número 1, compuesta de dos políticas; Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la ya mencionada Política de Integridad. Además, esta dimensión se ubica como el centro de todo el esquema de operación, de donde para el MIPG; los servidores públicos son el corazón de la entidad.

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

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

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

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

1. Disponer de información oportuna y actualizada sobre la entidad y su talento humano, como la siguiente:
 - Marco normativo y direccionamiento estratégico.
 - Características de los servidores que laboran en ella (edades, género, antigüedad, niveles educativos)
 - Características de los empleos (requisitos, funciones, naturalezas jurídicas)
2. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:
 - Empezar acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano. Se debe iniciar realizando el diagnóstico por medio de la herramienta denominada Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano.
 - Posteriormente, se identifican fortalezas y aspectos a mejorar de acuerdo a la calificación, la cual ubica a la organización en uno de los tres niveles: operativo, transformación y consolidación.
3. Se diseñan acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad.
 - Se diseñan las acciones de mejora.

4. Se implementan las acciones para la GETH para fortalecer aquellos aspectos débiles detectados en el diagnóstico. Estas acciones atienen las etapas del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo (permanencia) y retiro.
5. Finalmente, se evalúa la Gestión Estratégica del Talento Humano con el fin de determinar la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado. Igualmente, la gestión se evaluará a través del FURAG.

Política de Integridad

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

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

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

1. Identificar los miembros del equipo de trabajo y aliados clave, es fundamental contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.
2. Revisar y analizar el material, que van permitir la priorización de actividades.
3. Armonizar, los documentos éticos implementados por la entidad, con el Código de Integridad.
4. Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionando principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.
5. Elaborar el plan de trabajo para la implementación del Código, con el propósito de sensibilizar e interiorizar en la entidad, el código de integridad.
6. Finalmente, ejecutar y hacer seguimiento al plan de trabajo, establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.

Autodiagnóstico Gestión Estratégica el Talento humano

Son de vital importancia; la Matriz de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del talento humano y la Matriz de Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad del DAFP; ya que a partir de los resultados de estas mediciones se planean acciones de mejora en cada uno de los tres procesos que conforman el ciclo de vida del servidor público (ingreso, permanencia y retiro). Es muy importante mencionar que, el Plan Estratégico de Talento Humano con sus

estrategias, una de estas la del Plan de Gestión de Integridad y, el Código de Integridad; hacen parte de la iniciativa denominada “Rediseño de la Estructura Organizacional” del Objetivo 2 – Eficiencia Administrativa (Riesgo Financiero) en el Plan de Desarrollo Institucional SSFM 2019 – 2022.

El diligenciamiento de los autodiagnósticos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, se realizó 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, en el mes de mayo de la vigencia 2020. Estos autodiagnósticos, hacen parte de las actividades que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano y de las diferentes estrategias, entre estas; los planes institucionales de talento humano que permiten la mejora continua en la gestión del Grupo Talento Humano.

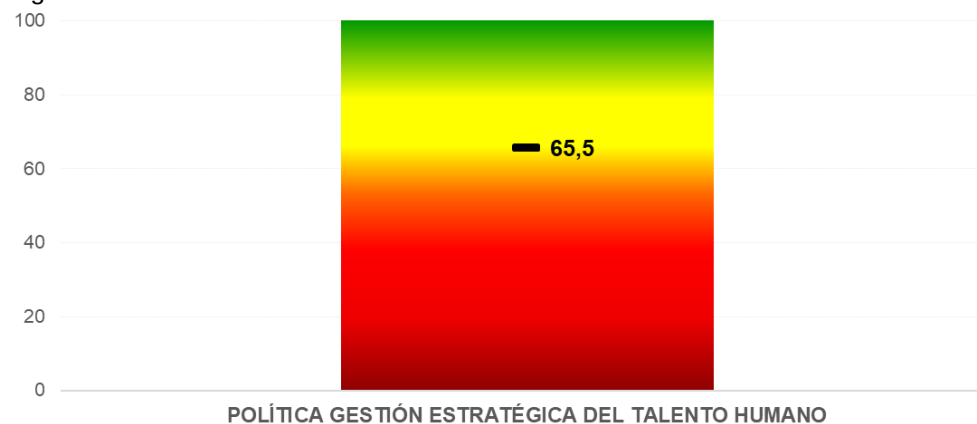
El Departamento Administrativo de la Función Pública, menciona que si mediante determinadas acciones se busca lograr fortalecer el liderazgo y el talento humano, primero se debe contar con un diagnóstico estratégico, es por esto que ha facilitado estas herramientas, principalmente para la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano; la Matriz de Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano, la cual contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política y que son parte integral de las cinco (5) rutas de creación de valor que son la estructura del diagnóstico, estas son: felicidad, crecimiento, servicio, calidad y análisis de datos; permitiendo identificar fortalezas y debilidades para las oportunidades de mejora.

La Matriz permite analizar diferentes variables y brinda una calificación que va de 0 a 100, de los tres niveles existentes los cuales son; Básico operativo, Transformación y Consolidación.

En este orden de ideas, el autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano es un insumo para el diseño de estrategias y acciones que permitirán optimizar el desempeño de las áreas de talento humano, para que a su vez brinden mayor bienestar, atención y fortalecimiento a las capacidades del servidor público, de una manera integral; esto quiere decir que también haya un equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral. Estos avances deben reflejarse en optimizar los resultados con las calificaciones más bajas y mantener las que están bien.

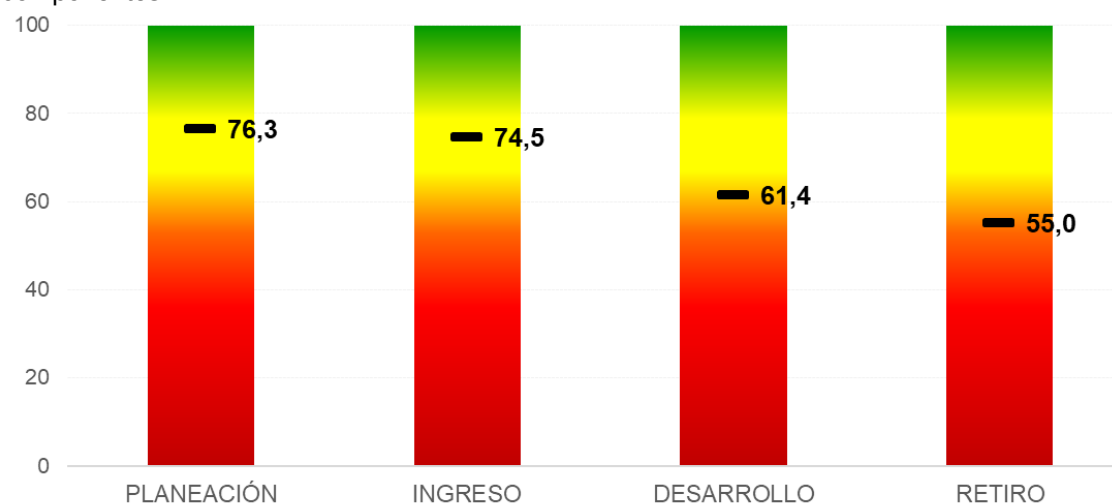
El diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano, determinó a nivel general una calificación de 65,5 ubicando a la entidad en el segundo nivel de madurez llamado “Transformación”.

Ilustración 1. Calificación total autodiagnóstico.



Fuente: Grupo Talento Humano DIGSA.

Ilustración 2. Calificación por componentes.



Fuente: Grupo Talento Humano DIGSA.

Categorías que conforman los componentes:

Componente de Planeación: Conocimiento normativo y del entorno, gestión de la información, planeación estratégica, manual de funciones y competencias, arreglo institucional (Área estratégica para la gerencia del talento humano).

Componente de Ingreso: Provisión del empleo, gestión de la información, meritocracia, gestión del desempeño, conocimiento institucional e inclusión.

Componente de desarrollo: Conocimiento institucional, gestión de la información, gestión del desempeño, capacitación, bienestar, administración del talento humano, clima organizacional y cambio cultural, valores, contratistas, negociación colectiva y gerencia pública.

Componente de retiro: Gestión de la información, administración del talento humano, desvinculación asistida y gestión del conocimiento.

A continuación, los resultados de cada una de las cinco rutas de valor, de acuerdo a lo desarrollado en la pestaña de “Autodiagnóstico”, de la Matriz de Planeación Estratégica de Talento Humano:

Ilustración 3. Resultados gestión estratégica de talento humano.

		modelo integrado de planeación y gestión	 INICIO	 GRÁFICAS	 DISEÑO DE ACCIONES
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO					
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR					
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	58	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	59		
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	57		
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	57		
		- Ruta para generar innovación con pasión	58		
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	63	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	63		
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	58		
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	59		
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	72		
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	61	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	68		
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	54		
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	70	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	72		
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	67		
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	74	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	74		

Fuente: Grupo Talento Humano DIGSA.

Se evidencia que se presentan puntajes bajos en las rutas de; felicidad, crecimiento y servicio, con mejores resultados en las rutas de calidad y análisis de datos. Es así, que desde el Plan Estratégico del Talento Humano, soportado por las diferentes estrategias, entre estas, los planes de la dimensión del talento humano como los son: Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales, Plan de Trabajo Anual Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Plan de Gestión de Integridad y Código de Integridad, sumado a otras estrategias propuestas; se buscará mediante diferentes actividades elevar el nivel de madurez y por ende la calificación en los resultados del próximo autodiagnóstico.

El proceso de intervención para mejorar los resultados inicia con el análisis de los resultados generales de la Matriz de Autodiagnóstico de GETH, posteriormente se diseñan actividades y estrategias que permitan mejorar los resultados con bajo puntaje, luego se registran en los diferentes planes institucionales.

La ruta de creación de valor con menor puntaje es la Ruta de la felicidad con 58, por lo tanto, en el diseño de acciones para la vigencia 2021 se propusieron y se eligieron las siguientes cinco variables resultantes en la matriz:

- a. Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional (Se agrega en el Plan estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan de Bienestar y Estímulos - Decreto 612 de 2018).
- b. Preparación a los pre pensionados para el retiro del servicio
- c. Cultura organizacional
- d. Programas de incentivos
- e. Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:

El conocimiento de la orientación organizacional

El Estilo de dirección

La comunicación e integración

El trabajo en equipo

La capacidad profesional

El ambiente físico

Las variables b, c, d y e, entre otras más, son elementos que hacen parte del Plan de Incentivos Institucionales, y se trabajarán por medio de este.

Planes institucionales de talento humano

Se coordinó la elaboración de ocho (8) documentos; seis (6) planes institucionales de talento humano que hacen parte de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y que fueron integrados al Plan de Acción 2021, en cumplimiento del Decreto No. 612 del 04 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”* y los otros dos (2) tienen que ver con la Política de Integridad, así:

Planes Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Estratégico de Talento Humano
4. Plan Institucional de Capacitación
5. Plan de Incentivos Institucionales
6. Plan de Trabajo Anual Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Planes Política de Integridad

1. Plan de Gestión de Integridad
2. Código de Integridad

Teniendo en cuenta que el puntaje más bajo en el diagnóstico fue el de la ruta de la felicidad con 58 puntos y que las actividades de bienestar y capacitación hacen parte de esta ruta, se proyectó que el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Incentivos Institucionales, direccionaran sus estrategias hacia el mejoramiento de esta ruta.

Por lo anterior se realizaron las siguientes actividades de bienestar y capacitación:

Bienestar

Actividades realizadas con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar Colsubsidio:

Feria de Servicios; vivienda, turismo, entre otras.

Actividad virtual; celebración día de los niños.

Teniendo en cuenta la emergencia sanitaria por la cual esta atravesando en el país, se gestionó con la Caja de Compensación, la consecución de 1.000 tapabocas y 1.000 guantes.

Se lograron ejecutar actividades de Bienestar de manera virtual; se realizó un Webinar en el tema: Herramientas para el Teletrabajo, para lo cual se convocó al personal por correo masivo.

Se gestionó charla virtual, a través de la aplicación Microsoft Teams - Coronavirus una oportunidad para transformarnos-, con el apoyo de la Caja de Compensación.

Actividad virtual, para conmemorar el día de las madres a las funcionarias.

Se llevó a cabo charla virtual, llamada “Porque me cuido”, la cual se gestionó a través del área Psicosocial de Colsubsidio, se contó con una asistencia de 27 personas en total, la respuesta de los asistentes fue positiva.

Charla virtual “Cuidando la salud mental” a través de la herramienta Teams, lo cual fue resultado de la gestión realizada con Colsubsidio. Esta charla fue liderada por una profesional en psicología.

Actividad virtual de Estrategias de Calentamiento Colsubsidio (Actividad física).

Imposición de la ceniza, con motivo del miércoles de ceniza, por parte de Monseñor Jorge Hincapié Henao en las instalaciones de la DIGSA.

Se gestionó con Colsubsidio actividad para celebrar el mes del amor y la amistad, por medio de la plataforma Colsubsidio los funcionarios podrán enviar tarjetas personalizadas a todos sus compañeros con un mensaje de agradecimiento. (La actividad se realizó por medio de los correos electrónicos).

Celebración del día de la mujer en las instalaciones de la DIGSA, con el apoyo de la Caja de Compensación, en la cual se hizo un reconocimiento a las mujeres de la entidad.

Invitación a funcionarios a través de correo masivo, para actividad virtual – Mindfulness.

Rumba terapia los días viernes en el horario de las 4 a las 5 pm, a través de la aplicación virtual Zoom.

Charlas: Hábitos de vida saludable, cuidado de la salud mental, actividades de Rumba terapia los días viernes.

Socialización de Colsubsidio ExpoEducar 2020, un espacio en el que tuvieron la posibilidad de conocer todas las soluciones educativas, de crédito y empleo que Colsubsidio ofrece.

Con el apoyo de Colsubsidio se realizó invitación a participar al conversatorio para padres y madres con hijos menores de 12 años, en donde se brindaron herramientas bajo el amor y la firmeza, para resolver asertivamente situaciones cotidianas con sus hijos e hijas en casa.

Gestión y socialización a participar en la actividad de ¡Una celebración que pondrá a volar tu ingenio! El color de las aves. Esta actividad se gestionó con el propósito de generar un espacio virtual de distracción para los funcionarios y sus familias.

Gestión conferencia Colsubsidio: “Todos sus propósitos”, en esta conferencia donde las protagonistas serán las historias de dos campeones de la vida y medallistas de oro.

Con el objetivo de promover el fortalecimiento de los vínculos familiares, se socializó con el apoyo de Colsubsidio la actividad “Arte y juego como fortalecimiento del vínculo familiar”.

Con el fin de promover el espíritu navideño y el bienestar laboral de los funcionarios, la Dirección General de Sanidad Militar con el apoyo de la Caja de Compensación, entregó a cada uno de los funcionarios un bono Colsubsidio de mercado para redención en supermercados Colsubsidio.

Actividades realizadas con el apoyo de Famisanar y Colsubsidio

Con el apoyo de Famisanar y Colsubsidio, se realizó charla Hábitos de vida saludable, en el horario de las 10 a las 11 am.

Se realizó actividad virtual de Rumba terapia, de acuerdo a convenio entre Colsubsidio y Famisanar, esta estuvo a cargo de un instructor de rumba.

Actividades realizadas con el apoyo Famisanar

Se llevó a cabo charla virtual con Famisanar “Cuidando la salud mental”. Se realizó a través de la aplicación virtual Microsoft Teams.

Se llevó a cabo la charla virtual terapia anti estrés, con el apoyo de Famisanar.

Realización de charla virtual manejo de mis emociones con el apoyo de Famisanar. El total de asistentes fueron 30 personas, se extendió la invitación a las fuerzas.

Otras actividades

Con el fin de conmemorar el día de la secretaria, se envió tarjeta virtual, para reconocer la importante labor de estas funcionarias en nuestra entidad. Así mismo, se realizó un Facebook Live con una actividad de belleza para estas funcionarias.

Se entregó informe de supervisión del contrato 097- DIGSA-2019 con el proveedor Granados y Condecoraciones, así mismo se realizó el acta de liquidación de este.

Cuadro de Honor I, II, III y IV trimestre: Con el fin de reconocer el buen desempeño de los funcionarios el Director General de Sanidad Militar, seleccionó un 1 oficial, 1 Suboficial, 1 Civil y 1 Grupo. Las personas seleccionadas para figurar en el cuadro de honor adicionalmente recibieron como incentivo, una salida al parque Piscilago (Melgar) de la Caja de Compensación – Colsubsidio en el I trimestre, adicional, se gestionó con el apoyo de Colsubsidio Bonos de Bienestar, para su redención en mercados Colsubsidio para el IV trimestre.

Se realizó charla para coordinadores de la DIGSA “Hacia un liderazgo consciente”, con el fin de mitigar los resultados obtenidos en clima laboral, así mismo se ejecutó charla “Trabajo en equipo” con el grupo de informática y posteriormente se efectuó retroalimentación al líder.

Entrega de distintivos y diplomas tiempo de servicio en el Nivel Central y las Fuerzas.

Gestión y publicación de Conferencia / Taller de desarrollo de competencias para el prepensionado en donde pudieron resolver dudas sobre los derechos de un pensionado, como asistir en los trámites, documentos necesarios y se brindó apoyo sobre cómo afrontar este cambio de vida.

Con el Grupo de Recursos Informáticos se venía trabajando con el apoyo de la trabajadora social de Colsubsidio el tema de trabajo en equipo, por lo cual, se gestionó un taller de seguimiento para continuar apoyando en el fortalecimiento de esta habilidad.

Se continúa con la gestión del Convenio docencia y servicio SENA, regional Santander y Bogotá.

Gestión Actividad de celebración Halloween “Celebrar Halloween desde casa con un millón de actividades divertidas para ustedes y sus hijos”

Gestión, consolidación temática, socialización y participación de charla virtual de empoderamiento femenino: “Protagonista de mi vida”

Se gestiona y socializa los beneficios del programa “Servimos” como iniciativa de la Función Pública que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas públicas.

Gestión y socialización actividad Festival de libros para niños y jóvenes: La magia del movimiento.

Realización y entrega de (100) diplomas del distintivo al mérito DIGSA a nivel central y las Fuerzas.

Con el propósito de motivar, fortalecer e integrar el grupo de afiliaciones se gestionó un bingo virtual el cual se llevó a cabo el 4 de diciembre, se hicieron pruebas anteriores al inicio de la actividad, intervenciones y cierre del mismo. (se obtuvieron buenos resultados).

Tarjetas virtuales: Conmemorando el día del funcionario público, día del padre, así mismo se compartió actividad de la Caja de Compensación Familiar, cumpleaños de los funcionarios.

Capacitación

1. Diplomado en Administración Hospitalaria

Ilustración 4. Diplomado Administración Hospitalaria.

DIPLOMADO: ADMINISTRACION HOSPITALARIA	
Institución:	Fundación Universitaria Sanitas
Enfoque del diplomado:	Clínico y Administrativo
Metodología:	Virtual
Intensidad del diplomado:	120 horas.
Número de horas que serán certificadas:	120 horas
Duración estimada para el aprendizaje:	12 semanas
Inicio:	16 de marzo de 2020.
Finaliza:	9 de junio de 2020
Población estimada que se puede atender:	200 personas.
Dirigido a:	- 156 Directores de los establecimientos de Sanidad Militar. - 24 funcionarios pertenecientes a DISAN EJC, DISAN ARC y JEFSA. - 20 funcionarios pertenecientes a DIGSA nivel central.

Fuente: Grupo Talento Humano

Se obtuvo una participación de 200 funcionarios a nivel nacional, de los cuales 155 aprobaron y obtuvieron los certificados respectivos, eso corresponde a un 77.5% de participación.

2. Una vez decretada la emergencia sanitaria se adelantaron los siguientes cursos y programas:

Tabla 1. Capacitaciones.

CAPACITACIONES	CANTIDAD
Curso Humanización de los Servicios	2
Curso virtual English Dot works Beginner	1
Inducción y reintucción de personal DIGSA	1
Capacitaciones de la Cámara de Comercio	5
Gestión y oferta WEBINARS y conferencias virtuales	35
Curso virtual trabajo en Equipo y Comunicación Asertiva	1
Sensibilización Prevención y Cuidados COVID 19	3
Charla/Taller valores código de integridad-Plan de Gestión de Integridad 2020	2
Total Capacitaciones	50

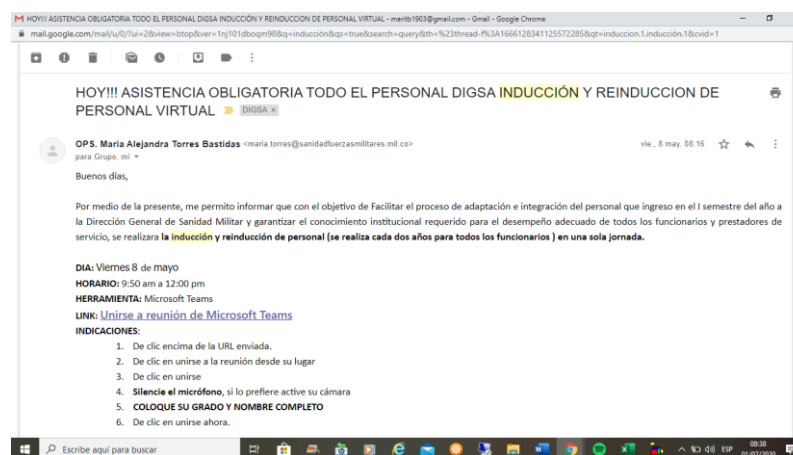
Fuente: Grupo Talento Humano.

La información de las anteriores actividades de bienestar y capacitación, se encuentran con mayor detalle, en el Informe de Gestión del Plan Institucional de Capacitación y en el Informe de Gestión del Plan de Incentivos Institucionales.

Estrategia conocimiento institucional

Inducción y reintucción de personal DIGSA: Con el propósito de facilitar el proceso de adaptación e integración del personal nuevo a la Dirección General de Sanidad Militar y garantizar el conocimiento institucional requerido para el desempeño adecuado de todos los funcionarios y prestadores de servicios, se llevó a cabo la inducción y reintucción de personal en el mes de mayo por vía Microsoft Teams, capacitación que fue dirigida a todos los funcionarios del nivel central y tuvo asistencia de 190 funcionarios.

Ilustración 5. Inducción y reintucción.



Fuente: Grupo Talento Humano.

Estrategia evaluación del desempeño laboral

En el mes de diciembre, se realizó el informe de seguimiento para la toma de decisiones de las evaluaciones del desempeño laboral del personal de planta y de los planes de mejoramiento, donde se han adelantado las siguientes acciones:

Para el personal que ostenta derechos de carrera administrativa se remitió oficio el 30 de enero de 2020 solicitando tanto a los Directores de la DISAN EJC-ARC- Jefe de Salud JEFSA como a los Coordinadores de Grupo de la DIGSA el envío de las Evaluaciones del Desempeño Laboral, con plazo 21 de febrero de 2020, correspondiente al período del 01 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020; esto en cumplimiento de lo establecido en la Ley N° 909 de 2004 y en el acuerdo N° 617 del 10 de octubre de 2018, emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Así mismo se hizo extensivo este requerimiento para los funcionarios que ocupaban empleos de Libre nombramiento y Remoción y el 10 de febrero del año en curso se solicitó a los Directores de la DISAN EJC- ARC y a la Jefe de Salud JEFSA, el envío a la Coordinación de Talento Humano de la DIGSA de las Evaluaciones del Desempeño Laboral del tiempo comprendido entre el 01 de febrero de 2019 al 31 de enero de 2020, para este personal asignado a esas dependencias y a los ESM que las conforman.

Dicha solicitud en cumplimiento a lo establecido en la Resolución N° 1233 del 29 de agosto de 2019, por la cual se adicionaron los artículos 1 y 6 de la Resolución N° 0143 del 15 de febrero de 2018, en cuanto a la aplicación del Formato Tipo para la evaluación de los servidores públicos que ocupan empleos de Libre Nombramiento y Remoción; el pazo quedó fijado para el 30 de marzo de 2020.

Las evaluaciones del desempeño del personal con derechos de carrera administrativa fueron enviadas a la Coordinación de Talento Humano en su totalidad, en el plazo establecido, a la fecha se encuentran activos y conservan sus derechos de carrera 25 funcionarios, este año se pensionaron 4 servidores públicos.

En cuanto al envío de las evaluaciones del Desempeño Laboral periodo 2019-2020 del personal de Libre Nombramiento y Remoción estas fueron recibidas en la Coordinación de Talento Humano desde el mes de abril de 2020 hasta el mes de noviembre del año en curso.

Fue importante recalcar a los evaluadores y evaluados que la Evaluación del Desempeño Laboral se constituye en una herramienta de gestión objetiva y permanente encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales.

Esta evaluación de tipo personal de alguna manera ha permitido medir el desempeño institucional.

Por ende se emitieron de nuevo las orientaciones a tener en cuenta en la Evaluación del Desempeño Laboral para el personal de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción, período 2020-2021 en ese orden mediante radicados números 0120004271902- 0120004272402- 0120004273002/MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-SUBAF-GRUTH-ARIGS-29.60 de fecha 16 de junio de 2020; se enviaron estos lineamientos, solicitando que se tuviera presente que para la Evaluación del Desempeño Laboral anual se debían concertar unos compromisos funcionales y comportamentales entre el evaluador y el evaluado.

Así mismo se hizo énfasis que cuando se presentaran situaciones especiales en el marco de la concertación de los compromisos como por ejemplo si hay ausencia de concertación entre el evaluador y el evaluado, tres días hábiles siguientes el evaluador procedería a fijarlos; en caso que se presente omisión del evaluador, tres días hábiles siguientes el evaluado remitiría una propuesta de compromisos, respecto de la cual el evaluador haría observaciones.

También se mencionó que los recursos contra la calificación definitiva son los contenidos en el Decreto Ley 760 de 2005, “Por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones “artículos 35, 36 y 37 que señalan: Artículo 35. Contra la calificación definitiva expresa o presunta podrá interponerse el recurso de reposición ante el evaluador y el de apelación para ante el inmediato superior de este, cuando considerare que se produjo con violación de las normas legales o reglamentarias que la regulan.

Los recursos se presentarán personalmente ante el evaluador por escrito y sustentados en la diligencia de notificación personal o dentro de los cinco (5) días siguientes a ella.

En el trámite y decisión de los recursos se aplicará lo dispuesto en el Código Contencioso Administrativo.

Artículo 36. Contra las evaluaciones semestrales o parciales expresas o presuntas no procederá recurso alguno.

Artículo 37. Ejecutoriada la calificación definitiva, el evaluador al día siguiente remitirá el respectivo expediente al Jefe de la Unidad de Personal o a quien haga sus veces.

En el mes de octubre del año en curso, se adelantó la retroalimentación a través del Informe seguimiento a la Implementación del Formato tipo de la Evaluación del Desempeño Laboral periodo 2019-2020 a las DISAN EJC- ARC y Jefe de SALUD FAC y con radicados números 0120007860302- 0120007859902- 0120007860303/MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-SUBAF- GRUTH-ARING-29.60 de fecha 09-10-2020, fueron remitidos dichos informes con las respectivas observaciones y recomendaciones.

Por lo anteriormente descrito, el Sistema de Evaluación del Desempeño laboral se está aplicando a todos los funcionarios que conforman la planta de personal del Ministerio de Defensa Nacional- Dirección General de Sanidad Militar que ocupan empleos de libre nombramiento y remoción y empleos de carrera administrativa con derechos de carrera y en muy pocos casos en la modalidad de provisionales por estar pendiente el concurso público de méritos; para estos funcionarios, no se exigía que en el lapso de 2019-2020 fueran evaluados.

Sin desconocer que la Evaluación del Desempeño Laboral es anual y está sustentada en la Resolución interna N° 0143 del 15 de febrero de 2018, por la cual se implementó el formato tipo de Evaluación del Desempeño laboral para los funcionarios vinculados en provisionalidad; así mismo mediante Acto Administrativo N° 1233 del 29 de agosto de 2019, se adicionó la Resolución N° 0143 en los artículos 1 y 6 quedando especificado que este formato tipo se aplicaría a los funcionarios que ocupan empleos de libre Nombramiento y Remoción.

Importante señalar que la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo de la Función Pública emitieron la Circular Conjunta N° 100-001-2020 para los Representantes Legales del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario INPEC, la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, el Personal Civil No Uniformado del Sector Defensa. Entre otros; con el asunto Sistemas propios de Evaluación de Desempeño.

Dicho documento hace referencia a que el desempeño laboral de los empleados deberá ser evaluado con base en parámetros previamente establecidos que permitan fundamentar un juicio objetivo sobre su conducta laboral y sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales, para lo cual las entidades deberán desarrollar sus sistemas propios de evaluación.

Ratificaron que en la actualidad varias de las entidades que se rigen por sistemas específicos de carrera administrativa no cuentan con sistemas propios para evaluar el desempeño de los servidores y que por ello las entidades pueden adoptar un sistema propio.

Sobre el particular, La Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Acuerdo 026 de 2019: indicó:

1. "Identificar el marco normativo que da soporte legal del sistema propuesto.
2. Enfocar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral en la Gestión de Talento por competencias laborales respondiendo a las

necesidades institucionales. Entre otros aspectos.

En ese orden se diseñó un formato propio para la Evaluación del Desempeño y otro para formular el plan de mejoramiento individual cuando la calificación es inferior al 70%, estos se encuentran en prueba y son los que se aplican para el personal de planta.

Como puede observarse se realizó la socialización de los formatos, así como de los actos administrativos y de los lineamientos en materia de Evaluación del Desempeño a los Directores de la DISAN Ejército - Armada y Jefe de Salud FAC, también a los subdirectores y Coordinadores de Grupo de la DIGSA.

Hasta la fecha se cuenta con el consolidado de las evaluaciones del desempeño del personal civil de planta del MINDEFENSA- DIGSA enviadas por las Direcciones de Sanidad Ejército- Armada y la Jefatura de Salud del período anual 2019-2020.

El personal que ostenta derechos de carrera también cuenta con las evaluaciones del desempeño laboral lapso 2019-2020.

Estrategia monitoreo y seguimiento SIGEP

De acuerdo a lo establecido en el Decreto 1083 de 2017, los servidores públicos deben realizar la actualización de la declaración de bienes y rentas y de la actividad económica a través de la página www.sigep.gov.co, hasta el 31 de mayo de cada año.

La Dirección General de Sanidad Militar mediante oficio No. 6601 del 24 de abril de 2020 y 6602 del 24 de abril de 2020, solicitó a las Direcciones de Sanidad Ejército Nacional, Armada Nacional y Jefatura de Salud de la Fuerza Aérea Colombiana, difundir la información a los Establecimientos de Sanidad Militar, para que los funcionarios civiles de Planta de la Dirección General de Sanidad Militar, actualizaran la declaración de bienes y rentas año 2019, a través de la página www.sigep.gov.co; con el fin de dar cumplimiento al plazo establecido por el Departamento Administrativo de Función Pública.

Así mismo, se realizó seguimiento por parte del Grupo de Talento Humano para el monitoreo del avance en SIGEP, se remitieron correos electrónicos a las Direcciones de Sanidad, con el fin de dar cumplimiento a 31 de mayo de 2020, que todos los funcionarios cumplieran al 100% con la actualización de la Declaración de Bienes y Rentas.

Respecto al módulo de hojas de vida en SIGEP, se estableció que dentro de los requisitos para efectuar un nombramiento se debe verificar el diligenciamiento de la Hoja de Vida en SIGEP. La Dirección General de Sanidad Militar en la Vigencia 2020 realizó (169) nombramientos y (195) nuevos nombramientos, para este proceso los funcionarios realizaron el respectivo cargue de la información de estudios, experiencia y datos personales, así mismo, el Grupo de Talento Humano verificó que la información registrada fuera acorde con los soportes anexos, se validó y aprobó la Hoja de vida de (364) funcionarios nombrados. Estrategia gestión de la información y Estrategia análisis de datos

Caracterización del talento humano

La caracterización del Talento Humano fue un proyecto que se empezó en agosto de 2020. El cual fue desarrollado a través de la herramienta Formularios de Google donde el fin último de la actividad fue conocer las particularidades de nuestros funcionarios a nivel nacional para segmentarlos en grupos que compartan atributos similares para conocer en mayor detalle la población su perfil, ubicación y desempeño de funciones, diseñar estrategias institucionales para el fortalecimiento del talento humano de acuerdo a las necesidades del subsistema de salud por regiones.

El objetivo de esta caracterización, es conocer el estado y perfil del talento humano que hace parte del SSFFM, fue la recopilación de datos para recoger información requerida por el DAFP con el Formulario único de Reporte de avance a la gestión y el cruce de información con la subdirección de salud conociendo las necesidades regionales y proponer movilidad o reubicación de personal basadas en estas.

Es por esta razón que se establecen variables geográficas, demográficas, intrínsecas y de comportamiento. Las variables geográficas permiten conocer la ubicación del talento humano, las demográficas estudian las características de la población y su desarrollo a través del tiempo. Las intrínsecas y de comportamiento refieren las actividades predilecta o estilo de vida, motivaciones e influencias. Las variables más relevantes para la toma de decisiones del grupo, se describen a lo largo del documento.

Dada la cantidad de personas a caracterizar, al mes de octubre se hizo el primer cierre para poder realizar el conteo y primer control del talento humano caracterizado. Contando con una participación aproximada del 70% del SSFFMM. En este sentido, la caracterización se espera completarla en el año 2021 con la ayuda y gestión de las Direcciones de Sanidad Ejército Armada y Jefatura Salud Fuerza aérea.

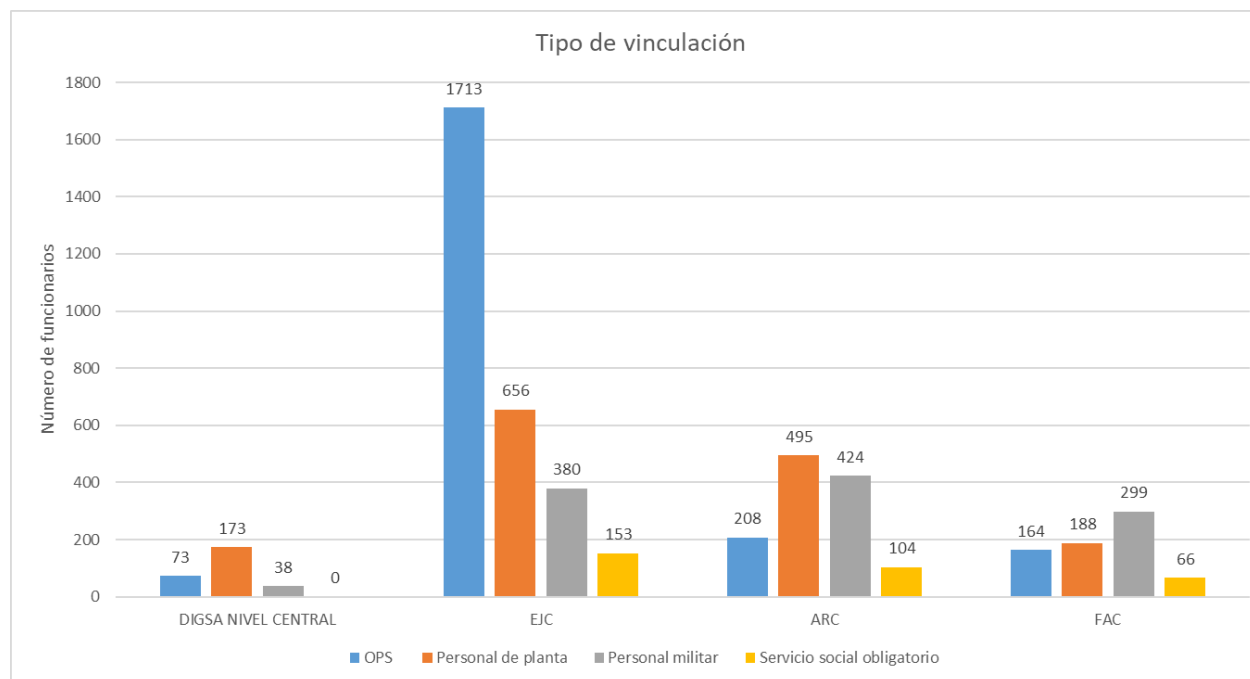
Se resalta que, tener la información necesaria o contar con sistemas de información actualizados, permite analizar las posibles oportunidades de mejora en los diferentes procesos del Grupo Talento Humano y así, enfocar el plan de trabajo hacia unas acciones oportunas que conlleven a contar con el apoyo de un talento humano motivado, capacitado y fortalecido en sus competencias, de tal manera que también se vean beneficiadas las personas que requieren de la prestación de los servicios de salud.

Caracterización de los servidores públicos

Para la esta caracterización, se realizó entre los meses de septiembre y octubre una encuesta a nivel nacional, con participación de la Dirección General de Sanidad Militar con un 100%, Dirección de Sanidad Ejército con un 71%, Dirección de Sanidad Armada también con un 71% y finalmente la Jefatura Salud Fuerza Aérea con un 100%. Para un total de 5.134 trabajadores participantes.

Los servidores públicos son el corazón de la entidad, por lo cual es de gran importancia conocer las diferentes características de los servidores que apoyan la misionalidad de la entidad, esto permite una correcta planificación en la gestión del talento humano. A continuación, algunas características en cuanto a: Denominación del empleo, nivel educativo, distribución por profesiones, edad de los servidores públicos, distribución servidores públicos por sexo, antigüedad laboral, pre pensión, conocimiento de otro idioma, cabeza de familia, situación de discapacidad, fuero sindical y pertenencia étnica.

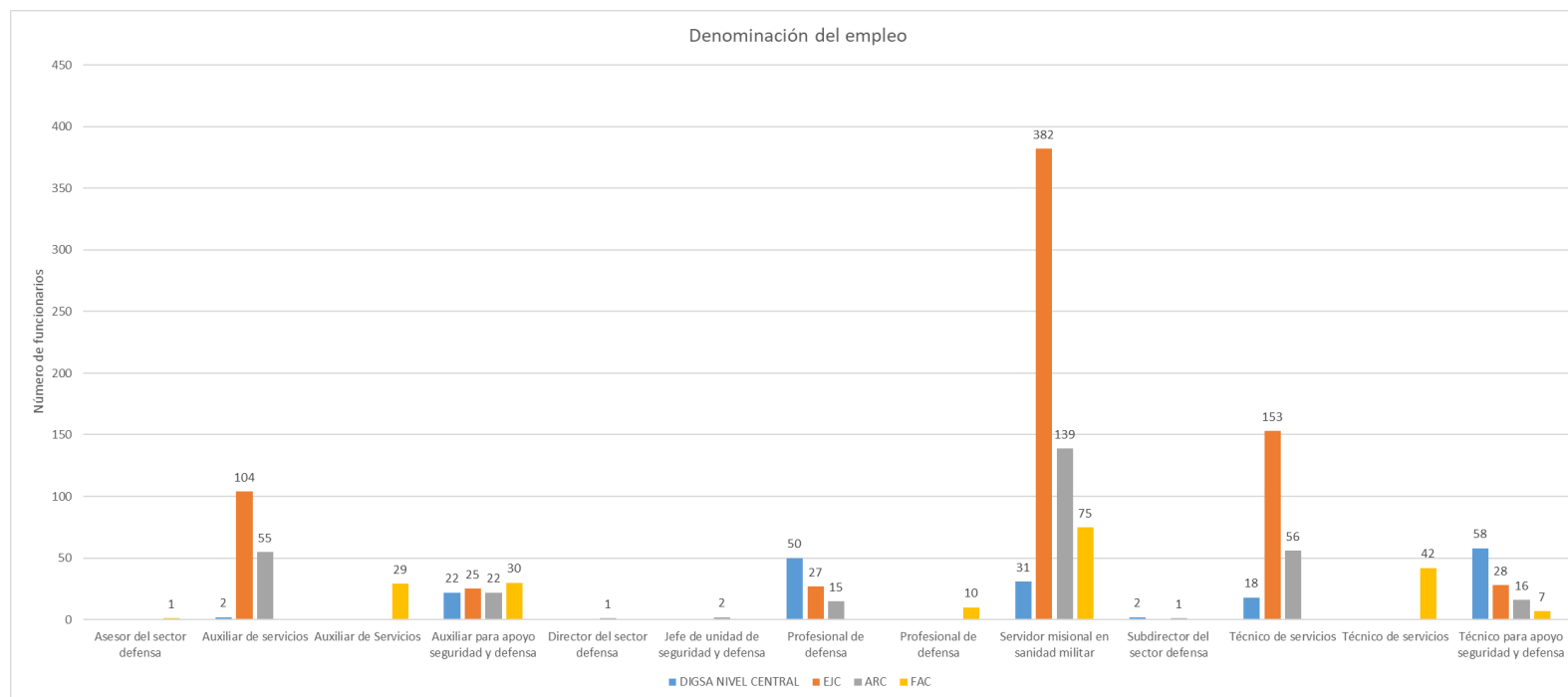
Ilustración 6. Tipo de vinculación.



Fuente: Elaboración propia. Corte octubre 2020.

De 5.134 trabajadores que respondieron la encuesta a nivel nacional, pertenecientes a la DIGSA, DISAN EJC, DISAN ARC, JEFSa y ESM, se evidencia en mayor número al personal OPS con 2.158 personas, seguido del personal de planta con 1512 personas, personal militar con 1141 y finalmente, el personal de servicio social obligatorio con 323.

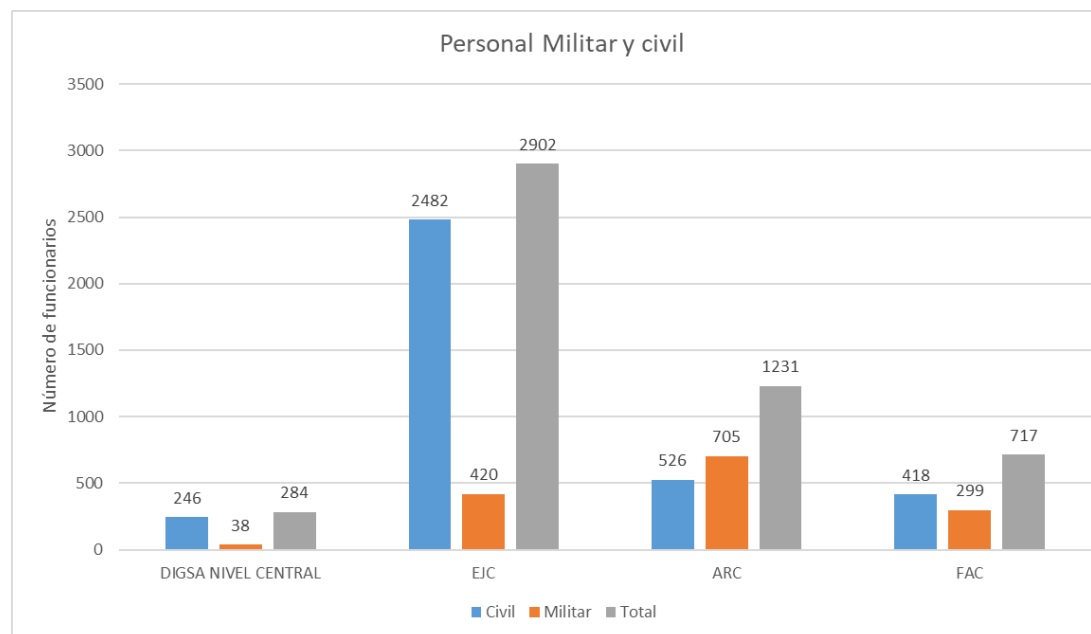
Ilustración 7. Denominación del empleo.



Fuente: Elaboración propia. Corte octubre 2020.

De acuerdo a los 5.134 trabajadores que respondieron la encuesta, se evidencia en mayor número al personal misional con 627 Servidores Misionales en Sanidad Militar, 227 Técnicos de Servicio, 161 Auxiliares de Servicio y se destacan también en la parte administrativa, 109 Técnicos para Apoyo Seguridad y Defensa.

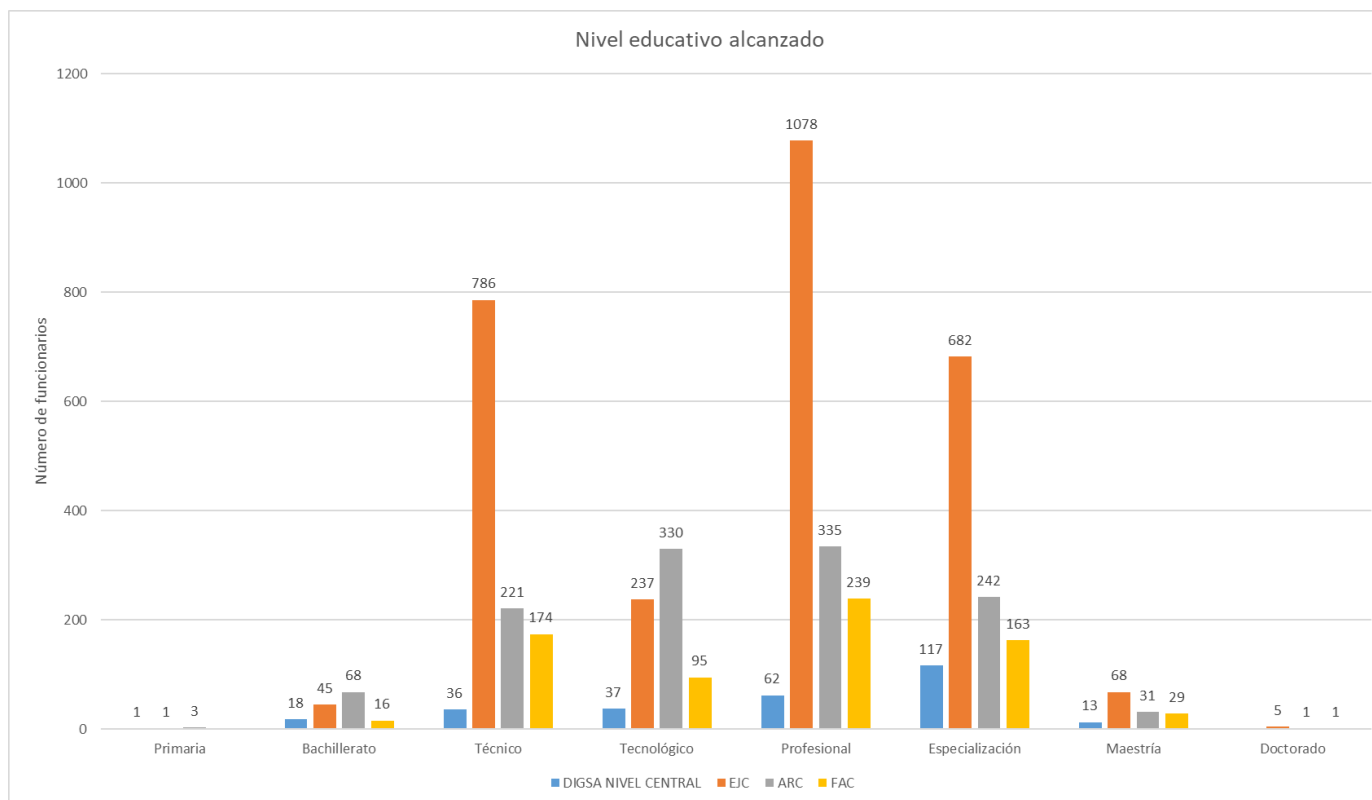
Ilustración 8. Número de personal militar y civil.



Fuente: Elaboración propia. Corte octubre 2020.

La Dirección Sanidad Ejército y sus ESM representan el mayor número de trabajadores, sumando personal militar y civil, aunque comparado con la Dirección de Sanidad Armada registra menos personal militar. Esto se puede explicar en razón a qué la encuesta fue respondida por el 71% del personal.

Ilustración 9. Nivel educativo.



Fuente: Elaboración propia. Corte octubre 2020.

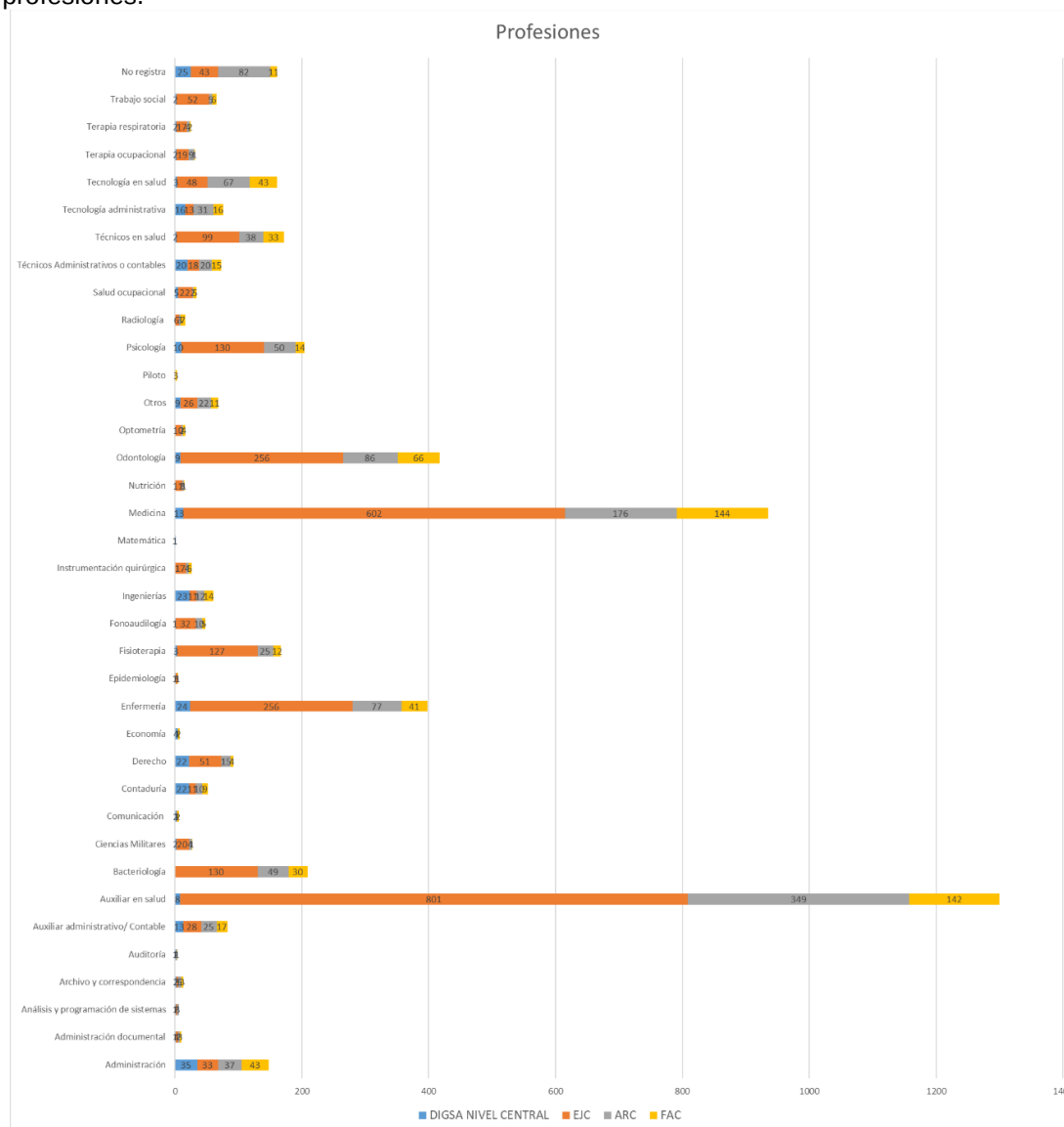
En cuanto al nivel educativo de las 5.134 personas que respondieron la encuesta para la caracterización, se encuentra un total de 1.714 personas con pregrado, seguido por 1.204 personas con especialización, 141 personas con maestría y 7 personas con doctorado. De acuerdo a los anterior, 3066 trabajadores registran estudios de educación superior.

Tabla 2. Distribución por profesiones.

PROFESIÓN	DIGSA NIVEL CENTRAL	EJC	ARC	FAC	TOTAL GENERAL
Administración	35	33	37	43	148
Administración documental	1	4	2	3	10
Análisis y programación de sistemas	1	2	3		6
Archivo y correspondencia	2	3	5	3	13
Auditoría	1		2	1	4
Auxiliar administrativo/ Contable	13	28	25	17	83
Auxiliar en salud	8	801	349	142	1300
Bacteriología		130	49	30	209
Ciencias Militares	2	20	4	1	27
Comunicación	2	1	1	2	6
Contaduría	22	11	10	9	52
Derecho	22	51	15	4	92
Economía	4		1	2	7
Enfermería	24	256	77	41	398
Epidemiología	1	3		1	5
Fisioterapia	3	127	25	12	167
Fonoaudiología	1	32	10	5	48
Ingenierías	23	11	12	14	60
Instrumentación quirúrgica		17	4	5	26
Matemática	1				1
Medicina	13	602	176	144	935
Nutrición		11	3	1	15
Odontología	9	256	86	66	417
Optometría		10	2	4	16
Otros	9	26	22	11	68
Piloto				3	3
Psicología	10	130	50	14	204
Radiología		6	3	7	16
Salud ocupacional	5	22	2	5	34
Técnicos Administrativos o contables	20	18	20	15	73
Técnicos en salud	2	99	38	33	172
Tecnología administrativa	16	13	31	16	76
Tecnología en salud	3	48	67	43	161
Terapia ocupacional	2	19	9	1	31
Terapia respiratoria	2	17	4	2	25
Trabajo social	2	52	5	6	65
No registra	25	43	82	11	161
Total general	284	2902	1231	717	5134

Fuente: Elaboración propia. Corte octubre 2020.

Ilustración 10. Distribución por profesiones.

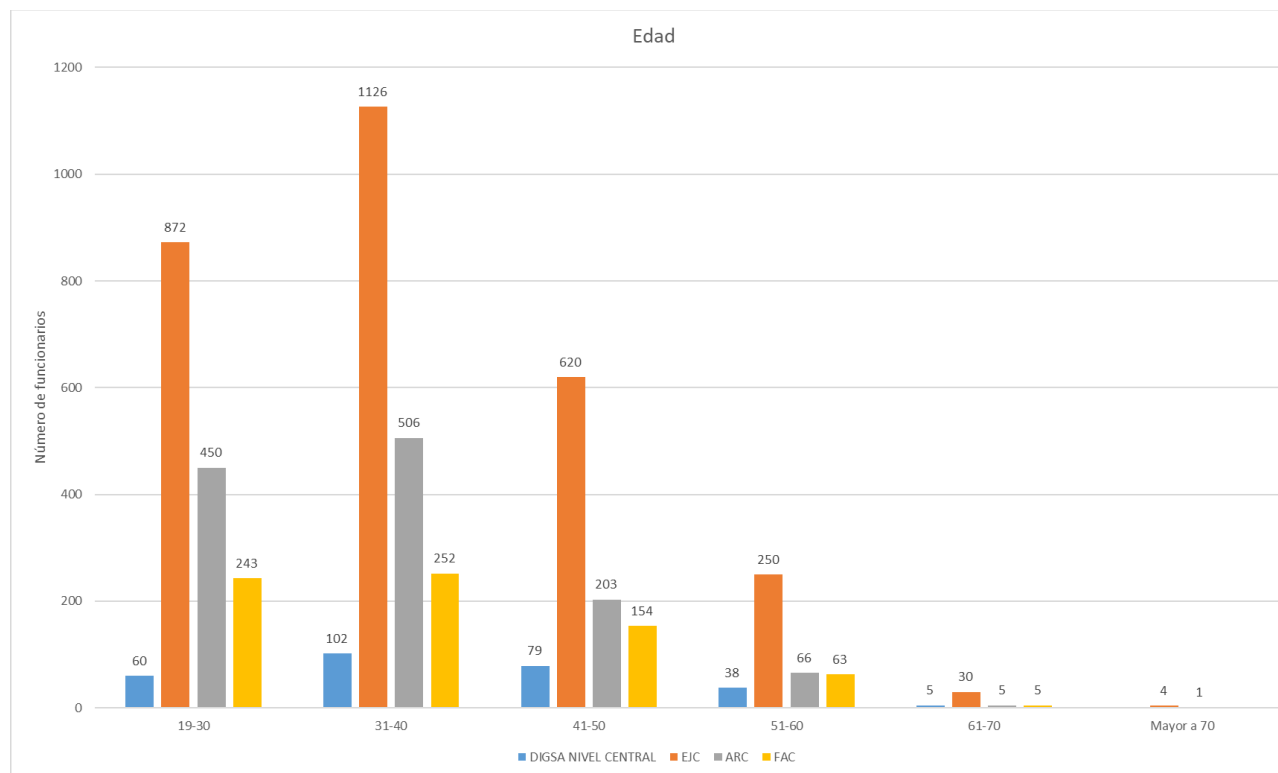


Fuente: Elaboración propia. Corte octubre 2020.

En profesiones asistenciales se encuentran en los tres primeros lugares; 935 profesionales en Medicina, 417 profesionales en Odontología y 398 profesionales en enfermería.

En otras profesiones diferentes al contexto asistencial; 148 profesionales en Administración, 92 profesionales en Derecho y 60 profesionales en Ingeniería.

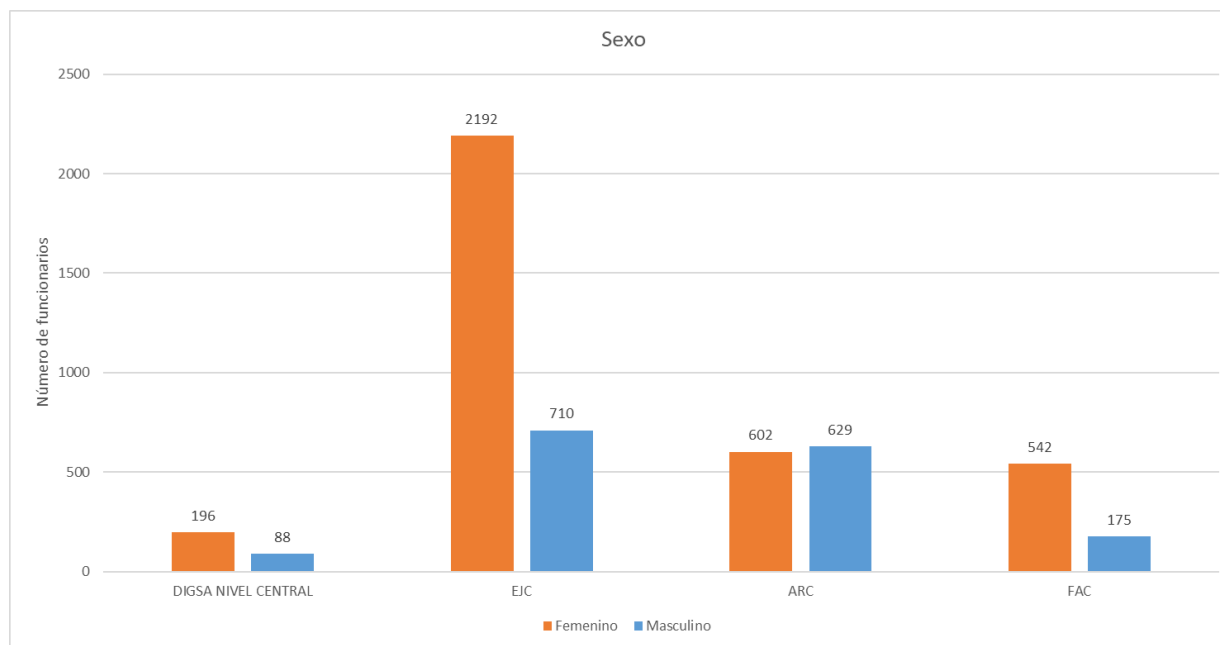
Ilustración 11. Edad de los servidores públicos.



Fuente: Elaboración propia. Corte octubre 2020.

De acuerdo al análisis realizado se puede evidenciar que la mayoría de trabajadores se encuentran en un rango de edad entre los 31 y 40 años (1.986), seguido por el rango de edad entre los 19-30 años (1.625), en el rango de edad entre los 41 y 50 años (1.056) y se encuentran cinco trabajadores que superan los 70 años de edad.

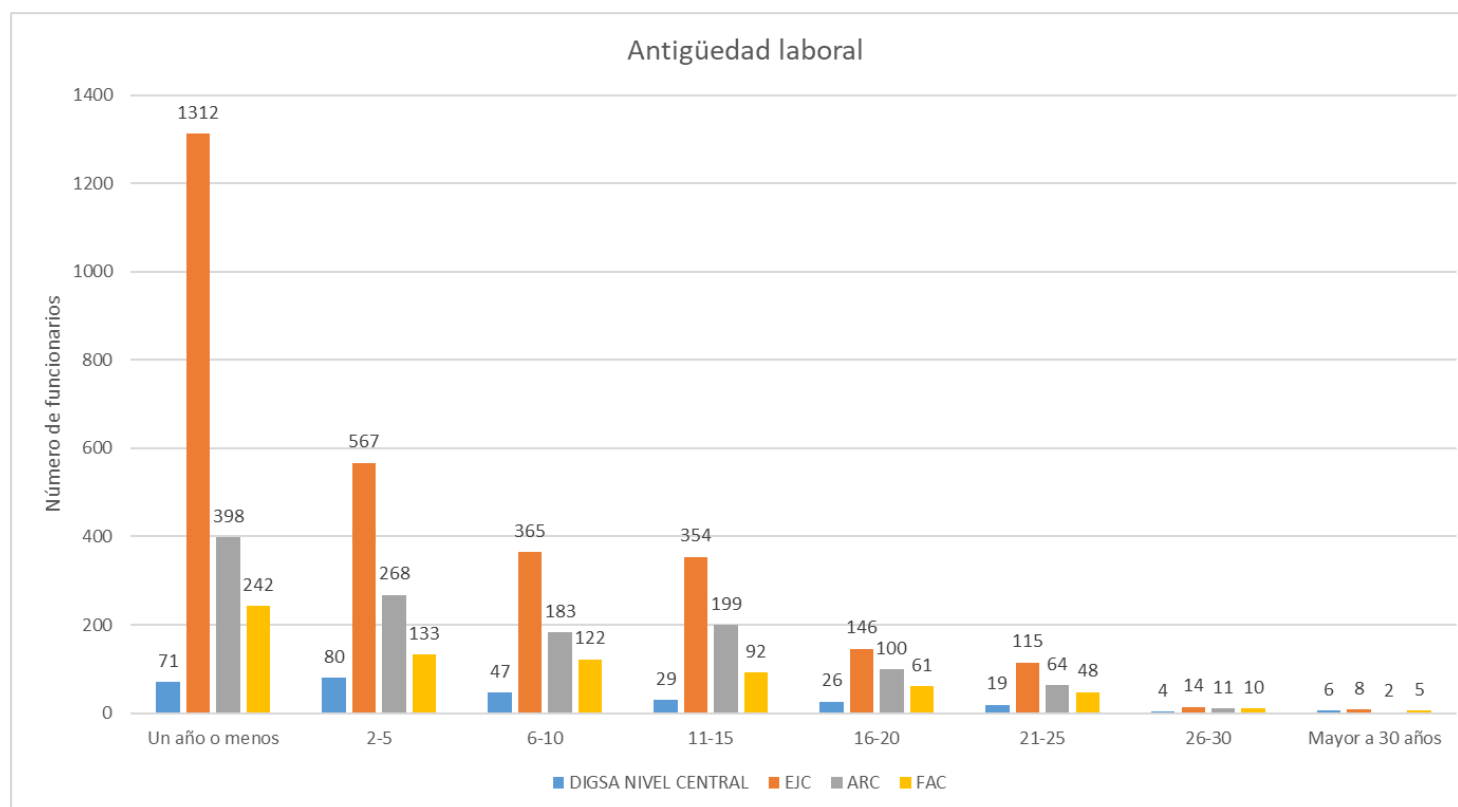
Ilustración 12. Distribución servidores públicos por sexo.



Fuente: Elaboración propia. Corte octubre 2020.

Del total de 5.134 trabajadores, se encuentra que 3.532 son mujeres y 1.602 son hombres.

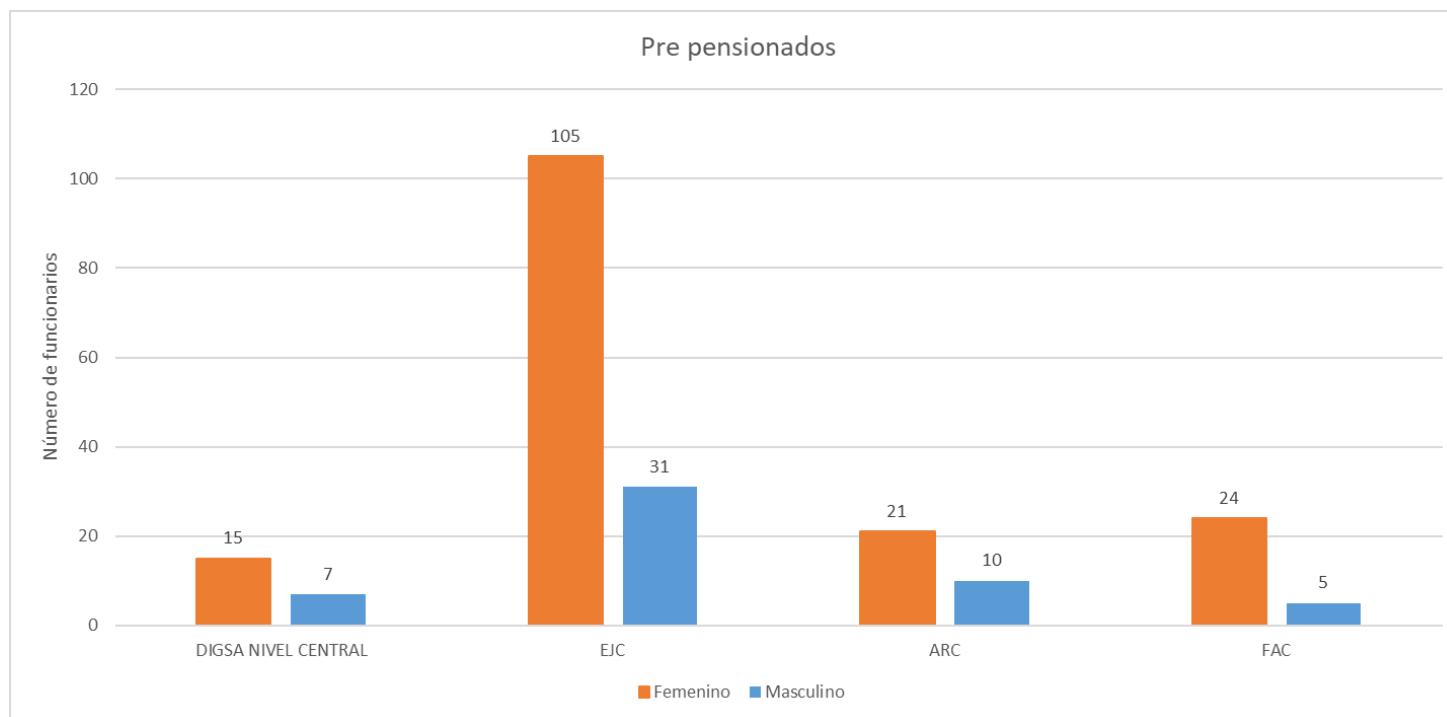
Ilustración 13. Antigüedad laboral (años).



Fuente: Elaboración propia. octubre 2020.

A través de la gráfica se puede destacar que, 2.023 personas se encuentran trabajando en la entidad hace menos de un año, entre 6 y 10 años 717 personas, entre 11 y 15 años 674 personas, entre 21 y 25 años 246 personas y también es importante mencionar que hay 21 personas con más de 30 años al servicio de la sanidad militar.

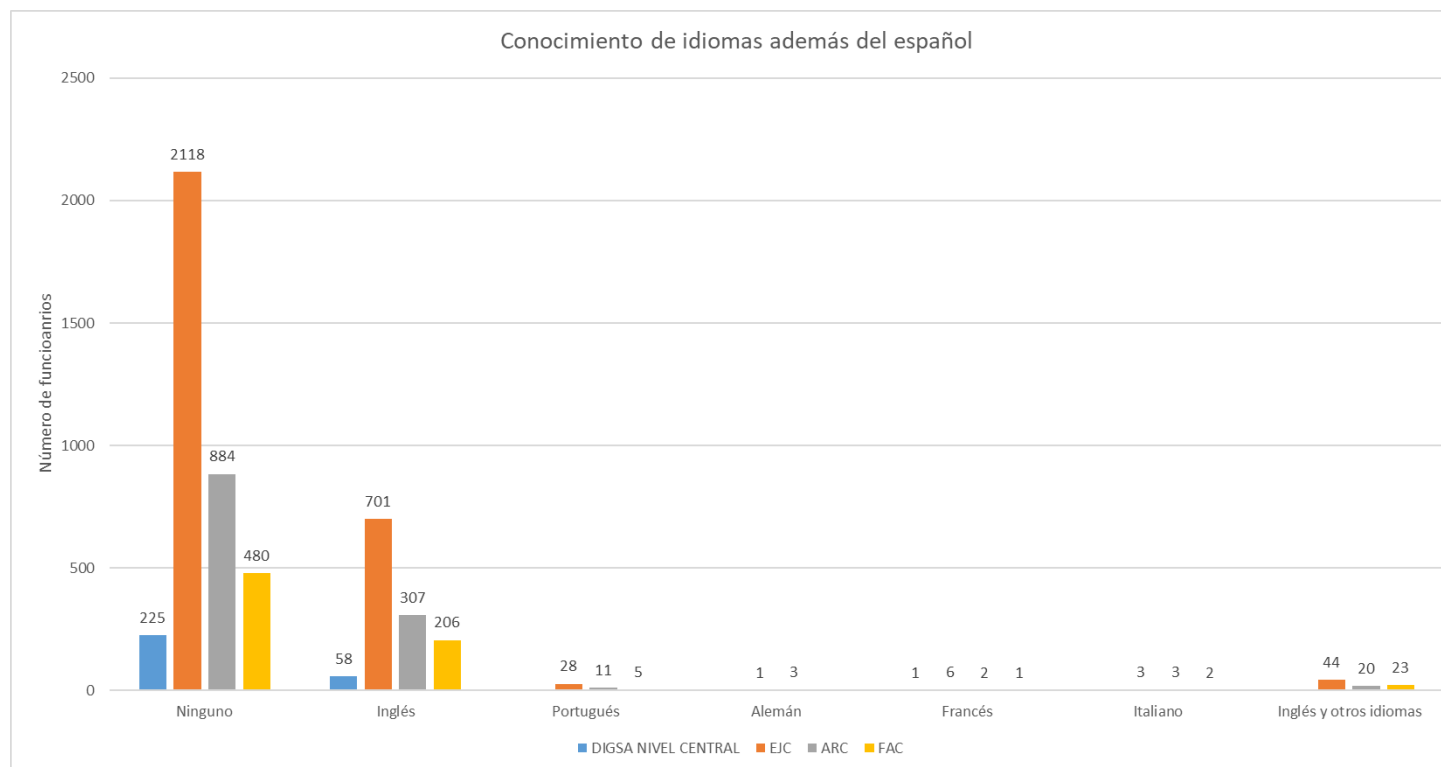
Ilustración 14. Pre pensionados.



Fuente: Elaboración propia. Corte octubre 2020.

Son los servidores públicos que están dentro de sus tres últimos años para cumplir la edad de pensión (Desde los 54 años para las mujeres y 59 años para los hombres) teniendo en cuenta el régimen de prima media. Dentro de los aspectos a destacar, se evidencia en mayor número al personal femenino frente al personal masculino en cada una de las entidades, y el total es el siguiente: Veintidós (22) personas en la DIGSA, ciento treinta y seis (136) personas en la DISAN EJC, treinta y uno (31) personas en la DISAN ARC y finalmente veintinueve (29) personas en la JEFSA para un total de doscientos dieciocho (218) trabajadores, en edad de pre pensión de acuerdo a los datos registrados por 5.134 trabajadores con corte al mes de septiembre de la vigencia 2020.

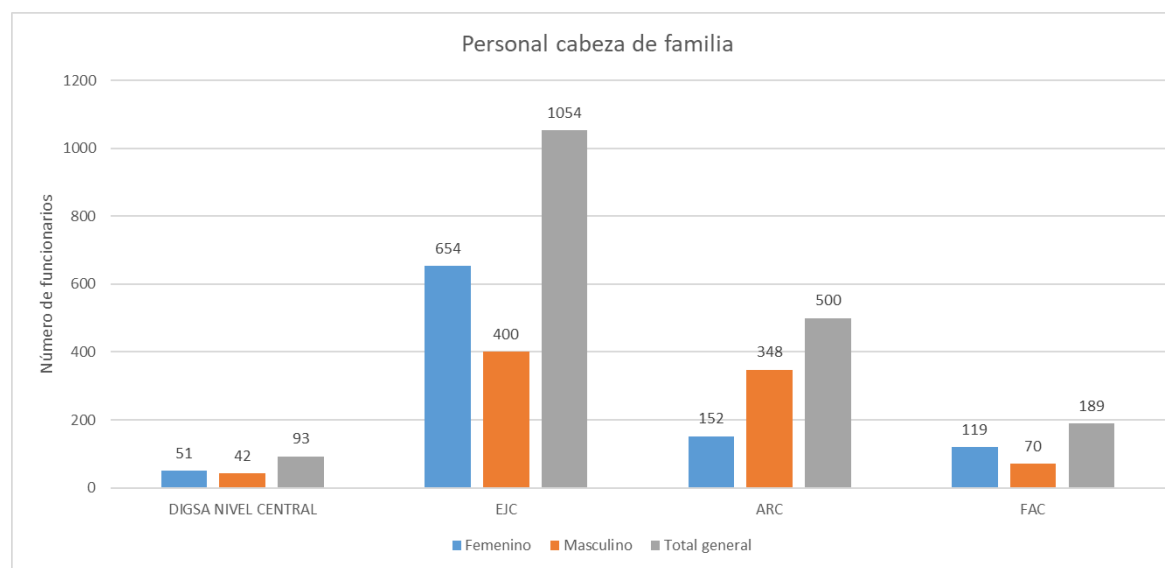
Ilustración 15. Conocimiento de idioma además del español.



Fuente: Elaboración propia. Corte octubre 2020.

De acuerdo a la información registrada por los trabajadores, se encuentra que 3.707 no hablan otro idioma, 1.272 trabajadores registraron que tienen conocimientos del idioma inglés, otros 44 en idioma portugués y 87 de ellos conocen o dominan más de dos idiomas.

Ilustración 16. Personal cabeza de familia.



Fuente: Elaboración propia. Corte octubre 2020.

Un total de 1.836 trabajadores son cabeza de hogar; 976 mujeres y 860 hombres.

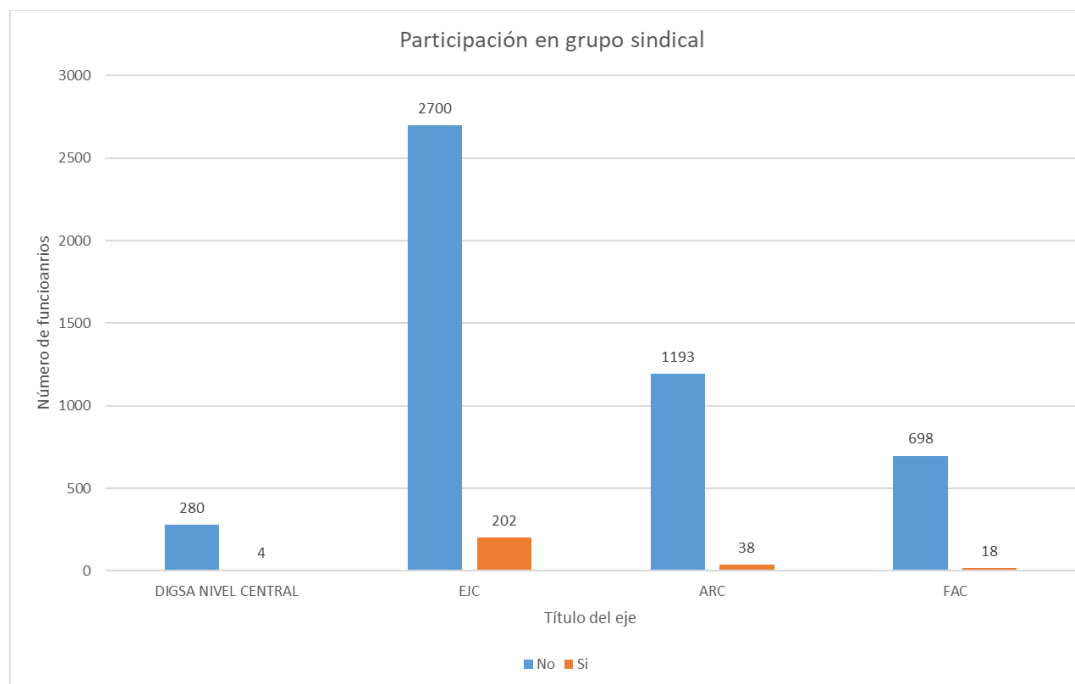
Tabla 3. Número de personas con de discapacidad.

Situación de discapacidad certificada por su EPS	DIGSA NIVEL CENTRAL	EJC	ARC	FAC	Total general
Discapacidad auditiva	2	9	3	2	16
Discapacidad cognitiva			1		1
Discapacidad mental		1	2		3
Discapacidad motora		45	9	7	61
Discapacidad visual	2	13	2	3	20
Discapacidad motora, Discapacidad auditiva		2	1		3
Discapacidad motora, Discapacidad cognitiva		1			1
Discapacidad motora, Discapacidad visual		2			2
Discapacidad visual;Discapacidad mental				1	1
Ninguna	280	2829	1212	704	5026
Total general	284	2902	1231	717	5134

Fuente: Elaboración propia. Corte octubre 2020.

En cuanto a la situación de discapacidad de los funcionarios, se tiene que la discapacidad visual y motora son las que más se repiten. Cerca de 71 funcionarios del total las tienen. Seguida por la discapacidad auditiva con un total de 16 funcionarios. Adicionalmente, cerca de 7 personas tienen más de dos discapacidades sea discapacidad motora con discapacidad auditiva, cognitiva o visual, o discapacidad visual con discapacidad mental.

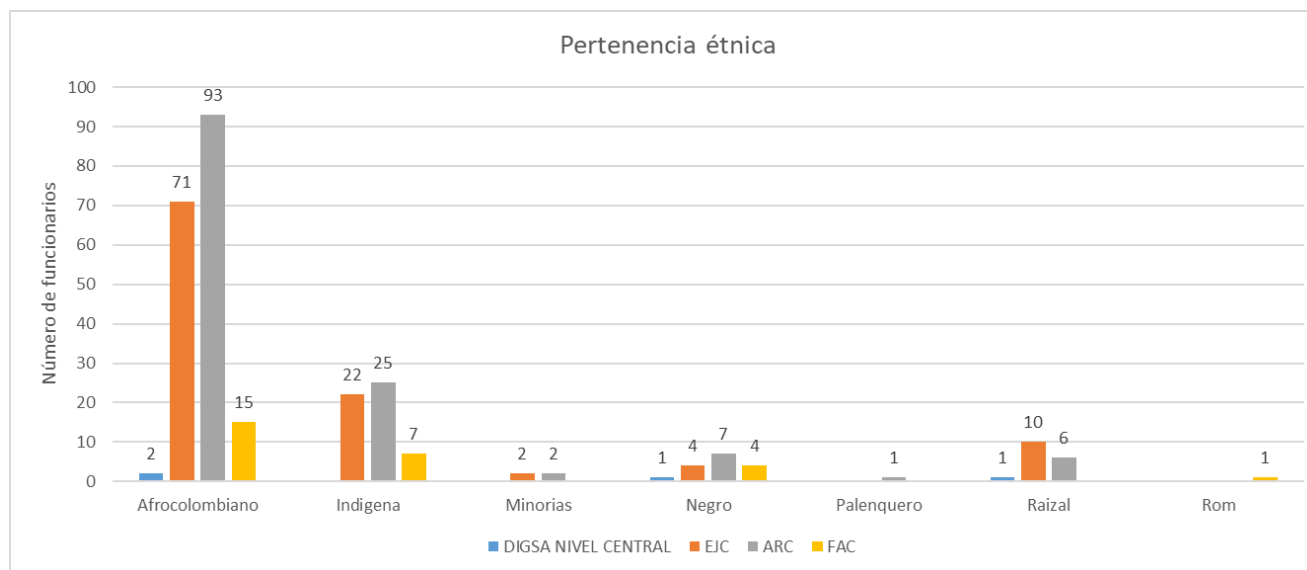
Ilustración 17. Fuero sindical.



Fuente: Elaboración propia. Corte octubre 2020.

En cuanto a la participación en algún grupo sindical, se tiene un total de 262 personas. En la Dirección de Sanidad Ejército y sus ESM, predomina la participación de los funcionarios en estos grupos, con un total de 202 funcionarios, seguidos por la Dirección de Sanidad Armada y sus ESM con 38 funcionarios, Jefatura Salud Fuerza Aérea con 18 funcionarios y finalmente la Dirección General de Sanidad Militar nivel central con 4 funcionarios participando en los grupos de mención.

Ilustración 18. Pertenencia étnica.



Fuente: Elaboración propia. Corte octubre 2020.

Respecto a la pertenencia étnica, se tiene que la mayoría de las personas que se consideran dentro de alguna, predomina la etnia afrocolombiana con 181 funcionarios, seguido de etnia indígena con 54 funcionarios, etnia raizal con 17 funcionarios y etnia negro con 16 funcionarios. De las etnias con menor población son las Minorías, Palenquero y ROM con 4 funcionario, 1 funcionario y 1 funcionarios respectivamente.

Caracterización de los empleos

- Planta de personal

Tabla 4. Planta de personal.

Nº de Empleos	DENOMINACION	COD - GRADO
	DESPACHO DEL DIRECTOR	
1	Director del sector defensa	1-3 20
	PLANTA GLOBAL	
3	Subdirector del sector defensa	1-2-1 19
1	Jefe de unidad de seguridad y defensa	1-6 19

N° de Empleos	DENOMINACION	COD - GRADO
4	Servidor misional en sanidad militar	2-2 25
115	Servidor misional en sanidad militar	2-2 16
192	Servidor misional en sanidad militar	2-2 14
67	Servidor misional en sanidad militar	2-2 12
122	Servidor misional en sanidad militar	2-2 10
91	Servidor misional en sanidad militar	2-2 9
7	Servidor misional en sanidad militar	2-2 8
15	Servidor misional en sanidad militar	2-2 7
4	Servidor misional en sanidad militar	2-2 6
91	Servidor misional en sanidad militar	2-2 4
2	Servidor misional en sanidad militar	2-2 3
2	Profesional de defensa	3-1 22
6	Profesional de defensa	3-1 20
4	Profesional de defensa	3-1 18
20	Profesional de defensa	3-1 17
16	Profesional de defensa	3-1 16
15	Profesional de defensa	3-1 15
3	Profesional de defensa	3-1 14
3	Profesional de defensa	3-1 13
1	Profesional de defensa	3-1 11
9	Profesional de defensa	3-1 8
3	Profesional de defensa	3-1 7
1	Profesional de defensa	3-1 5
1	Orientador espiritual	4-1 20
11	Técnico de servicios	5-1 30
2	Técnico de servicios	5-1 29
6	Técnico de servicios	5-1 28
219	Técnico de servicios	5-1 26
8	Técnico de servicios	5-1 25
75	Técnico de servicios	5-1 24
22	Técnico de servicios	5-1 23
15	Técnico de servicios	5-1 22
1	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1 33

Nº de Empleos	DENOMINACION	COD - GRADO
5	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1 31
7	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1 30
24	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1 28
1	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1 27
48	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1 26
34	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1 24
6	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1 23
2	Técnico para apoyo de seguridad y defensa	5-1 22
1	Auxiliar de servicios	6-1 33
1	Auxiliar de servicios	6-1 27
41	Auxiliar de servicios	6-1 26
25	Auxiliar de servicios	6-1 25
99	Auxiliar de servicios	6-1 21
6	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1 36
1	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1 33
1	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1 31
9	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1 27
59	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1 26
26	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1 25
13	Auxiliar para apoyo de seguridad y defensa	6-1 21
1.567	TOTAL	

	DESPACHO DEL DIRECTOR	
11	Profesional de defensa	3-1 22

1.578	TOTAL, PLANTA DE PERSONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DIGSA	
--------------	--	--

Fuente: Elaboración propia Grupo de Talento Humano. Corte a 30 de octubre 2020.

- Cargos en vacancia definitiva por niveles

Tabla 5. Cargos en vacancia definitiva por niveles.

Empleos	Aprobados	Provistos	Vacantes
Nivel directivo	5	5	0
Nivel asesor	710	680	30
Nivel profesional	95	84	11
Nivel técnico	486	472	14
Nivel asistencial	282	257	25
Total	1578	1498	80

Fuente: Elaboración propia Grupo de Talento Humano. Corte a 30 de octubre 2020.

Estrategia gestión del cambio y Estrategia de integración

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

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

Actividades

En los meses de mayo y junio, se difundieron los siete (7) valores del Código de Integridad, a través de correo electrónico con el apoyo del Área Gestión del Cambio y Comunicaciones Estratégicas; al interior de la Dirección General de Sanidad Militar, la Dirección de Sanidad Ejército, Dirección de Sanidad Armada, Jefatura Salud Fuerza Aérea y estas a su vez a los Establecimientos de Sanidad Militar.

Capacitaciones

Con el apoyo del proceso de capacitación se realizaron las siguientes actividades, que están registradas en el Informe de Gestión del Plan Institucional de Capacitación, las cuales fortalecen el cambio y la cultura organizacional, y que dan también cumplimiento a la política de integridad:

1. Capacitaciones Código de Integridad: Teniendo en cuenta la importancia de promover continuamente la integridad pública e interiorizar el Plan y código de integridad en todos los funcionarios, con el apoyo de Colsubsidio se gestiona y participa, en dos capacitaciones dirigidas a todos los funcionarios y colaboradores referentes a dos de los siete valores del código de integridad, de la siguiente manera:
 - Trabajo en equipo: viernes 18 de septiembre de 2020 de 9:00 am a 11:00 am
 - Actitud de Servicio: martes 29 de septiembre de 2020 de 9:00 am a 11:00 am

Ilustración 19. Correo electrónico capacitación Código de Integridad.

viernes 18/09/2020 1:53 p. m.

OPS. Maria Alejandra Torres Bastidas

RE: MAÑANA OBLIGATORIO- CITACION ASISTENCIA CAPACITACIONES CODIGO DE INTEGRIDAD 18 Y 29 DE SEPTIEMBRE

Para: AASD, Luz Dary Alonso Torres

Buenos días

Por medio de la presente, me permito informar que por órdenes e instrucciones del Señor Mayor General, Director General de Sanidad Militar, se solicita que **todos** los funcionarios planta, personal militar y de igual forma se extiende la invitación al personal prestador de servicios, **asistan a las Capacitaciones relacionadas a los Valores del Código de Integridad el 18 y 29 de septiembre**. Lo anterior, con el propósito de promover continuamente la integridad pública e interiorizar el Plan y código de integridad en todos los funcionarios. (SE LLEVARA ASISTENCIA Y SE REALIZARAN ACTAS RESPECTIVAS).

LINK DE CONEXIÓN:
https://teams.microsoft.com/join/launcher/launcher.html?type=meetup-join&deepLinkId=6b5bad9d-822b-4b4d-a969-9833999f69c8&directDl=true&msLaunch=true&enableMobilePage=true&url=%2F_%23%2F%2Fmeetup-join%2F19%3Ameeting_NJRINDI1NTktZjZmNS00YmM1LTg5ZjMtMWY1MjZkMGVkyTg1@thread.v2%2F0%3Fcontext%3D%2578%2522Tid%2522%3A%2522f2f6463a-dd2a-41c5-bac8-581c45c54dbe%2522,%2522Oid%2522%3A%25228c206fdd-a04d-4b9c-ba67-0ddc249a4b09%2522%257D%26anon%3Dtrue&suppressPrompt=true

TEMATICA	FECHA	HORA	HERRAMIENTA DE CONEXION
Trabajo en Equipo	Viernes 18 de	Inicio: 9:00 am	Microsoft Teams (el link se

Fuente: Grupo Talento Humano.

3. Gestión y socialización de capacitación liderada por la función pública “Conflicto de Interés” dirigida a todos los funcionarios públicos y con el propósito de fortalecer lo ético.

Ilustración 22. Capacitación Conflicto de Interés.



Fuente: Grupo Talento Humano.

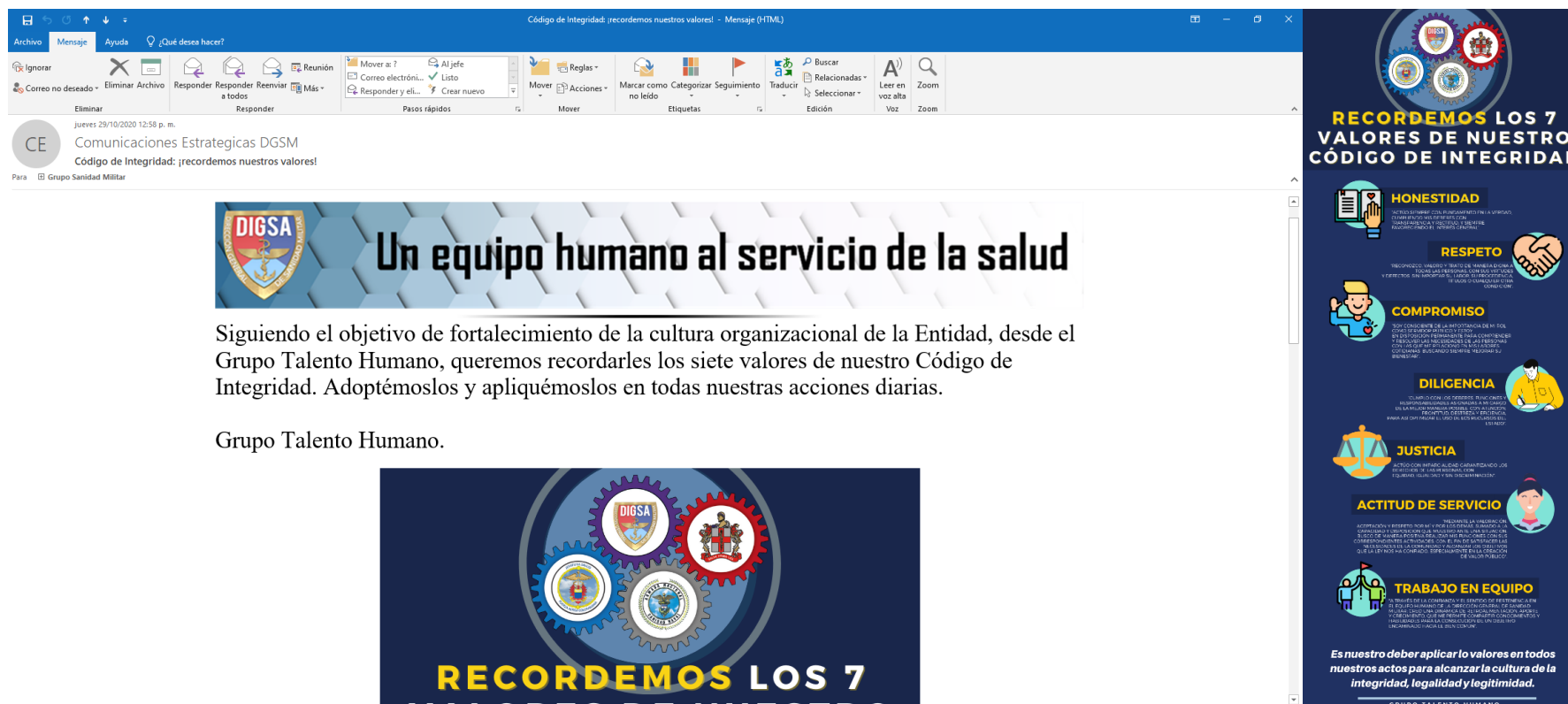
4. Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad

El 28 de octubre de 2020 se realizó este autodiagnóstico 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.

5. Divulgación valores del servicio público

Con el apoyo del Área Gestión del Cambio y Comunicaciones Estratégicas, se envió una infografía por correo electrónico al personal de la Dirección General de Sanidad Militar, con los siete valores que están registrados en el Código de Integridad.

Ilustración 23. Envío infografía valores.



Fuente: Grupo Talento Humano DIGSA.

Ilustración 24. Diagnóstico de Gestión Código de Integridad.

COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)	OBSERVACIONES
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	74,0	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	75,0	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	80	
				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	
				Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	75	
				Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.		No aplica, no hay un punto de comparación actualmente
		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.	50,0	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.	80	
				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.	20	Pendiente por establecer en el Plan de Gestión de Integridad 2021.
		Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	83,0	Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	80	
				Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de Integridad.	80	
				Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad		No aplica, pendiente a gestionar con Grupo Planeación Institucional
				Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	85	
				Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana	90	
				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.	80	
Promoción de la gestión del Código de Integridad	87,0	Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad	87,0	Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.	90	
				Divulgar las actividades del Código de Integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas practicas.	90	
				Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	90	Espacios virtuales teniendo en cuenta el Estado de Emergencia
				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.	85	Canales virtuales teniendo en cuenta el Estado de Emergencia
				Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.	80	
				Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.		No aplica, la socialización está programada para Diciembre
		Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad		Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración:		No aplica, la evaluación de resultados está programada para Diciembre
				1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Grupos de intercambio Documentar las buenas practicas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próximo intervención del Código.		No aplica, la evaluación de resultados está programada para Diciembre

Fuente: Grupo Talento Humano DIGSA.

De acuerdo al autodiagnóstico realizado de manera conjunta con las Direcciones de Sanidad y Jefatura 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 78,3, ubicándose en el nivel 4 (61-80) dentro de una escala de 5 niveles (81-100).

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.

6. Capacitación Código de Integridad

Capacitación del Código de Integridad en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el fin de situar a nuestros funcionarios en la línea de tiempo desde la creación del Código de Integridad y sus fundamentos hasta la emisión y aplicación de la política a nivel nacional. Del mismo modo, se enfatiza la gestión realizada en la Dirección General de Sanidad Militar, Direcciones de Sanidad y Jefatura Salud en el contexto del fortalecimiento de los valores del servicio público a través del Plan de Gestión de Integridad 2020. El desarrollo de la capacitación fue el siguiente:

1. Saludo de bienvenida a cargo de la Coordinadora del Grupo Talento Humano.
2. Contextualización política de Integridad MIPG en Colombia y en la entidad.
3. Dinámica de los valores del servicio público.

Ilustración 25. Capacitación Código de Integridad.



Fuente: Grupo Talento Humano DIGSA.

Ilustración 26. Capacitación Código de Integridad: Línea de tiempo en Colombia.



Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 27. Capacitación Código de Integridad: Línea de tiempo en la DIGSA.



Fuente: Grupo Talento Humano.

Evaluación de planeación estratégica de talento humano e integridad

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

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

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

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

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

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

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