



INFORME DE GESTION PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2021

Presentación

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

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

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

Despliegue Estratégico Plan de Desarrollo Institucional SSFM 2019 – 2022

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

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

Plan de Desarrollo Institucional 2019 – 2022

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

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

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

Línea estratégica: Eficiencia administrativa (Riesgo Financiero).

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

Tabla1. Actividades plan de desarrollo institucional

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

Fuente: Dirección General de Sanidad Militar.

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

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

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

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

Marco normativo y direccionamiento estratégico.

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

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

Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:

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

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

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

Se diseñan las acciones de mejora.

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

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

Política de Integridad

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Autodiagnóstico Gestión Estratégica el Talento humano

Son de vital importancia; la Matriz de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del talento humano, la Matriz de Autodiagnóstico de Gestión Código de Integridad y la Matriz para la gestión de conflicto de intereses 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 Nacional, Dirección de Sanidad Naval y Jefatura Salud Fuerza Aérea, en el mes de mayo de la vigencia 2021. 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.

A continuación, el comparativo de los puntajes 2020 – 2021 Gestión estratégica del talento humano, gestión código de integridad y el resultado del autodiagnóstico de conflicto de intereses:

Autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano

Tabla 2. Comparativo de resultados GETH

	PUNTAJES		Diferencia porcentual de mejoramiento	Nivel de excelencia actual
	Vigencia 2019 (mayo 2020)	Vigencia 2020 (mayo 2021)		
Matriz Gestión Estratégica de Talento Humano	65,5	78	19%	Nivel Transformación (61 - 80)

Fuente: Elaboración propia GRUTH

Tabla 3. Comparativo de resultados rutas de valor.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTAS	Calificación 2019 (mayo 2020)	Calificación 2020 (mayo 2021)	Diferencia porcentual de mejoramiento
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	58	72	24%
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	63	77	22%
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	61	81	33%
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	70	81	16%
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	74	84	14%

Fuente: Elaboración propia GRUTH

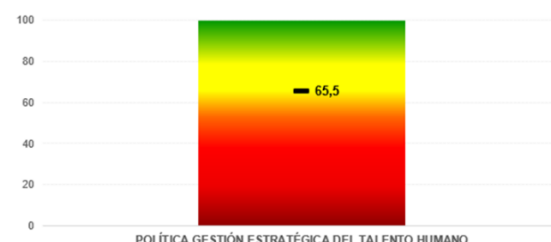
El puntaje final del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano pasó de 65,5 en la vigencia 2019 a 78 en la vigencia 2020. Como se puede apreciar, se mejoró en el puntaje de manera muy importante, entre los aspectos relevantes encontramos que nos mantenemos en el nivel de excelencia denominado transformación (61 - 80), aunque, cada vez más cerca del nivel consolidación (81 - 100) y, si bien se mejoraron sus puntajes, las rutas de creación de valor con menor puntaje siguen siendo la Ruta de la felicidad y la Ruta del crecimiento.

Ilustración 1. Calificación total autodiagnóstico 2021 (Vigencia 2020)



Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 2. Calificación total autodiagnóstico 2020 (Vigencia 2019)



Fuente: Grupo Talento Humano.

Categorías que conforman los componentes:

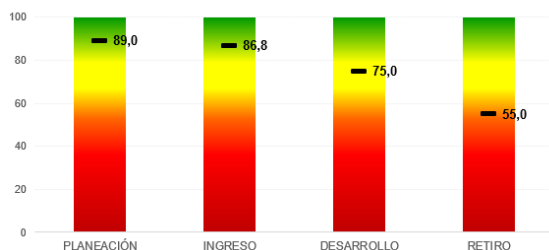
Componente de Planeación: Conocimiento normativo y del entorno, gestión de la información, planeación estratégica, manual de funciones y competencias, arreglo institucional (Área estratégica para la gerencia del talento humano).

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.

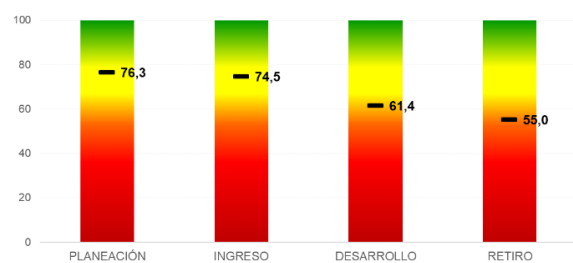
Componente de retiro: Gestión de la información, administración del talento humano, desvinculación asistida y gestión del conocimiento.

Ilustración 3. Calificación por componentes 2021 (Vigencia 2020)



Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 4. Calificación por componentes 2020 (Vigencia 2019)



Fuente: Grupo Talento Humano.

En este comparativo de componentes, se puede evidenciar que la calificación del componente de desarrollo subió un poco pero no superó el 80%; esto se debe a que falta mejorar en las categorías de; Gestión de la información, bienestar, administración del talento humano y clima organizacional y cambio cultural. En lo relacionado al componente retiro, este se mantuvo igual y esto se debe a que falta trabajar en las siguientes categorías: Desvinculación asistida y Gestión del conocimiento.

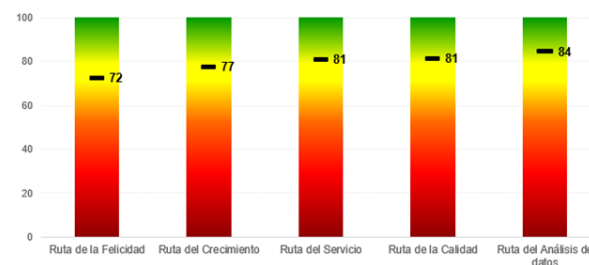
En la hoja denominada “Diseño de Acciones” de la matriz de autodiagnóstico, se establecieron las siguientes variables resultantes con sus alternativas de mejora:

Tabla 4. Diseño de acciones GETH.

Variables resultantes	Alternativas de mejora
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) (Categoría Planeación Estratégica, Actividad 14H)	Incluir en el plan estratégico de talento humano las valoraciones del clima organizacional, ejecutivo de acuerdo con lo planificado y evaluar la eficacia de su implementación.
Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas (Categoría Gestión de la información, Actividad 32)	Contar con la información sobre indicadores claves de manera digital, y generar reportes confiables de manera inmediata.
Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos. 42G Deportivos, recreativos y vacacionales; 42H Artísticos y culturales; 42I Promoción y prevención de la salud; 42J educación en artes y artesanías, 42M Adaptación laboral.	Se debe mejorar en la evaluación de estas actividades para incorporar mejoras.
Promoción del uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos de la entidad. (Categoría Bienestar, Actividad 44)	Otorgar el incentivo por el uso de la bicicleta en la entidad y llevar registro.
Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. (Categoría Seguridad y Salud en el Trabajo, Actividad 62)	Realizar el análisis de resultados y observar el impacto de la intervención.

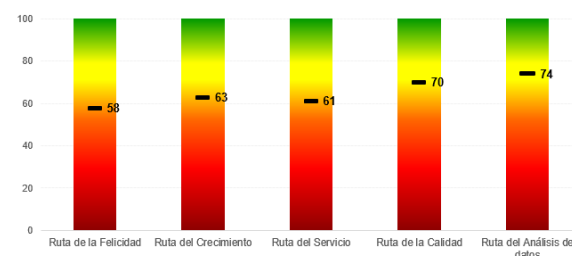
Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 5. Calificación por rutas de creación de valor 2021 (Vigencia 2020)



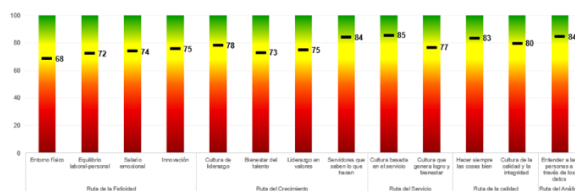
Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 6. Calificación por rutas de creación de valor 2020 (Vigencia 2019)



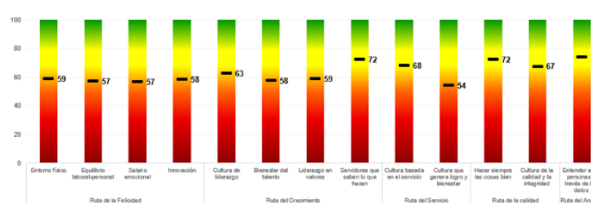
Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 7. Desagregación de las Rutas de Creación de Valor 2021 (Vigencia 2020)



Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 8. Desagregación de las Rutas de Creación de Valor 2020 (Vigencia 2019)



Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 9. Resultados rutas de creación de valor autodiagnóstico 2021 (Vigencia 2020)

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD	72	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.	68
La felicidad nos hace productivos	72	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio.	72
		Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.	74
		Ruta para generar innovación con pasión.	75
		Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.	78
RUTA DEL CRECIMIENTO	77	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.	73
Liderando talento	77	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores.	75
		Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.	84
		Ruta para implementar una cultura basada en el servicio.	85
RUTA DEL SERVICIO	81	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.	77
Al servicio de los ciudadanos	81	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien".	83
		Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.	80
RUTA DE LA CALIDAD	81	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien".	83
La cultura de hacer las cosas bien	81	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.	80
		Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.	84
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	84	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.	84
Conociendo el talento			

Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 10. Resultados rutas de creación de valor autodiagnóstico 2020 (Vigencia 2019)

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD	58	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.	59
La felicidad nos hace productivos	58	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 para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.	63
RUTA DEL CRECIMIENTO	63	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro.	58
Liderando talento	63	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores.	59
		Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.	72
RUTA DEL SERVICIO	61	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio.	68
Al servicio de los ciudadanos	61	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.	54
		Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien".	72
RUTA DE LA CALIDAD	70	Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.	67
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	74	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.	74
Conociendo el talento			

Fuente: Grupo Talento Humano.

El puntaje final del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano fue de 78, ubicándose dentro de los denominados niveles de excelencia, en el nivel Transformación (61 - 80).

Como se puede apreciar, se mejoró en el puntaje de manera muy importante, entre los aspectos relevantes encontramos que; en la Gestión Estratégica de Talento Humano nos mantenemos en el nivel de excelencia denominado transformación (61 - 80), aunque, cada vez más cerca del nivel consolidación (81 - 100) y, aunque se mejoraron sus puntajes, las rutas de creación de valor con menor puntaje siguen siendo la Ruta de la felicidad y la Ruta del crecimiento.

Autodiagnóstico Gestión Código de Integridad.

Tabla 5. Comparativo de los resultados de la vigencia 2019 – 2020:

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

Fuente: Elaboración propia GRUTH

Ilustración 11. Calificación total 2021 (Vigencia 2020).

 modelo integrado de planeación y gestión	
AUTODIAGNOSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	
ENTIDAD	CALIFICACIÓN TOTAL
	84.3

Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 12. Calificación total 2020 (Vigencia 2019).

 modelo integrado de planeación y gestión	
AUTODIAGNOSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD	
ENTIDAD	CALIFICACIÓN TOTAL
	78.3

Fuente: Grupo Talento Humano.

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

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

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

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

Lo anterior, se puede evidenciar en las siguientes imágenes:

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

COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	80,5		83,0	A partir de los resultados de FURAD, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	90
				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.	85
				Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	90
			55,0	Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad.	90
				Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.	20
			88,0	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.	20
				Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	90
				Definir las estrategias para la inducción o reintroducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar los 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.	90

Fuente: Grupo Talento Humano.

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

COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	74,0		75,0	A partir de los resultados de FURAD, 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.	90
			56,0	Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad.	80
				Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.	20
			83,0	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.	20
				Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	90
				Definir las estrategias para la inducción o reintroducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar los 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.	90

Fuente: Grupo Talento Humano.

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

COMPONENTES	CALEIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALEIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)
Promoción de la gestión del Código de Integridad	85,5	Ejecutar el Plan de gestión del Código de Integridad	91,7	Planear las actividades que se implementarán en el fortalecimiento del Código de Integridad.	95
				Organizar las actividades del Código de Integridad por dentro y fuera, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de su buena práctica.	95
				Implementar las actividades con los 5 niveles posibles de la entidad, mediante aspectos presenciales y virtuales para darlos a conocer.	95
		Realizar los cursos, programas y actividades del código en el aula, en la calle, en el trabajo y en el hogar, utilizando los recursos y materiales de la entidad pública y grupos de la sociedad civil para el desarrollo de su gestión.	90		
		Realizar las actividades que se ejecuten, en los casos y recomendaciones u opiniones recibidas, en el proceso de la participación y realizar las que le haya lugar.	85		
		Recopilar los resultados de la coordinación de las actividades del Código de Integridad.	90		
Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	83,0			1. Identificar los números de actividades en que se involucra al servidor público con el tema del Código. 2. Grupos de interés.	81
				Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan la plena observancia del Código.	85

Fuente: Grupo Talento Humano.

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

COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN
Promoción de la gestión del Código de Integridad	87.0	Elaborar el Plan de gestión del Código de integridad	87.0	Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad. Divulgar las actividades del Código de Integridad por distintos canales, llegando la participación activa de los servidores públicos a su parte de las buenas prácticas. Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, realizando acciones presenciales y virtuales para dicho aprendizaje. Realizar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de interés tanto las recomendaciones u disposiciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión. Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u disposiciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes que haya lugar. Revisar los resultados de la consultación de las actividades del Código de Integridad.
				Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad.
				1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Reporte de intercambio. Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.
Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad				

Fuente: Grupo Talento Humano.

Autodiagnóstico para la gestión de conflicto de intereses

Ilustración 17. Matriz de diagnóstico conflicto de intereses.

AUTODIAGNOSTICO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES							
Entidad	Dirección General de Sanidad Militar				Caficación Total	27	
Componente	Caficación	Categoría	Caficación	Actividades de Gestión	Opciones de Puntaje (0-100)	Puntaje	Observaciones
Planificación	13	13	13	El Plan anual institucional de sanidad para la vigencia actual establece acciones, productos, medios para la gestión de conflicto de intereses	Se otorga 100 puntos por cumplimiento del 100% Se descuentan 10 puntos por cada punto de incumplimiento	0	Se verificó el cumplimiento del Plan anual institucional de sanidad
				Se es componente de la Dirección General de Sanidad Militar el Plan Anticorrupción de la Corporación del Plan Anticorrupción de la Dirección de Sanidad Militar, se identifican riesgos corporativos fuera a conflictos de intereses		0	Se están actualizando los riesgos, acciones para hacer una modificación de acciones institucionales
				El Plan es componente de la Dirección General de Sanidad Militar el Plan Anticorrupción de la Corporación del Plan Anticorrupción de la Dirección de Sanidad Militar, se programan actividades de psicología, gestión y seguimiento a los conflictos de intereses		0	Se realizaron en incluir capacitaciones
				El Plan institucional de capacitación para la vigencia actual contempla acciones de capacitación y actualización sobre integridad, ética de la profesión y conflicto de intereses		50	Se verificó el cumplimiento del Plan anual institucional de capacitación, se tiene un Plan de capacitación para la integridad que contiene todos los actividades participativas, reportables a los interesados

[illegible]

Fuente: Grupo Talento Humano.

A diferencia de los otros dos autodiagnósticos que ya cuentan con su segundo ejercicio de calificación, con el autodiagnóstico para la gestión de conflicto de intereses se realizó por primera vez el ejercicio y se evidencia que falta trabajar en varias actividades de gestión. Al día de hoy, ya se han realizado avances importantes en la gestión del conflicto de intereses, la cual hace parte de la Política de Integridad y se trabaja de manera institucional. A continuación, las actividades realizadas:

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

Con Radicado No. 0121004609802 /MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-SUBAF-GRUTH-ARIGS-29.25 de fecha 05 de mayo de 2021, se solicitó al Grupo Planeación Estratégica que se socializara al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, las funciones que este tiene a su cargo frente al Conflicto de Intereses, entre estas está; la de conformar el equipo de trabajo para la implementación de la política de integridad, hacer seguimiento a

la implementación de la política y definir la dependencia para orientar legal o técnicamente a los trabajadores en la declaración de conflicto de intereses y también se informó que se trabaja en el instructivo mencionado.

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

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

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

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

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

Mediante correos electrónicos de fecha 23 de abril y 28 de junio de 2021, se solicitó apoyo a algunos grupos de la Dirección General que hacen parte del equipo de trabajo para la gestión del Conflicto de Intereses; en lo relacionado a revisar, sugerir y aportar información respecto al "Instructivo para la

Gestión del Conflicto de Intereses" propuesto por el Grupo Talento Humano. Este documento, inicialmente se denominó "Estrategia para la Gestión del Conflicto de Intereses", pero entendiendo que la estrategia es la que está establecida en el formato de la Función Pública, se optó por dejar el nombre de instructivo.

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

Finalmente, se informará a las Direcciones de Sanidad y Jefatura Salud, una vez este revisado el instructivo por el Grupo Asuntos Legales, para que conozcan y aporten en la Gestión del Conflicto de Intereses.

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

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 tres (3) tienen que ver con la Política de Integridad, así:

- Planes Política de Gestión Estratégica del Talento Humano Decreto No. 612 de 2018)

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
7. Plan de Gestión de Integridad
 8. Código de Integridad
 9. Guía para la gestión de conflicto de intereses.

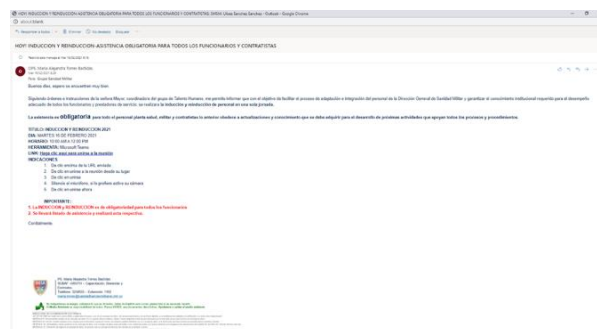
Teniendo en cuenta que el puntaje más bajo en el diagnóstico fue el de la ruta de la felicidad con 58 puntos y que las actividades de bienestar y capacitación hacen parte de esta ruta, se proyectó que el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Incentivos Institucionales, direccionaran sus estrategias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

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

Conocimiento institucional, inducción y reintroducción 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 reintroducción de personal en el mes de febrero por vía Microsoft Teams, capacitación que fue dirigida a todos los funcionarios del nivel central y tuvo asistencia de 150 funcionarios.

Ilustración 18. Inducción y reintroducción.



Fuente: Grupo Talento Humano

Ilustración 19. Acta inducción y reintroducción.

MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO		Formato acta general DIGSA Código: MDN-COGFM-PROGDOCU-DIGSA-FU.95.1-8 Proceso: Gestión Documental	
MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-SUBAF-GRUTH 40.4			
Acta No	0121001694302	Asunto:	Inducción y reintroducción Dirección General de Sanidad Militar
Lugar y Fecha:	Bogotá, 16 de febrero de 2021		
Hora Inicio	10:00 am	Hora Finalización	1: 00 pm
Subdirección/Grupo/Proceso:	Talento Humano		
Responsable de la elaboración del acta:	Maria Alejandra Torres Bastidas		
Ausentes:			
Orden del día: Con el objetivo de facilitar el proceso de adaptación e integración del personal de la Dirección General de Sanidad Militar y garantizar el conocimiento institucional requerido para el desempeño adecuado de todos los funcionarios y prestadores de servicio, se realiza la inducción y reintroducción de personal en una sola jornada en modalidad virtual. La asistencia fue de carácter obligatorio para todo el personal planta salud, militar y contratistas, lo anterior obedece a actualizaciones y conocimiento que se debe adquirir para el desarrollo de próximas actividades que apoyan todos los procesos y procedimientos. TÍTULO: INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2021 DÍA: MARTES 16 DE FEBRERO 2021 HORARIO: 10:00 AM A 1:00 PM HERRAMIENTA: Microsoft Teams desarrollo: 1. Saludo Coordinador Grupo De Talento Humano Dirección General De Sanidad Militar 2. Organigrama - Dirección General De Sanidad Militar 3. Misión Dirección General De Sanidad Militar 4. Visión Dirección General De Sanidad Militar 5. Objetivo General De La Dirección General De Sanidad Militar 6. Objetivos Específicos De La Dirección General De Sanidad Militar 7. Nuestros Principios 8. Sistemas Integrados De Gestión 9. Modelo De Atención Integral En Salud - Matis 10. Sistema De Gestión De Seguridad De La Información 11. Grupl - Área De Costos Y Estadística 12. Política De Gestión Estratégica Del Talento Humano Y De Integridad. 13. Normatividad Adm De Personal 14. Jornada Laboral 15. Seguridad Y Salud En El Trabajo 16. Capacitación, Bienestar Y Estímulos 17. Nomina			

Fuente: Grupo Talento Humano

Evaluación del desempeño laboral

En el mes de diciembre de 2021, se realizó el informe de seguimiento para conocimiento de la Alta Dirección y para informar sobre el avance del procedimiento de la evaluación del desempeño laboral del personal de planta asignado en las Direcciones de Sanidad ARC-EJC JEFSa y del nivel central, se adelantaron las siguientes acciones:

1. Para el personal que ostenta derechos de carrera administrativa se remitieron oficios en

el mes de febrero de 2021 solicitando tanto a los Directores de la DISAN EJC- ARC- Jefe Salud JEFSa como a los Coordinadores de Grupo de la DIGSA el envío de las Evaluaciones del Desempeño Laboral, con plazo 23 de febrero de 2021, correspondiente al período del 01 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021; 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 15 de febrero de 2021, se solicitó a los Directores de la DISAN EJC- ARC y a la Jefe Salud JEFSa, el envío a la Coordinación del Grupo de Talento Humano de la DIGSA de las Evaluaciones del Desempeño Laboral del tiempo comprendido entre el 01 de febrero de 2020 al 31 de enero de 2021, para este personal asignado a esas dependencias y a los Establecimientos de Sanidad Militar 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 del desempeño de los servidores públicos que ocupan empleos de Libre Nombramiento y Remoción; el plazo máximo, quedo fijado para el 05 de abril de 2021.

2. Respecto al envío de las evaluaciones del desempeño del personal con derechos de carrera administrativa, estas 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 24 funcionarios, este año se pensionó 1 servidor público que tenía derechos de carrera administrativa.

En cuanto al envío de las evaluaciones del Desempeño Laboral periodo 2020-2021 del personal de Libre Nombramiento y Remoción estas fueron recibidas en la Coordinación de Talento Humano desde el mes de abril de

2021 hasta el mes de noviembre del mismo año, pese a que se tenían establecidos unos plazos máximos.

3. Fue importante recalcar a los evaluadores y evaluados a través de los lineamientos impartidos en la guía de Administración del Talento Humano DIGSA 2021, páginas 58-59-60-61-62 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 ya habían sido emitidas las orientaciones y lineamientos a tener en cuenta en la Evaluación del Desempeño Laboral para el personal de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción, mediante radicación números 0120004271902- 0120004272402- 0120004273002/MDN-COGFM-JEMCO- DIGSA-SUBAF-GRUTH-ARIGS-29.60 de fecha 16 de junio de 2020; estos fueron remitidos, solicitando que se tuviera presente que para la Evaluación del Desempeño Laboral anual se debían concertar unos compromisos funcionales y comportamentales entre los evaluadores y los evaluados.

4. 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 al Director de la unidad o Dirección, 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 surtirse 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.

5. En el mes de octubre del año 2021, se adelantó la retroalimentación a través del Informe seguimiento a la Implementación del Formato tipo de la Evaluación del Desempeño Laboral periodo 2020-2021 al Señor Subdirector Administrativo y Financiero con la fecha 13 -10-2021, con las observaciones pertinentes.

6. Por todo lo 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 en desarrollo el concurso público de méritos; para estos funcionarios, no se exigió que en el lapso de 2020-2021 fueran evaluados; sin embargo

algunos jefes de Establecimientos de Sanidad Militar, los evaluaron.

Todo lo anterior, 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.

7. Es 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:

- a. Identificar el marco normativo que da soporte legal del sistema propuesto.

- b. 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.

8. 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 están aplicando para el personal de planta, que ocupa empleos de carrera administrativa y para los de libre Nombramiento y Remoción.

9. Como puede observarse se ha realizado en las vigencias 2020-2021 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 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 Salud del período anual 2020-2021.

10. El personal que ostenta derechos de carrera también cuenta con las evaluaciones del desempeño laboral lapso 2020-2021, de igual forma el personal del nivel central que ocupa empleos de Libre Nombramiento y Remoción; toda esta información se encuentra en una base de datos en el Grupo de Talento Humano.

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 oficios Nos. 0121004655802, 0121004659002, 0121004661002,

0121004654602 MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-SUBAF-GRUTH- ARIGS del 06 de mayo de 2021, solicitó a las Direcciones de Sanidad Ejército Nacional, Armada Nacional, Jefatura de Salud de la Fuerza Aérea Colombiana y Dirección General de Sanidad Militar Nivel Central, 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 2020, 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 2021, 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 2021 realizó (66) nombramientos y (86) 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 (152) funcionarios nombrados.

Caracterización del talento humano

Teniendo en cuenta lo establecido en el Plan de Acción 2021; en lo referente a *“Continuar con la consolidación y análisis de la información de la caracterización del talento humano 2020”*. Este proyecto, empezó en agosto de 2020 y se fue desarrollando a través de la herramienta Formularios de Google con el apoyo de la Dirección Sanidad Ejército, Dirección Sanidad Armada y Jefatura Salud

Fuerza Aérea. 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 ver 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. De igual manera, se solicitó en la presente vigencia 2021, información a las oficinas de talento humano de la Dirección Sanidad Ejército y Dirección Sanidad Armada para actualizar algunos datos y mejorar el porcentaje de participación, dando cumplimiento a la actividad mencionada del Plan de Acción.

El objetivo de esta caracterización, es conocer el estado y perfil del talento humano que hace parte del SSFM, fue la recopilación de datos para recoger información requerida por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP con el Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión – FURAG 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 SSFM. En este sentido, se programó completar la caracterización en la presente vigencia 2021, como ya se mencionó, con la ayuda y gestión de la Dirección Sanidad

Ejército y Dirección Sanidad Armada, ya que la Jefatura Salud completó el 100% al finalizar la vigencia 2020.

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

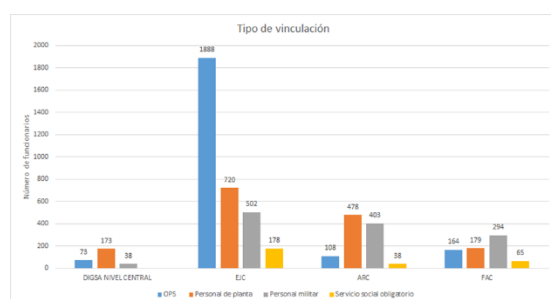
Para esta caracterización, se realizó entre los meses de septiembre y octubre de 2020 una encuesta a nivel nacional, con participación de la Dirección General de Sanidad Militar con un 100%, Dirección Sanidad Ejército con un 71%, Dirección Sanidad Armada también con un 71% y finalmente la Jefatura Salud Fuerza Aérea con un 100%. Para un total de 5.134 trabajadores participantes en su momento, con los ajustes se llegó aproximadamente a 5.301.

En la actualidad, se mantienen los porcentajes de la Dirección General de Sanidad Militar y Jefatura Salud Fuerza Aérea, entendiendo que en su momento alcanzaron el 100% de participación. Entre tanto, la Dirección Sanidad Ejército con la actualización de la información en esta vigencia alcanzó el 80% y la Dirección Sanidad Armada bajó el porcentaje de personal caracterizado al 66.5% ya que se coordinó con esta Dirección una depuración de datos al año 2021 y, esta encuesta fue aplicada en el 2020; es por esta razón que hay una diferencia de alrededor de 200 funcionarios que ya no laboran en la entidad. Sin embargo, hay una acción de mejora ya que se geolocalizó el personal, información que no se tenía con los datos anteriores.

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.

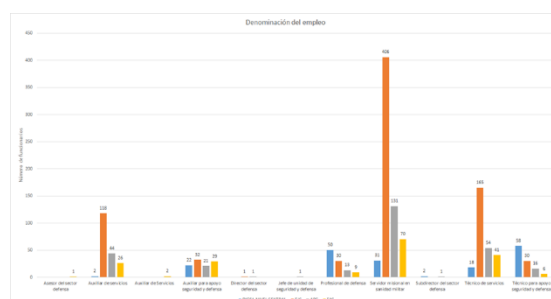
Ilustración 20. Tipo de vinculación.



Fuente: Elaboración propia. Corte junio 2021.

De 5.301 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 2.233 personas, seguido del personal de planta con 1550 personas, personal militar con 1237 y finalmente, el personal de servicio social obligatorio con 281.

Ilustración 21. Denominación del empleo.

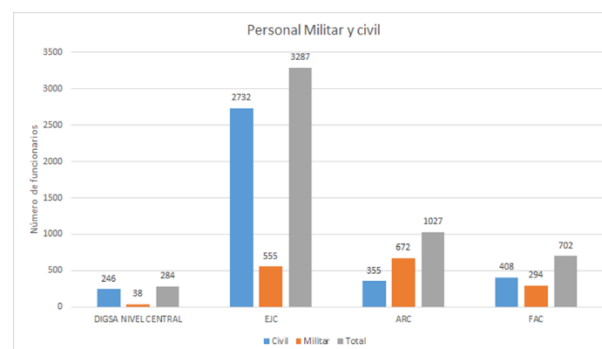


Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo a los 5.301 trabajadores que respondieron la encuesta, se evidencia en mayor número al personal de Servidores Misionales de Sanidad Militar con 638,

Técnicos de Servicio 278, se destacan también en la parte administrativa, 110 Técnicos para Apoyo Seguridad y Defensa.

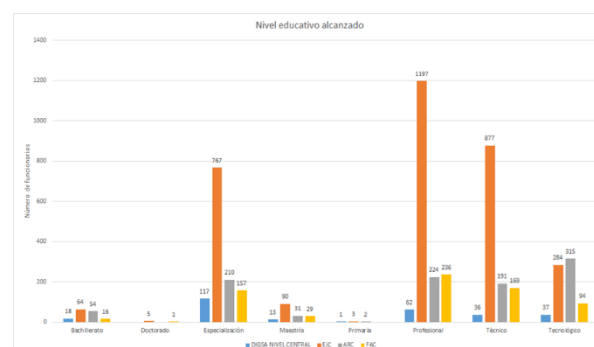
Ilustración 22. Número de personal militar y civil.



Fuente: Elaboración propia. Corte junio 2021.

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 80% del personal.

Ilustración 23. Nivel educativo.



Fuente: Elaboración propia. Corte junio 2021.

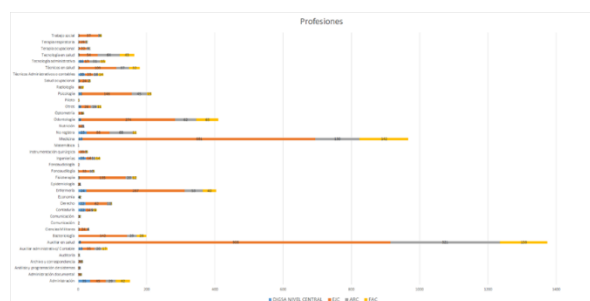
En cuanto al nivel educativo de las 5.301 personas que respondieron la encuesta para la caracterización, se encuentra un total de 1.719 personas con pregrado, seguido por 1.251 personas con especialización, 163 personas con maestría y 6 personas con doctorado.

Tabla 6. Distribución por profesiones.

PROFESIÓN	DIGSA NIVEL CENTRAL	EJC	ARC	FAC	Total general
Administración	35	45	29	42	151
Administración documental	1	5	1	3	10
Análisis y programación de sistemas	1	2	3		6
Archivo y correspondencia	2	5	3	3	13
Auditoría	1		2	1	4
Auxiliar administrativo/ Contable	13	35	20	17	85
Auxiliar en salud	8	906	321	138	1374
Bacteriología		142	29	28	199
Ciencias Militares	2	24	4	1	31
Comunicación		2			2
Comunicación	2	1	1	2	6
Contaduría	22	14	9	9	54
Derecho	22	62	11	3	98
Economía	4		1	2	7
Enfermería	24	287	53	40	404
Epidemiología	1	4		1	6
Fisioterapia	3	135	20	12	170
Fonoaudiología	1	32	10	5	48
Fonoaudiología		2			2
Ingenierías	23	16	11	14	64
Instrumentación quirúrgica		20	3	5	28
Matemática	1				1
Medicina	13	681	130	142	966
No registra	25	66	68	11	170
Nutrición		12	3	1	16
Odontología	9	274	62	65	410
Optometría		11	1	4	16
Otros	9	28	19	11	67
Piloto				3	3
Psicología	10	148	45	13	214
Radiología		6	3	7	16
Salud ocupacional	5	24	2	5	36
Técnicos Administrativos o contables	20	23	16	14	73
Técnicos en salud	2	109	37	32	180
Tecnología administrativa	16	17	31	15	79
Tecnología en salud	3	54	64	43	164
Terapia ocupacional	2	22	9	1	34
Terapia respiratoria	2	19	3	2	26
Trabajo social	2	57	3	6	68
Total general	284	3288	1027	702	5301

Fuente: Elaboración propia. Corte junio 2021.

Ilustración 24. Distribución por profesiones.

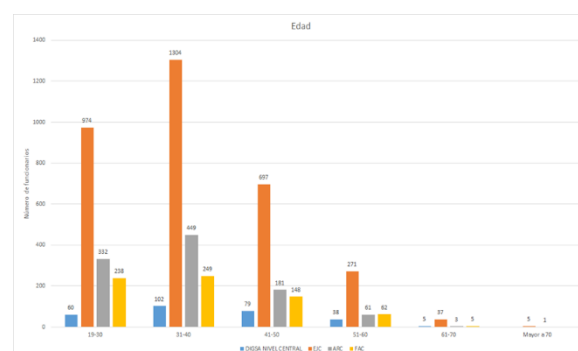


Fuente: Elaboración propia. Corte junio 2021.

En profesiones asistenciales se encuentran en los tres primeros lugares; 966 profesionales en Medicina, 410 profesionales en Odontología y 404 profesionales en enfermería.

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

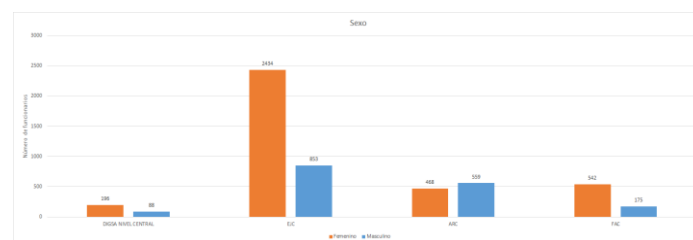
Ilustración 25. Edad de los servidores públicos.



Fuente: Elaboración propia. Corte junio 2021.

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 (2.104), seguido por el rango de edad entre los 19-30 años (1.604), en el rango de edad entre los 41 y 50 años (1.105) y se encuentran seis (6) trabajadores que superan los 70 años de edad.

Ilustración 26. Distribución servidores públicos por sexo.

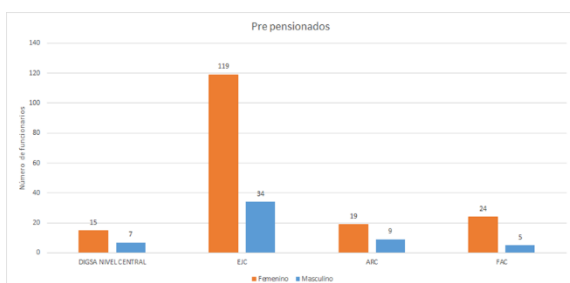


Fuente: Elaboración propia. Corte junio 2021.

Del total de 5.301 trabajadores, se encuentra que 3.640 son mujeres y 1.675 son hombres. 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.

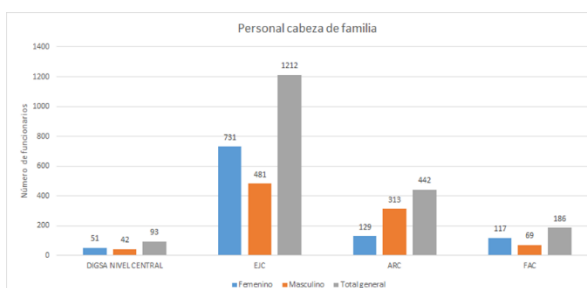
Ilustración 27. Pre pensionados.



Fuente: Elaboración propia. Corte junio 2021.

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 cincuenta y tres (153) personas en la DISAN EJC, veintiocho (28) personas en la DISAN ARC y finalmente veintinueve (29) personas en la JEFSa para un total de doscientos treinta y dos (232) trabajadores, en edad de pre pensión de acuerdo a los datos registrados por 5.301 trabajadores con corte al mes de junio de la vigencia 2021.

Ilustración 28. Personal cabeza de familia.



Fuente: Elaboración propia. Corte junio 2021.

Un total de 1.933 trabajadores son cabeza de hogar; 1028 mujeres y 905 hombres.

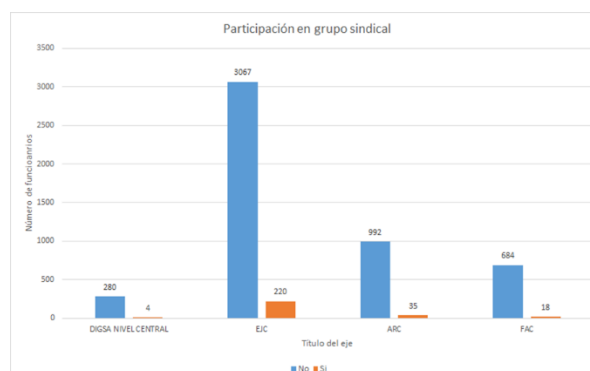
Tabla 7. Número de personas con de discapacidad.

Situación de discapacidad certificada por su EPS	DIGSA nivel central	EJC	ARC	JEFSa	Total general
Discapacidad auditiva	2	10	2	2	16
Discapacidad cognitiva			1		1
Discapacidad mental		2	1		3
Discapacidad motora		50	9	6	65
Discapacidad motora, discapacidad auditiva		3	1		4
Discapacidad motora, discapacidad cognitiva		1			1
Discapacidad motora, discapacidad visual		2			2
Discapacidad motora, discapacidad auditiva				1	1
Discapacidad visual	2	16	1	3	22
Discapacidad visual, discapacidad auditiva		1	1		2
Discapacidad visual, discapacidad mental				1	1
Ninguna	280	3202	1011	689	5182
Total general	284	3287	1027	702	5300

Fuente: Elaboración propia. Corte junio 2021.

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.

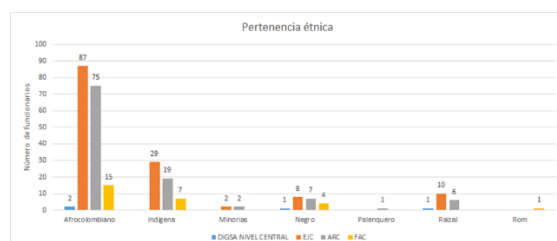
Ilustración 29. Fuero sindical.



Fuente: Elaboración propia. Corte junio 2021.

En cuanto a la participación en algún grupo sindical, se tiene un total de 220 personas en la Dirección de Sanidad Ejército y sus ESM, predomina la participación de los funcionarios en estos grupos, con un total de 220 funcionarios, seguidos por la Dirección de Sanidad Armada y sus ESM con 35 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 30. Pertenencia étnica.



Fuente: Elaboración propia. Corte junio 2021.

Respecto a la pertenencia étnica, se tiene que la mayoría de las personas que se consideran dentro de alguna, predomina la etnia afrocolombiana con 179 funcionarios, seguido de etnia indígena con 55 funcionarios, etnia negra con 20 funcionarios y etnia raízal con 17 funcionarios. De las etnias con menor población son las Minorías, Palenquero y ROM con 6 funcionarios en total; 4, 1 y 1 respectivamente.

Caracterización de los empleos

Planta de personal

Tabla 8. Planta de personal.

Nº de Empleos	DENOMINACION	COD - GRADO
	DESPACHO DEL DIRECTOR	
01	DIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	1-3 20
	PLANTA GLOBAL	
03	SUBDIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA	1-2-1 19
01	JEFE DE UNIDAD DE SEGURIDAD Y DEFENSA	1-6 19
04	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
02	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
03	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 14
03	PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 13
01	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
01	ORIENTADOR ESPIRITUAL	4-1 20
11	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 30
02	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 29
06	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 28
219	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 26
08	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 25
75	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 24
22	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 23
15	TECNICO DE SERVICIOS	5-1 22
01	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 33

N° de Empleos	DENOMINACION	COD - GRADO
05	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 31
07	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 30
24	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 28
01	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 27
48	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 26
34	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 24
06	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 23
02	TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 22
1	AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 33
01	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
06	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 36
1	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 33
01	AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 31
09	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	
N° de Cargos	DENOMINACION	COD - GRADO
	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 31 de octubre de 2021.

Cargos en vacancia definitiva por niveles

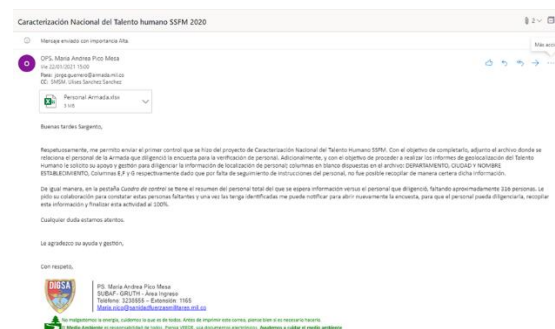
Tabla 9. Cargos en vacancia definitiva por niveles.

EMPLEOS	APROBAD OS	PROVIST OS	VACANT ES
NIVEL DIRECTIVO	5	5	0
NIVEL ASESOR	710	664	46
NIVEL PROFESIONAL	95	79	16
NIVEL TÉCNICO	486	463	23
NIVEL ASISTENCIAL	282	251	31
TOTAL	1.578	1.462	116

Fuente: Elaboración propia Grupo de Talento Humano. Corte a 31 de octubre 2021.

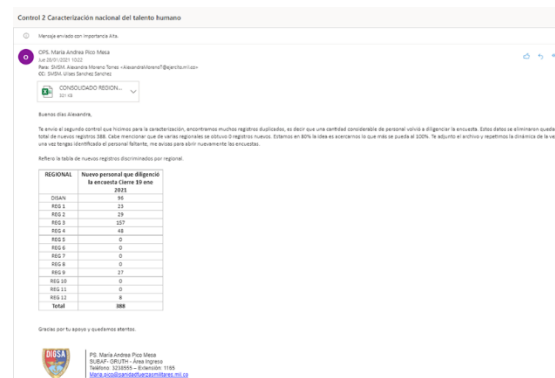
Trazabilidad de los correos electrónicos donde se solicitó o envió información a la Dirección Sanidad Ejército y Dirección Sanidad Armada, apoyo para actualizar y ajustar la información de las encuestas para la caracterización del talento humano.

Ilustración 31. Correo electrónico caracterización



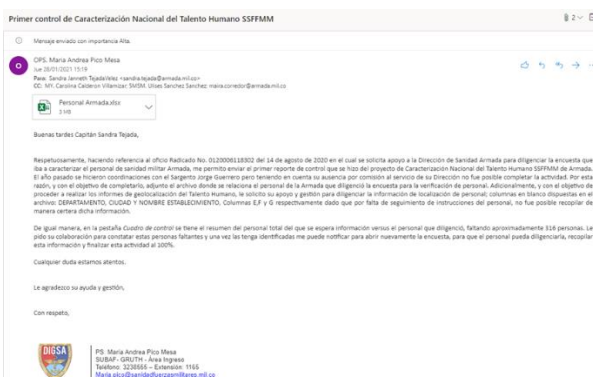
Fuente: Grupo Talento Humano

Ilustración 32. Correo electrónico control 2 caracterización



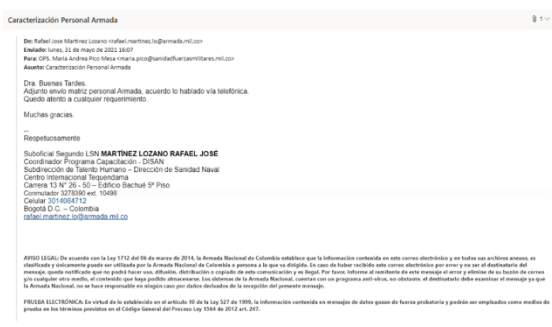
Fuente: Grupo Talento Humano

Ilustración 33. Correo electrónico control 1 caracterización



Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 34. Correo electrónico caracterización personal Sanidad Naval



Fuente: Grupo Talento Humano.

Gestión del cambio, integración, conocimiento y acompañamiento

Teniendo en cuenta el monitoreo o seguimiento a la interiorización de los siete (7) valores que componen el Código de Integridad y las acciones que contienen; se centralizaron a través de los lineamientos del Plan de Gestión de Integridad de la Dirección General de Sanidad Militar, las actividades en el marco del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) realizando informes de seguimiento, difusión por correo electrónico y a nivel institucional por medio del plan de acción. El Plan de Gestión de Integridad, también permite recordar a las personas que forman parte del SSFM, que en cada una de sus actuaciones y/o comportamientos al servicio de los usuarios deben estar reflejados los valores del servicio público, así como también se busca facilitar por medio de las

diferentes actividades, la apropiación e interiorización de los mismos. De igual manera y teniendo en cuenta que uno de los principios del Modelo de Atención Integral en Salud (MATIS) es la ética y entendiendo que este principio influye en la conducta y encamina los valores; se puede estimar que el Código de Integridad aporta también a garantizar el goce efectivo del derecho fundamental a la salud de los usuarios del SSFM.

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

Capacitaciones relacionadas

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

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

Ilustración 35. Presentación inducción y reintroducción



Fuente: Grupo Talento Humano – procedimiento capacitación.

Ilustración 36. Presentación inducción y reinducción - MIPG



Fuente: Grupo Talento Humano – Procedimiento capacitación

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

Ilustración 37. Presentación capacitación valores del servicio público



Fuente: Grupo Talento Humano.

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



Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 39. Acta valores del servicio público 1

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO		Formato acta de reunión DIGSA Código: MDN-COGFM-PROD000U-DIGSA-FU 95.1-27 V1 Proceso: Gestión documental.
MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-SUBAF-GRUTH 2.35		
Acta No	0121001931802	Asunto: Capacitación Valores del Servicio Público
Lugar y Fecha:	Bogotá D.C. Área de trabajo Grupo Talento Humano, aplicación Microsoft Teams, 19 de febrero de 2021	
Hora Inicio	11:00 horas	Hora Finalización: 12:00 horas
Subdirección/Grupo/Proceso:	SUBAF/GRUTH/PROTH	
Responsable de la elaboración del acta:	AASD Luz Stella Carrero González	
Ausentes:	SMSM Ulises Sánchez Sánchez	
Orden del día: 1. Introducción y presentación. 2. Desarrollo capacitación valores del servicio público. 3. Actividad interactiva. 4. Cierre.		
Desarrollo: 1. Introducción y presentación El SMSM Ulises Sánchez Sánchez, inició la capacitación saludando a los asistentes en nombre de la señora Mayor Carolina Calderón Villamizar, Coordinadora del Grupo Talento Humano, luego, realizó una breve contextualización sobre la importancia del tema, la última capacitación realizada y cómo se relaciona con lo visto en la jornada de inducción y reinducción realizada el 16 de febrero de 2021, por lo cual, se mencionó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Dimensión 1 Talento Humano, específicamente sobre la Política de integridad y el Código de Integridad. Posteriormente, se presentó a la persona que lideró la capacitación: la funcionaria Luz Stella Carrero González del Grupo Talento Humano y se describió de manera general el orden del contenido y cómo sería la ejecución de la capacitación. 2. Desarrollo capacitación valores del servicio público La funcionaria Luz Stella Carrero González, inició la capacitación dando una explicación sobre qué son los valores y, a su vez, hizo un recuento de cómo el Departamento Administrativo de la Función Pública inició el proceso para la construcción del Código de Integridad con los cinco valores del servicio público. De igual manera, se resaltó que la Dirección General de Sanidad Militar adoptó los cinco valores e incluyó dos más del Código de Ética, teniendo en cuenta el tercer lineamiento de la política de integridad, que textualmente		

Fuente: Grupo Talento Humano.

Ilustración 40. Acta valores del servicio público 2

Acta No.

012/100131802

MDM-COGRM-JEMCO-DIGSA 2.36

Página 2 de 20

dice: "Armonizar, los documentos éticos implementados por la entidad, con el Código de Integridad", para elaborar el Código de Integridad de la DIGSA.

Concluyó esta explicación, destacando el objetivo general del Código de Integridad y su relevancia en la cultura organizacional de la Dirección General de Sanidad Militar.

Acto seguido, realizó la descripción de cada uno de los siete valores con ejemplos, contando con la participación y aportes de algunos asistentes a la capacitación, después de que se explicaba cada valor.

Los valores presentados fueron los siguientes:

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia
- Actitud de servicio
- Trabajo en equipo

Donde cierre a la capacitación, la funcionaria Luz Stella Carrero González enfatizó en la importancia de conocer el Código de Integridad que se encuentra publicado en la página de la Dirección General de Sanidad Militar, ya que este será de utilidad al personal que presentará las pruebas de la convocatoria del Sector de Defensa de la CNSC. Teniendo en cuenta esto, la PD. Myriam Moyano solicitó la palabra para dar claridad respecto al tema de los valores y las pruebas de CNSC, donde expresó que, estas están dirigidas al personal profesional y que las preguntas son basadas en ejemplos o casos.

Finalmente, se realizó la actividad interactiva KAHOO, la cual, permitió que, de una manera entretenida y dinámica, se interiorizaran aún más los conceptos sobre los valores del servicio público, y se dio cierre dando las gracias a todos los participantes e invitándolos a responder la encuesta de satisfacción de la capacitación, donde participaron 105 personas de 161 asistentes.

Conclusiones:

- Se contó con la participación de 161 personas de la Dirección General de Sanidad Militar.
- Los participantes mostraron gran interés y disposición en la temática y en la actividad interactiva.
- Se destaca la importancia del tema de capacitación, debido a que no sólo se da cumplimiento a los lineamientos de la política de capacitación, si no también se contribuye a fortalecer la cultura organizacional.
- Se ha realizado un buen trabajo en cuanto a la política de integridad; elaborando el Código de Integridad, el Plan de Gestión de Integridad, capacitaciones en conflicto de interés y en valores del servicio público.
- 105 personas respondieron la encuesta de satisfacción de la capacitación de Valores del Servicio Público.

A continuación, se muestran los resultados de la encuesta de satisfacción:

Fuente: Grupo Talento Humano.

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

Ilustración 41. Correo electrónico difusión
memorias inducción y reinducción

[illegible]

Fuente: Grupo Talento Humano.

En el mes de marzo, se realizó una presentación de El código de integridad del sector defensa "Los valores son nuestra mejor defensa", armoniza el Código de Ética UGG - Un compromiso de todos hacia todos", dirigida a la Dieccción General de Sanidad Militar.

Dirección de Sanidad Ejército Nacional,
Dirección de Sanidad Naval y Jefatura Salud
Fuerza Aérea.

Ilustración 42. Correo electrónico difusión capacitación código de integridad MDN

[illegible]

Fuente: Grupo Talento Humano.

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

Ilustración 43. Correo electrónico difusión capacitación código disciplinario MDN

[illegible]

Fuente: Grupo Talento Humano – procedimiento capacitación.

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

Mediante correo electrónico en el mes de septiembre, se envió una infografía con las instrucciones para inscribirse en el “Curso de

integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.

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



Fuente: Grupo Talento Humano.

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

Ilustración 45. Correo electrónico difusión taller orientador prepensionados Colpensiones



Fuente: Grupo Talento Humano.

Plan Institucional de Capacitación

Para la vigencia se logró generar en la Dirección General de Sanidad Militar y sus funcionarios mayor capacidad de aprendizaje y de acción, orientados hacia el fortalecimiento de las habilidades, destrezas, valores y actitudes. Con el propósito de ser más competentes en el ejercicio de las labores, creando un mayor compromiso y efectividad administrativa.

Actividades de formación a libre costo: Durante la vigencia 2021, se gestionan 7 actividades de formación a libre costo, a las cuales se les realizó el respectivo seguimiento y gestión.

Tabla 10. Actividades de formación a libre costo.

Capacitaciones	Participantes	Modalidad	Unidad
INDUCCION Y REINDUCCION DIGSA	150	VIRTUAL	DIGSA
CODIGO DISCIPLINARIO UNICO	787	VIRTUAL	DIGSA, DISANES Y JEFSa
HUMANIZACION DE LOS SERVICIOS DE SALUD	28	VIRTUAL	JEFSa Y DISAN ARC
ATENCION A VICTIMAS DE CONFLICTO ARMADO	63	VIRTUAL	DIGSA, DISANES Y JEFSa
AUDITORIA INTERNA DE CALIDAD - NTC ISO 9001	19	VIRTUAL	DIGSA, DISANES Y JEFSa
DIPLOMADO MIPG	11	VIRTUAL	DIGSA

Fuente: Procedimiento capacitación, bienestar y estímulos.

Actividades de formación con rubro asignado:

De acuerdo al análisis de las necesidades de la entidad, se realiza aprobación y ejecución de las siguientes capacitaciones (8).

Tabla 11. Actividades de formación con rubro

SUBDIRECCIÓN/GRUPO	CAPACITACIÓN	ESTADO
SUBSA-GRERI	MHGAP.	EJECUTADA
GRSYE	ISO 27001 SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN- AUDITOR INTERNO.	EJECUTADA

GRUPL	DIPLOMADO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.	EJECUTADA
GESTIÓN DEL CAMBIO	CAPACITACIÓN GESTIÓN DEL CAMBIO (FORMACIÓN DE FORMADORES)	EJECUTADA
SUBAF-GRUFI	EVALUACIÓN ECONÓMICA EN SALUD	EJECUTADA
SUBTG- SISAM	ANALÍTICA DE DATOS BIG DATA	EJECUTADA
DIGSA	TALLER CONTRATACION EN SALUD	EJECUTADA
DIGSA	CAPACITACION INMERSION SECTORIAL EN SALUD	EJECUTADA

Fuente: Procedimiento capacitación, bienestar y estímulos.

Plan de Incentivos Institucionales

Se desarrollaron las actividades planeadas para la vigencia, las cuales se basaron en el análisis de necesidades y en los lineamientos establecidos en el Plan de Incentivos Institucionales, esto favoreció a la calidad de la vida laboral, la motivación, la felicidad de los servidores públicos y el clima laboral en la entidad, como también, a tener en cuenta la importancia del equilibrio entre calidad de vida y trabajo, que, a su vez, aporó a incrementar el sentido de pertenencia con la entidad e influyó positivamente en la atención de los usuarios.

Celebración fechas especiales: con la gestión, seguimiento y control del área de bienestar se realiza la gestión de fechas conmemorativas y actividad de día de la familia-fin de año.

Tabla 12. Celebración fechas especiales

FECHAS ESPECIALES	ESTADO
DÍA DE LA MUJER DÍA DE LA SECRETARIA DÍA DE LA MADRE DÍA DEL PADRE DÍA AMOR Y AMISTAD Talleres Habilidades blandas Evaluación de Clima Laboral y Cultura Organizacional	Área bienestar y estímulos - apoyo Colsubsidio
DÍA DE LA FAMILIA JORNADA DE INTEGRACIÓN FIN DE AÑO	Bingo Virtual

Fuente: Procedimiento capacitación, bienestar y estímulos.

Actividades relacionadas con estímulos: Con el propósito de continuar motivando y generando bienestar en los funcionarios se realizan las siguientes actividades:

Tabla 13. Incentivos.

ACTIVIDAD	NORMATIVIDAD
APOYOS EDUCATIVOS	I semestre: 5 funcionarios apoyados II semestres: 5 funcionarios apoyados
CUADRO DE HONOR	Se realizó el respetivo reconocimiento mensualmente.
DISTINTIVO TIEMPO DE SERVICIOS	Ejecutado
DISTINTIVO AL MÉRITO	Ejecutado

Fuente: Procedimiento capacitación, bienestar y estímulos.

Plan anual de vacantes

En atención al Plan de Acción PROTH 2021, mediante el cual se definió analizar y reportar las novedades de vacantes para la toma de decisión, me permito presentar el informe de

gestión Plan de vacantes a 31 de diciembre 2021 así:

De la Planta aprobada 1578 empleos a 31 de diciembre de 2021, se terminó la vigencia 2021 con (78) vacantes, distribuidas así:

Tabla 14. Planta aprobada empleos

DENOMINACION DE CARGO	Grado	VACANTES TOTALES
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2 25	1
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-16	12
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-14	2
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-12	2
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	2-2-4	3
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 22	4
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 17	2
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 16	1
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 15	4
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 13	1
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 8	3
PROFESIONAL DE DEFENSA	3-1 7	1
ORIENTADOR ESPIRITUAL	4-1 20	1
TECNICO DE SERVICIOS	5-1 30	1
TECNICO DE SERVICIOS	5-1 26	5
TECNICO DE SERVICIOS	5-1 24	2
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 28	2
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 26	7
TECNICO PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	5-1 24	3
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 26	3
AUXILIAR DE SERVICIOS	6-1 21	2
DENOMINACION DE CARGO	Grado	VACANTES TOTALES
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 36	2
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 27	2
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 26	6
AUXILIAR PARA APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA	6-1 25	6
TOTAL		78

Fuente: Procedimiento nombramientos.

PLANTA	CANTIDAD
PLANTA EFECTIVA A 31 DIC /2021	1.500
VACANTES A DIC/2021	78
PLANTA TOTAL	1.578

Fuente: Procedimiento nombramientos.

Ilustración 46. Planta efectiva – vacantes a diciembre.



Fuente: Procedimiento nombramientos.

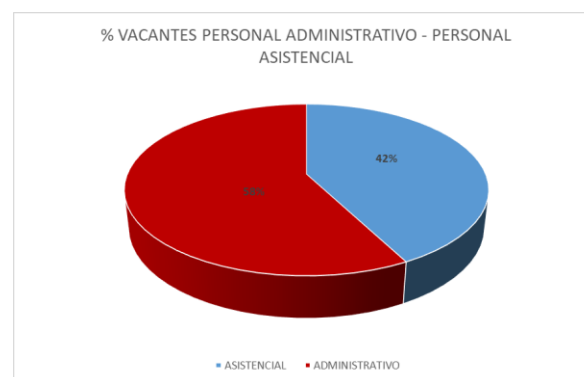
A 31 de diciembre de 2021, se ocupó la planta en un 95% del total de los empleos aprobados por el Departamento Administrativo de Función Pública, el 5% corresponde a las vacantes.

Tabla 15. Vacantes.

VACANTES	CANTIDAD	%
ASISTENCIAL	33	42%
ADMINISTRATIVO	45	58%
TOTAL	78	100%

Fuente: Procedimiento nombramientos.

Ilustración 47. Vacantes personal administrativo.



Fuente: Procedimiento nombramientos.

Del total de las vacantes (78), el 42% de las vacantes son del nivel asistencial y el 58% corresponde al nivel administrativo, así mismo, teniendo en cuenta el concurso público de méritos que adelanta la Comisión Nacional del servicio Civil, se tiene previsto

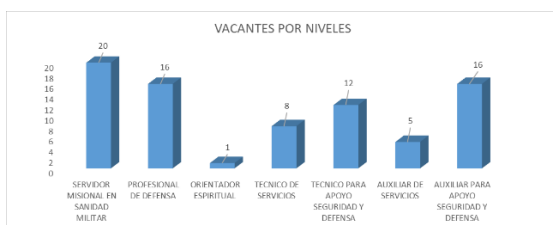
que para la vigencia 2022, el total de las vacantes administrativas estarán provistas. Para la vigencia 2022, de acuerdo al Plan de Previsión de Recursos Humanos, se cubrirá el 100% de las vacantes asistenciales.

Tabla 16. Vacantes por niveles.

VACANTES POR NIVELES	CANTIDAD	%
SERVIDOR MISIONAL EN SANIDAD MILITAR	20	26%
PROFESIONAL DE DEFENSA	16	21%
ORIENTADOR ESPIRITUAL	1	1%
TECNICO DE SERVICIOS	8	10%
TECNICO PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA	12	15%
AUXILIAR DE SERVICIOS	5	6%
AUXILIAR PARA APOYO SEGURIDAD Y DEFENSA	16	21%
TOTAL	78	100%

Fuente: Procedimiento nombramientos.

Ilustración 48. Vacantes por niveles.



Fuente: Procedimiento nombramientos.

Plan de previsión de recursos humanos

En atención al Plan de Acción PROATH 2021, mediante el cual se definió realizar análisis y seguimiento a la implementación del plan de previsión del recurso humano vigencia 2021, la Dirección General de Sanidad Militar llevó cabo acciones orientadas al aprovechamiento y redistribución del Talento Humano que se tiene actualmente, a través de las cargas laborales y necesidades del servicio, se contempló la realización de reubicaciones física de los empleos, movilidades y demás medidas de movimiento de personal que permitieron solventar las necesidades del servicio, de conformidad con lo señalado en el Decreto 1792 de 2000 y el Decreto 091 de 2007; lo anterior sin perjuicio de la naturaleza de las funciones de los empleos y de la

restricción que se tiene respecto a los empleos convocados a concurso de méritos en el Proceso de Selección N° 981 de 2018 – Sector Defensa.

Así mismo, los nombramientos se realizaron de acuerdo a las necesidades del servicio, con el cumplimiento de los requisitos de estudio y experiencia establecidos en el manual de funciones, acorde con la resolución No. 0506 del 23 de abril de 2016, se tuvo en cuenta para la postulación el nivel de formación y experiencia, para el ascenso de personal a un empleo superior, se tuvo en cuenta, lo establecido en la Guía Estratégica de Talento Humano 2021.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos vigencia 2021, estructuró las estrategias de planeación técnica y económica para cubrir las vacantes definitivas en la Planta de Personal DIGSA.

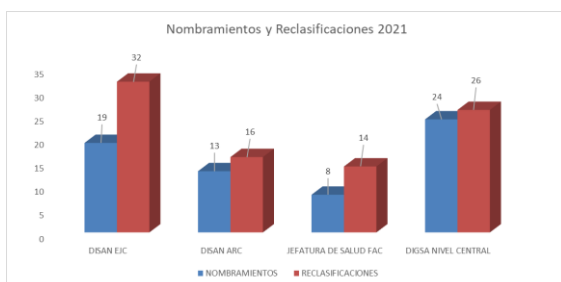
En la vigencia 2021, para el Plan de Previsión de Recursos Humanos se realizaron (64) nombramientos, (88) nuevos nombramientos o reclasificaciones, para un total de (152) nombramientos en la Planta distribuidos así:

Tabla 17. Nombramientos y reclasificaciones.

Fuerza	Nombramientos	Reclasificaciones	Cantidad total	%
DISAN EJC	19	32	51	34%
DISAN ARC	13	16	29	19%
JEFATURA DE SALUD FAC	8	14	22	14%
DIGSA NIVEL CENTRAL	24	26	50	33%
TOTAL	64	88	152	100%

Fuente: Procedimiento nombramientos.

Ilustración 49. Nombramientos y reclasificaciones.



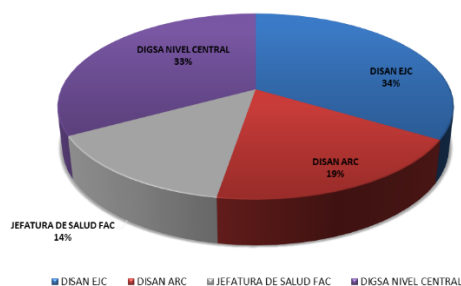
Fuente: Procedimiento nombramientos.

Tabla 18. Información nombramientos 2021.

INFORMACIÓN DE NOMBRAMIENTOS 2021				
FUERZA	ASISTENCIALES	ADMINISTRATIVOS	CANTIDAD TOTAL	%
DISAN EJC	50	1	51	34%
DISAN ARC	26	3	29	19%
JEFATURA DE SALUD FAC	20	2	22	14%
DIGSA NIVEL CENTRAL	9	41	50	33%
TOTAL	105	47	152	100%

Fuente: Procedimiento nombramientos.

Ilustración 50. Información nombramientos 2021.



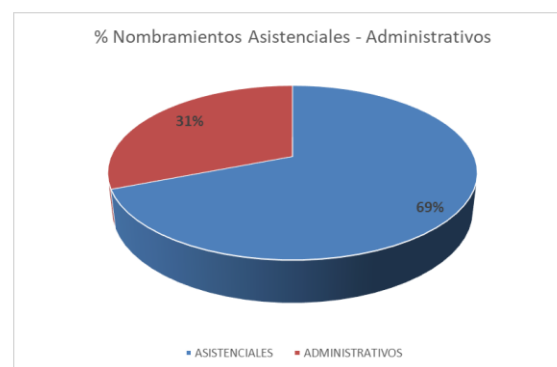
Fuente: Procedimiento nombramientos.

Tabla 19. Nombramientos asistenciales y administrativos.

NOMBRAMIENTOS	CANTIDAD	%
ASISTENCIALES	105	69%
ADMINISTRATIVOS	47	31%
TOTAL	152	100%

Fuente: Procedimiento nombramientos.

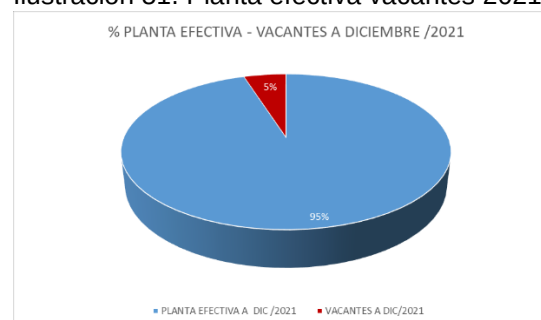
Ilustración 51. Nombramientos asistenciales y administrativos.



Fuente: Procedimiento nombramientos.

Al finalizar la vigencia 2021, del total de la planta aprobada el 95% de los empleos fueron provistos mediante nombramiento y el 5% de los empleos quedaron vacantes, para ser provistos en la vigencia 2022.

Ilustración 51. Planta efectiva vacantes 2021.



Fuente: Procedimiento nombramientos.

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.