



**DIRECCIÓN GENERAL  
DE SANIDAD MILITAR**

*Un equipo humano al servicio de la salud*

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DIGSA

---

# 2024

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

## CONTROL DE CAMBIOS

| Versión | Fecha de Aprobación | Descripción de los cambios                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1       | Septiembre 2020     | Versión Inicial.<br>Elaboración por primera vez del documento.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 2       | Enero 2021          | <p>Se realizaron los siguientes cambios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Caracterización de los empleos. Se actualizó la caracterización de los empleos de la planta de personal de la DIGSA, disponible a la fecha.</li> <li>• Caracterización del Talento Humano. Se actualizó, ya que esta información inicialmente estaba registrada a nivel central y ahora se incluirá a la Dirección de Sanidad Ejército, Dirección de Sanidad Armada y Jefatura Salud Fuerza Aérea.</li> <li>• Se actualizó el Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, realizado mediante trabajo conjunto con las oficinas de talento humano de las Direcciones de Sanidad y la Jefatura Salud, a través de la Matriz facilitada por la Función Pública.</li> </ul> <p>NOTA PROASIG - PROPLAES:</p> <p>Este Plan fue aprobado en sesión de Comité de Gestión y Desempeño Institucional, del que hacen parte el Director General de Sanidad Militar, los Subdirectores de Salud, Técnico y de Gestión, y Administrativo y Financiero de la DIGSA, los Directores de Sanidad del Ejército y Armada Nacional, Jefatura Salud de la Fuerza Aérea y los Coordinadores de Grupo de Planeación Estratégica, Asuntos Legales y Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; y documentado mediante Acta N° 0120010254602, de fecha 16 de diciembre de 2020.</p> <p>El documento original está debidamente firmado, reposa en los documentos del proceso asociado y está disponible en, <a href="https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/">https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/</a>, lo anterior en cumplimiento al Decreto 612 de fecha 4 de abril de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.</p> <p>De manera general, se realizaron algunos ajustes en Tabla de contenido, Introducción, Marco legal, Alcance, Objetivos, Disposición de la información, Caracterización y sus gráficas, Diagnósticos, Gerenciamiento Estratégico, Plan Anual de</p> |

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

|   |                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|   |                | Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Política de integridad.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 3 | Noviembre 2021 | <p>Se realizaron los siguientes cambios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se realizaron ajustes en la normatividad.</li> <li>• Se actualizó la caracterización de los empleos de la planta de personal de la DIGSA, con corte a septiembre 2021.</li> <li>• Se actualizó la caracterización del talento humano.</li> <li>• Se actualizó el Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, realizado mediante trabajo conjunto con las oficinas de talento humano de las Direcciones de Sanidad y la Jefatura Salud, a través de la Matriz facilitada por la Función Pública.</li> <li>• Se actualizó la información referente a la medición de clima laboral.</li> <li>• Se actualizó la descripción del plan de previsión de recursos humanos.</li> <li>• Se ajustó la estrategia de gestión del cambio, ya que existe un Área para tal fin.</li> <li>• Se ajustó la estrategia de conocimiento y acompañamiento.</li> <li>• Se actualizó la información de la política de integridad.</li> <li>• Se modificó la estrategia de integración.</li> </ul> <p>NOTA PROASIG - PROPLAES:</p> <p>Este Plan fue aprobado en sesión de Comité de Gestión y Desempeño Institucional, del que hacen parte el Director General de Sanidad Militar, los Subdirectores de Salud, Técnico y de Gestión, y Administrativo y Financiero de la DIGSA, los Directores de Sanidad del Ejército, Sanidad Naval, Jefatura Salud de la Fuerza Aérea y los Coordinadores de Grupo de Planeación Estratégica, Asuntos Legales y, Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; y documentado mediante Acta N° 0121012419602, de fecha 24 de noviembre de 2021.</p> <p>El documento original está debidamente firmado, reposa en los documentos del proceso asociado y está disponible en, <a href="https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/">https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/</a>, lo anterior en cumplimiento al Decreto 612 de fecha 4 de abril de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.</p> |

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

|   |                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Diciembre 2022 | <p>Se realizaron los siguientes cambios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se ajustó la introducción y se actualizó marco legal.</li> <li>• Actualización de los resultados del autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano.</li> <li>• Se actualizó la caracterización del talento humano en el mes de noviembre 2022.</li> <li>• Se incluyó de acuerdo a la Ley 1955 de 2019 y el Decreto 2365 de 2019, el número de jóvenes entre 18 a 28 años del nivel profesional que se han vinculado en la planta de personal de la entidad.</li> <li>• Pendiente actualizar lo relacionado a la Evaluación de Desempeño.</li> <li>• Se actualizaron las estrategias, en especial se incluyó la del incentivo por el uso de la bicicleta (Ley 1811 de 2016).</li> <li>• Se incluyeron indicadores en el punto de evaluación.</li> </ul> <p>NOTA PROASIG - PROPLAES:</p> <p>Este Plan fue aprobado en sesión de Comité de Gestión y Desempeño Institucional, del que hacen parte el Director General de Sanidad Militar, los Subdirectores de Salud, Técnico y de Gestión y, Administrativo y Financiero de la DIGSA, los Directores de Sanidad del Ejército, Sanidad Naval, Jefatura Salud Fuerza Aérea y los Coordinadores de Grupo de Planeación Estratégica, Asuntos Legales y, Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; documentado mediante Acta No. 0122014671502 /MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-GRUPL-ARDEI-25, de fecha 21 de diciembre de 2022.</p> <p>El documento original está debidamente firmado, reposa en los documentos del proceso asociado y está disponible en, <a href="https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/">https://www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co/</a>, lo anterior en cumplimiento al Decreto 612 de fecha 4 de abril de 2018, “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.</p> |
| 5 | Diciembre 2023 | <p>Se actualiza de acuerdo con el decreto 612 del 04 de abril del 2028 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.</p> <p>Se realizaron los siguientes cambios: Teniendo en cuenta la Guía para la formulación y seguimiento de planes Institucionales, versión 2, 2023, de la Dirección General de Sanidad Militar, se adicionó al Plan: metas, Definiciones y Acrónimos, así mismo, se actualizó el formato del Plan, el fundamento normativo, la caracterización de los servidores públicos, Resultados del</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

|  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  |  | <p>diagnóstico del 2022 vigencia 2021 por los del primer semestre del 2023, Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH, Comparativos resultados de los autodiagnósticos, Resultados medición Clima Laboral, “Gerenciamiento estratégico del talento humano”, desde enero de 2023, cambió por Gestión estratégica del talento humano, Plan de previsión de recursos humanos, Plan Institucional de Capacitación, Estrategia trámites y certificaciones, Estrategia lineamientos para promover el uso de la bicicleta en la Dirección General de Sanidad Militar de acuerdo con la Ley 1811 de 2016, Articulación de los planes y estrategias con las rutas de creación de valor, Estrategia de conocimiento y acompañamiento, Plan de acción de la matriz estratégica de talento humano, Política de Integridad, indicadores y Plan de trabajo del Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano. Se incluyó en la caracterización de los empleos, el tema de la formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia, de acuerdo a la iniciativa estratégica del Plan de Acción Anual de la entidad que plantea el desarrollo del estudio y reestructuración de la Planta de personal de Sanidad Militar.</p> <p>Se retiró la estrategia gestión del riesgo en Talento Humano teniendo en cuenta la Guía para la Administración del Riesgo del Departamento Administrativo de la Función Pública del año 2022 no la contiene, así mismo, la ley 1955 de 2019 por el cual se expide el plan nacional de desarrollo 2018-2022 pacto por Colombia, pacto por la equidad.</p> <p>Este Plan fue aprobado en sesión de Comité de Gestión y Desempeño Institucional, del que hacen parte el Director General de Sanidad Militar, los Subdirectores de Salud, Técnico y de Gestión y, Administrativo y Financiero de la DIGSA, los Directores de Sanidad del Ejército, Sanidad Naval, Jefatura Salud Fuerza Aéeroespacial Colombiana y los Coordinadores de Grupo de Planeación Estratégica, Asuntos Legales y, Seguimiento y Evaluación de la DIGSA; documentado mediante Acta No. Acta N°0123013530002/MDN-COGFMJEMCO-DIGSA-GRUPL-ARDEI-29.75, de fecha 05 diciembre de 2023.</p> <p><b>NOTA PROASIG - PROPLAES:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Este documento fue revisado por PROASIG- PROPLAES libera el documento.</li> <li>2. La información registrada en el documento es responsabilidad del proceso que lo emite.</li> <li>3. Este documento fue construido de acuerdo con los parámetros de lenguaje claro emitidos por el Departamento Nacional de Planeación.</li> </ol> |
|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

## CONTROL DE APROBACIÓN

|         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Aprobó: | <p>Brigadier General JOSE ENRIQUE WALTEROS GÓMEZ<br/>Director General de Sanidad Militar</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Revisó: | <p>MY. Walter Stid Méndez Velásquez<br/>Coordinador Grupo de Talento Humano (E)</p> <p>PD. Ángela María Tofiño Saavedra<br/>Coordinadora Grupo Asuntos Legales DIGSA</p> <p>PD. Alexandra Martínez Vargas<br/>Coordinadora Grupo de Planeación Estratégica DIGSA<br/>Representante de la Alta Dirección</p> <p>Capitán de Navío Carlos Arturo Amaya Montealegre<br/>Subdirector Administrativo y Financiero DIGSA</p> |
| Elaboró | <p>PS. Tatiana Lisseth Lozano Lozada<br/>Gestión Estratégica de Talento Humano<br/>Gestor de Calidad Proceso Talento Humano<br/>Área Ingreso</p>                                                                                                                                                                                                                                                                      |

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

## Contenido

|                                                                                             |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Presentación.....                                                                        | 08 |
| 2. Objetivo General.....                                                                    | 09 |
| 2.1. Objetivos específicos.....                                                             | 09 |
| 3. Alcance .....                                                                            | 10 |
| 4. Fundamento Normativo .....                                                               | 10 |
| 5. Marco conceptual .....                                                                   | 16 |
| 6. Definiciones .....                                                                       | 18 |
| 7. Acrónimos.....                                                                           | 19 |
| 8. Previo a la planeación .....                                                             | 20 |
| 8.1. Disposición de la información:.....                                                    | 20 |
| 8.1.1. Caracterización de los servidores públicos .....                                     | 20 |
| 8.1.2. Caracterización de los empleos .....                                                 | 20 |
| 8.1.3. Resultados del Autodiagnóstico .....                                                 | 23 |
| 9. Gestión estratégica del Talento Humano .....                                             | 33 |
| 10. Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano .....                                 | 34 |
| 10.1. Planes y estrategias de Talento Humano en el ciclo de vida del servidor público ..... | 34 |
| 10.1.1. Ingreso.....                                                                        | 34 |
| 10.1.2. Desarrollo (Permanencia).....                                                       | 36 |
| 10.1.3. Retiro .....                                                                        | 50 |
| 11. Decreto 2365 de 2019 .....                                                              | 51 |
| 12. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).....                     | 51 |
| 13. Articulación de los planes y estrategias con las rutas de creación de valor .....       | 52 |
| 14. Plan de acción de la matriz estratégica de talento humano .....                         | 54 |
| 15. Evaluación de planeación estratégica de talento humano.....                             | 54 |
| 16. Política integridad .....                                                               | 55 |
| 17. Meta.....                                                                               | 56 |
| 18. Indicadores.....                                                                        | 57 |
| 19. Plan de trabajo del Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano 2024.....             | 57 |
| 20. Referencias.....                                                                        | 61 |

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

## 1. Presentación.

La Dirección General de Sanidad Militar (DIGSA) tiene como misión asegurar la prestación de los servicios integrales de salud y los servicios de Salud Operacional, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los usuarios afiliados al Subsistema de las Fuerzas Militares. El Grupo de Talento Humano cumple una labor estratégica dentro de la entidad, es la encargada de administrar la gestión de los servidores públicos que pertenecen a la planta de personal del Ministerio de Defensa Nacional - Dirección General de Sanidad Militar y sus correspondientes funciones, establecidas en la Resolución No. 0322 del 11 de marzo de 2020 y las modificaciones de la Resolución No. 1700 del 31 de diciembre de 2021.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la dimensión número uno es el talento humano, por lo que cobra gran relevancia el fortalecimiento de la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para orientar las actividades desde un enfoque estratégico al logro de resultados y así contribuir a la creación de valor público.

De acuerdo con la Función Pública (2022) la gestión estratégica del talento humano es fundamental para el mejoramiento de las entidades, la satisfacción de los servidores públicos, la productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país. Es por esto, que la Dirección General de Sanidad Militar, Dirección de Sanidad Ejército Nacional, Dirección de Sanidad Naval y Jefatura Salud Fuerza Aeroespacial Colombiana, contribuyen en mejorar la calidad de vida laboral de su talento humano, para contar con colaboradores calificados, motivados y con valores interiorizados<sup>1</sup>.

El Plan de gestión Estratégico de Talento Humano, junto con los instrumentos de diagnóstico, plan de acción y evaluación, de manera unificada pretende desarrollar acciones que contribuyan al cumplimiento de metas organizacionales, a través de la atracción, seleccionado por méritos, desarrollo y fidelizar el mejor talento humano, alineado con las exigencias de la dinámica propia de la industria 4.0 y la planeación Institucional, que permita conseguir una gestión exitosa de los servidores públicos, consolidando una fuerza de trabajo capacitado y adecuadamente recompensado y motivado, que tenga capacidad de ofrecer mejores resultados en términos de servicio público.

<sup>1</sup> FUNCIÓN PÚBLICA (2022, noviembre 02). Guía de gestión estratégica del talento humano – GETH en el sector público, versión 2. Bogotá. Documentos Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).2022.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

## 2. Objetivo General

Desarrollar las diferentes estrategias establecidas en el presente Plan, en el ciclo de vida de los servidores públicos; ingreso, permanencia y retiro, con el propósito de mejorar su calidad de vida laboral y a su vez esto contribuya a la generación de valor público desde el Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares SSFM.

### 2.1. Objetivos Específicos.

- Identificar los temas que son susceptibles de mejora de acuerdo a los resultados del diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano, realizado con las Direcciones de Sanidad y Jefatura de Salud.
- Estructurar y actualizar la información de los cargos de carrera administrativa identificados en vacancia definitiva, así como los cargos de Libre Nombramiento y Remoción, con el fin de programar la provisión de las necesidades de la Planta de Empleados Públicos Ministerio de Defensa – Dirección General de Sanidad Militar, de acuerdo a la normatividad vigente.
- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.
- Definir actividades relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la Seguridad y Salud en el Trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público en el Subsistema de las Fuerzas Militares.
- Establecer espacios de diálogo que permitan la interacción de los colaboradores, conociendo sus necesidades y escuchando las diferentes propuestas de posibles estrategias para el mejoramiento de la gestión del talento humano, del Clima y de la Cultura Organizacional.
- Desarrollar programas de preparación para el retiro del servicio, así mismo, contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a los servidores que se desvinculan.
- Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.
- Construir estadísticas a partir de la caracterización de personal e indicadores en el Grupo de Talento Humano de la DIGSA y quien haga sus veces en las Direcciones de

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

Sanidad y Jefatura de Salud, para que se tomen mejores decisiones en la planeación estratégica de la gestión del talento humano.

### 3. Alcance.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Dirección General de Sanidad Militar - DIGSA, inicia con la identificación de las oportunidades de mejora que surgen a partir de los resultados del Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, el cual se realiza a través de la Matriz facilitada por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, actividad realizada a través del trabajo conjunto de las oficinas de talento humano de la Dirección General de Sanidad Militar, Dirección de Sanidad Ejército Nacional, Dirección de Sanidad Naval. Como paso siguiente, se describen y consolidan los diferentes planes y estrategias que se aplicaran y beneficiaran a los servidores públicos y colaboradores, siempre y cuando se tenga el derecho a los mismos, esto de acuerdo a lo que determine la DIGSA y la normatividad laboral de Colombia, específicamente en lo relacionado a bienestar y capacitación, bajo las siguientes nominaciones; personal uniformado en comisión o en servicio en el SSFM, personal de planta, personal por prestación de servicios y el personal que presta su servicio social obligatorio, tanto en la DIGSA, como en la Dirección de Sanidad Ejército Nacional, Dirección de Sanidad Naval, Jefatura Salud Fuerza Aeroespacial Colombiana y Establecimientos de Sanidad Militar, orientándolas hacia una gestión exitosa, finalizando con el seguimiento, control y evaluación del plan.

### 4. Fundamento normativo

- 1) Constitución Política de Colombia de 1.991.
- 2) Ley No. 80 de 1993. “Por la cual se establece el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública”.
- 3) Ley No. 190 de 1.995. “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el objeto de erradicar la corrupción administrativa”
- 4) Ley No. 269 de 1996. “Por la cual se regula parcialmente el artículo 128 de la Constitución Política, en relación con quienes prestan servicios de salud en las entidades de derecho público.”
- 5) Ley No. 352 del 17 de enero de 1997. “Por la cual se reestructura el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional”.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

- 6) Ley No. 489 de 1998. “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.
- 7) Ley No. 789 de diciembre de 2002. “Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social”.
- 8) Ley No. 790 de 2002. “Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la Administración Pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la República”.
- 9) Ley No. 909 de 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- 10) Ley No. 1064 de 2006. “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.
- 11) Ley No. 1010 de 2006 “Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo”
- 12) Ley No. 1221 del 16 de julio de 2008. “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.
- 13) Ley No. 1474 de 2011. “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- 14) Ley No. 1562 de 2012. “Por la cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional”.
- 15) Ley No. 1581 de 2012 “Protección de datos personales”
- 16) Ley No. 1712 de 2014. “Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.
- 17) Ley No. 1862 de 2017; “Por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar”.
- 18) Ley No. 1952 del 28 de enero de 2019, por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011,

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

relacionadas con el derecho disciplinario. La vigencia de esta norma fue diferida hasta el 1 de julio de 2021 por el artículo 140 de la ley 1955 de 2019 Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.

- 19) Ley No. 1955 del 25 de mayo de 2019. Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022. “Pacto por Colombia, pacto por la equidad”.
- 20) Ley 2016 del 27 de febrero de 2020. “Por la cual se adopta el código de integridad del servicio público colombiano y se dictan otras disposiciones”.
- 21) Ley 274 de 2023, Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 “Colombia potencia mundial de la vida”.
- 22) Decreto Ley No. 1567 de 1998. “Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- 23) Decreto No. 1792 del 14 de septiembre de 2000: “Por el cual se modifica el Estatuto que regula el régimen de administración del Personal civil del Ministerio de Defensa Nacional, se establece la Carrera administrativa Especial”.
- 24) Decreto No. 1795 del 14 de septiembre del 2000: “Por el cual se estructura el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional”.
- 25) Decreto No. 1796 del 14 de septiembre del 2000. “Por el cual se regula la Evaluación de la Capacidad Laboral y aspectos sobres incapacidades”.
- 26) Decreto No. 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.
- 27) Decreto No. 091 de 2007. “Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal”.
- 28) Decreto No. 092 de 2007. “Por el cual se modifica y determina el Sistema de Nomenclatura y Clasificación de los empleos de las entidades que integran el Sector Defensa”.
- 29) Decreto No. 0884 del 30 de abril de 2012. “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones”.
- 30) Decreto No. 943 de 2014. “Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)”.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

- 31) Decreto No. 1070 de 2015. “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa”.
- 32) Decreto No. 1072 de 2015. Decreto único Reglamentario del Sector Trabajo.
- 33) Decreto No. 472 de 2015. “Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones”.
- 34) Decreto No. 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- 35) Decreto Nacional No. 124 de 2016. “Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”.
- 36) Decreto No. 648 del 19 de abril de 2017. “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”
- 37) Decreto Nacional No. 1499 de 2017. “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público”.
- 38) 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”.
- 39) Resolución del Ministerio Defensa Nacional No. 015 de 2002. Por la cual se delegan unas funciones relacionadas con la Administración del personal.
- 40) Resolución Ministerial No. 1039 de 2003 “Por la cual se adopta el reglamento para los planes, programas y subprogramas de capacitación, bienestar social e incentivos y se define el procedimiento para la participación de los funcionarios del Ministerio de Defensa Nacional – Gestión General”.
- 41) Resolución del Ministerio de Defensa No. 358 de 2007. “Por la cual se delegan unas funciones”.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

- 42) Resolución No. 1401 de 2007. “Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo”.
- 43) Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008. “Por la cual 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”, proferida por el Ministerio de Trabajo y Protección Social.
- 44) Resolución No. 652 del 30 de abril de 2012. “Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones”, proferida por el Ministerio de Trabajo y Protección Social.
- 45) Resolución No. 1356 del 18 de Julio de 2012. “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012” del Ministerio de Trabajo.
- 46) Resolución No. 2886 del 21 de noviembre de 2012. “Por la cual se definen las entidades que harán parte de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”.
- 47) Resolución No. 2433 del 03 de agosto de 2015. Por la cual se adopta el Código de Ética para la Dirección General de Sanidad Militar (DIGSA) y Direcciones de Sanidad de Ejército, Armada y Fuerza Aérea.
- 48) Resolución No. 0506 del 20 de abril de 2016. “Por la cual se adopta el manual de funciones y competencia laborales para el personal civil no uniformado del Ministerio de Defensa Nacional – Dirección General de Sanidad Militar”.
- 49) Resolución No. 4240 del 15 de junio de 2018. “Por la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se integra el Modelo Estándar de Control Interno en el Sector Defensa, se crea el Comité de Gestión y Desempeño para el Sector Defensa, el Comité de Coordinación del Sistema de Control Interno, el Comité Sectorial de Auditoría Interna, se establecen otros lineamientos y se derogan unas Resoluciones”.
- 50) Resolución No. 0322 del 11 de marzo de 2020. “Por la cual se crean y organizan Grupos Internos de trabajo en el Ministerio de Defensa – Comando General de las Fuerzas Militares – Dirección General de Sanidad Militar y se les asignan funciones”.
- 51) Resolución No. 0598 del 08 de mayo de 2020 “Por la cual se adiciona la Resolución 0322 del 11 de marzo de 2020”.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

- 52) Resolución No. 0618 del 13 de mayo de 2020. “Por la cual se designa el personal para conformar los Grupos Internos de Trabajo en el Ministerio de Defensa Nacional – Comando General de las Fuerzas Militares – Dirección General de Sanidad Militar”.
- 53) Resolución No. 0817 del 29 de julio de 2020. “Por medio de la cual se conforma el Sistema Integrado de Gestión del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares”.
- 54) Resolución No. 0923 del 01 de septiembre de 2020 “Por la cual se adiciona la Resolución 0322 del 11 de marzo de 2020 y se modifica la Resolución 0598 del 8 de mayo de 2020”.
- 55) Resolución No. 1267 del 30 de octubre de 2020 “Por medio de la cual se modifica la Resolución 129 del 2019, y se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en la Dirección General de Sanidad Militar y Direcciones de Sanidad EJC, ARC y JEFSa FAC.”
- 56) Resolución No. 0311 del 29 de marzo de 2021 “Por la cual se modifica parcialmente la Resolución No. 0322 del 11 de marzo de 2020”.
- 57) Resolución No. 0322 del 09 de abril de 2021 “Por la cual se integra el Comité de Convivencia Laboral de la Dirección General de Sanidad Militar, para el periodo 12 de abril de 2021 al 11 de abril de 2023”.
- 58) Resolución No. 1382 del 04 de noviembre de 2021 “Por la cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del SSFM y se modifica parcialmente la Resolución No. 1267 del 2020.”
- 59) Resolución No. 1700 del 31 de diciembre de 2021 Por la cual se modifican las Resoluciones 0322 del 11 de marzo de 2020 y 0598 del 8 de mayo de 2020”.
- 60) Acuerdo No. 011 (julio 10 de 1997) “Por el cual se trazan las políticas, reglas, directrices y orientaciones para la administración del SSMP en forma descentralizada y desconcentrada en las Fuerzas Militares y la Policía Nacional y se define y regula la integración funcional de las entidades que prestan los servicios de salud en los Subsistemas o normas que lo modifiquen”.
- 61) Acuerdo No. 070 del 02 de agosto de 2019 del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional. “Por el cual se establece el Modelo de Atención Integral en Salud para el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional”.
- 62) Acuerdo No. 071 del 02 de agosto de 2019 del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional. “Por el cual se fijan los parámetros para la integración,

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

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

- 63) Acuerdo No. 072 del 02 de agosto de 2019 del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional. “Por el cual se dictan políticas generales y lineamientos para la organización del Sistema Integral de Información en Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional-SISMIPOL”.
- 64) Acuerdo 084 de 2023 " Por el cual se define el Plan de Acción para la vigencia 2023 de los Subsistemas de Salud de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.
- 65) Circular Externa No. 100-01-02-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública, “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”.
- 66) Circular conjunta No. 100-005-2022 del Departamento Administrativo de la Función Pública, “Lineamientos del Plan de formalización del empleo público en equidad vigencia 2023”.
- 67) Valores del Servidor Público-Función Pública.
- 68) Código de Integridad DIGSA.

## 5. Marco conceptual

Colombia a partir del mes de mayo del año 2018, fue invitada a ser el país número 37 en formar parte de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), convirtiéndose en el tercer país latinoamericano en hacerlo después de que lo hiciera Chile y México, esto se reconoce como un logro del Gobierno Nacional y de Función Pública en el mejoramiento de la política pública. Es por esto que, desde el año 2011 cuando se inició el proceso para integrar esta organización internacional se comenzó a trabajar en ocho temáticas públicas, en un trabajo conjunto realizado por; Presidencia, Secretaría de Transparencia, Ministerio de Justicia, MinTIC y la Función Pública, que desarrolló cuatro de las ocho temáticas, estas son: Transparencia y rendición de cuentas, integridad en el sector público, Manejo estratégico del recurso humano en el sector público y Medición de indicadores de desempeño.<sup>2</sup>

Por lo anteriormente mencionado, y de acuerdo a lo descrito en la página web de la OCDE; *“Colombia fue sometida a exámenes exhaustivos por 23 comités de la OCDE e introdujo importantes reformas para adaptar su legislación, políticas y prácticas a los estándares de la OCDE, en particular en materia laboral, reforma de su sistema de justicia, la gobernanza empresarial de las empresas estatales, lucha contra el soborno y en el comercio, así como para establecer una política nacional sobre productos químicos industriales y gestión de residuos”*.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> FUNCIÓN PÚBLICA. Ingreso a la OCDE: más que un reto, un compromiso de Colombia con el mundo. Bogotá: Sala de prensa, 2018.

<sup>3</sup> OECD BETTER POLICIES FOR BETTER LIVES. Colombia y la OCDE. Una relación de beneficio mutuo. París: OECD, 2018.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

Es así, que el Gobierno Nacional busca consolidar su propósito de fortalecer la gestión del empleo público en Colombia y avanzar en la política y estrategias que orienten a las entidades públicas hacia la consecución de sus objetivos con base en el desarrollo de su talento humano, a partir de esto la Función Pública se fija como principal objetivo *“Enaltecer al servidor público y su labor”*<sup>4</sup> e inicia a trabajar con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

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

Por lo anterior cabe resaltar que, dentro de este marco, se destacan en el contexto de la Gestión del Talento Humano los objetivos: uno; *Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas* y tres; *“Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua”*.<sup>5</sup>

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).

Finalmente, la estrategia de implementación de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano apunta a que las entidades públicas Colombianas sean competitivas, competentes, versátiles, dinámicas y capaces de satisfacer las cambiantes necesidades y expectativas de los ciudadanos (Función Pública, 2022).<sup>6</sup> Por lo anterior, cobra relevancia; la Matriz de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano del DAFP, la medición de Clima Organizacional y las encuestas de bienestar, debido a que permiten el planteamiento de acciones de mejora en cada uno de los procesos que conforman el ciclo de vida del servidor público. El presente Plan Institucional, hace parte de las acciones Establecer las actividades a implementar con el fin de asegurar el mantenimiento del Sistema Integrado de Gestión a través del desarrollo de sus componentes, en el marco de la normatividad vigente, en el Plan Estratégico Institucional de 2023-2026.

<sup>4</sup> FUNCIÓN PÚBLICA (2022, noviembre 02). Guía de gestión estratégica del talento humano – GETH en el sector público, versión 2. Bogotá. Documentos Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).2022. p.8

<sup>5</sup> FUNCIÓN PÚBLICA (2023, marzo). Marco General del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 5. Bogotá. MIPG. Función Pública, 2023. p.18.

<sup>6</sup> FUNCIÓN PÚBLICA (2022, noviembre 02). Guía de gestión estratégica del talento humano – GETH en el sector público, versión 2. Bogotá. Documentos Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).2022.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

## 6. Definiciones

**Código de integridad:** Documento que apropia y adopta los valores del servicio público para fortalecer la cultura organizacional de la Entidad; orientando las actuaciones del personal militar, servidores públicos y contratistas, que están al servicio del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares.

**Conflicto de Intereses:** De acuerdo con el artículo 40 del Código Único Disciplinario, el conflicto surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”»<sup>7</sup> Actualmente, definido en el artículo 44 de la Ley 1952 de 2019, así: Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho...Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido”.

**FURAG:** El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión, es la herramienta en línea de reporte del cumplimiento de los objetivos y la implementación de las políticas de MIPG, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional.

**Guía para la Gestión de Conflicto de Intereses:** Permite conocer algunas definiciones, situaciones y pasos a seguir, cuando un trabajador se encuentre en una situación de conflicto de intereses. Se creó como un mecanismo para el manejo y declaración de conflicto de intereses, ya que el personal militar, los servidores públicos y contratistas; tienen el deber de garantizar el interés general del servicio público sobre el interés particular, para no afectar la confianza de nuestros usuarios y beneficiarios en el aseguramiento, administración y prestación de los servicios de Salud.

**Horarios flexibles:** El Artículo 2.2.5.5.53 establece los horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

**MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades, este Sistema de Gestión Integra los Sistemas de los sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno, consolidando en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

**PHVA:** Planificar-Hacer-Verificar-Actuar) es una estrategia interactiva de resolución de problemas para mejorar procesos e implementar cambios. El ciclo PHVA es un método de mejoras continuas.

**PIC:** Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los trabajadores a nivel individual y colectivo, para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en la entidad.

**Política Gestión Estratégica del Talento Humano:** El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.<sup>8</sup>

**Política Integridad:** El propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.<sup>9</sup>

## 7. Acrónimos

|        |                                                   |
|--------|---------------------------------------------------|
| ARC:   | Armada Nacional                                   |
| ARIGS: | Área Ingreso                                      |
| COGFM: | Comando General de las Fuerzas Militares          |
| DAFP:  | Departamento Administrativo de la Función Pública |
| DIGSA: | Dirección General de Sanidad Militar              |
| DISAN  | Dirección de Sanidad Naval                        |
| ARC:   |                                                   |
| DISAN  | Dirección de Sanidad Ejército Nacional            |
| EJC:   |                                                   |
| ESM:   | Establecimientos de Sanidad Militar               |
| FAC:   | Fuerza Aérea Colombiana                           |
| FURAG: | Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión  |
| GETH:  | Gestión Estratégica de Talento Humano             |
| GRUTH: | Grupo Talento Humano                              |
| JEFSa: | Jefatura Salud Fuerza Aeroespacial Colombiana     |
| MATIS: | Modelo de Atención Integral en Salud              |
| MDN:   | Ministerio de Defensa Nacional                    |
| MIPG:  | Modelo Integrado de Planeación y Gestión          |

<sup>7</sup> FUNCIÓN PÚBLICA. ¿Qué es un conflicto de intereses? Bogotá: Conflicto de intereses, 2021.

<sup>8</sup> FUNCIÓN PÚBLICA. (2023, marzo 22). Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 5. Bogotá. MIPG, 2023.

<sup>9</sup> FUNCIÓN PÚBLICA. (2023, marzo 22). Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 5. Bogotá. MIPG, 2023

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

|         |                                                            |
|---------|------------------------------------------------------------|
| OCDE:   | Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico |
| PROTH:  | Proceso Talento Humano                                     |
| SG-SST: | Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo      |
| SIGEP:  | Sistema de Información y Gestión del Empleo Público        |
| SSFM:   | Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares               |
| SUBAF:  | Subdirección Administrativa Financiera                     |
| SUBSA:  | Subdirección de Salud                                      |
| SUBTG:  | Subdirección Técnica y de Gestión                          |
| SVE:    | Suite Visión Empresarial                                   |

## 8. Previo a la planeación de Gestión Estratégica de Talento Humano

### 8.1. Disposición de la información:

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.

#### 8.1.1. Caracterización de los servidores públicos

A través de Caracterización del Talento Humano de la DIGSA, se mantiene actualizado los datos sociodemográficos como: sexo, rangos de edad, estado civil, nivel educativo, entre otros, así mismo, contar con cifras relacionadas con el número de jóvenes entre 18 y 28 años de edad, número de trabajadores con grupo étnico, habla de lenguas distintas al español, discapacidad, entre otros, con el fin, de obtener información que permita determinar las acciones a seguir para el desarrollo de planes y programas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los colaboradores y familias.

#### 8.1.2. Caracterización de los empleos

| Nº de Empleos | DENOMINACION                          | COD - GRADO |
|---------------|---------------------------------------|-------------|
|               | <b>DESPACHO DEL DIRECTOR</b>          |             |
| 01            | DIRECTOR DEL SECTOR DEFENSA           | 1-3 20      |
|               | <b>PLANTA GLOBAL</b>                  |             |
| 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       |

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

| N° de Empleos | DENOMINACION                               | COD - GRADO |
|---------------|--------------------------------------------|-------------|
| 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      |
| 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      |
| <b>1.567</b>  | <b>TOTAL</b>                               |             |
| N° de Cargos  | DENOMINACION                               | COD - GRADO |
|               | <b>DESPACHO DEL DIRECTOR</b>               |             |
| 11            | PROFESIONAL DE DEFENSA                     | 3-1 22      |

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

| N° de Empleos | DENOMINACION                                         | COD - GRADO |
|---------------|------------------------------------------------------|-------------|
| 1.578         | TOTAL PLANTA DE PERSONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS DIGSA |             |

Fuente: Decreto 4783 de 2008

#### Reporte de vacantes definitivas por empleo y naturaleza

| EMPLEOS                                 | APROBADOS    | PROVISTOS    | VACANTES   | NATURALEZA                    |
|-----------------------------------------|--------------|--------------|------------|-------------------------------|
| NIVEL DIRECTIVO (DS-SSD-JUSD)           | 5            | 3            | 2          | LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN |
| NIVEL ASESOR (SMSM)                     | 710          | 665          | 45         | LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN |
| NIVEL PROFESIONAL (PD 3-1 22 )          | 11           | 10           | 1          | LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN |
| NIVEL PROFESIONAL ORIENTADOR ESPIRITUAL | 1            | 0            | 1          | LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN |
| NIVEL TÉCNICO (TS)                      | 358          | 338          | 20         | LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN |
| NIVEL ASISTENCIAL (AS)                  | 167          | 160          | 7          | LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN |
| NIVEL PROFESIONAL (PD)                  | 83           | 60           | 23         | CARRERA ADMINISTRATIVA        |
| NIVEL TÉCNICO (TASD)                    | 128          | 105          | 23         | CARRERA ADMINISTRATIVA        |
| NIVEL ASISTENCIAL (AASD)                | 115          | 96           | 19         | CARRERA ADMINISTRATIVA        |
| <b>TOTAL</b>                            | <b>1.578</b> | <b>1.437</b> | <b>141</b> |                               |

Fuente: Elaboración GRUTH.

Con el propósito de avanzar en la dignificación del empleo público a través de la vinculación del personal necesario para el funcionamiento efectivo y eficiente y cumplir con lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial” relacionado con la formalización del empleo público en equidad, con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia, la Dirección General de Sanidad Militar, adelanta acciones para la elaboración de un estudio técnico y propuesta de reestructuración de la planta de personal de Sanidad Militar, a través de la implementación de la herramienta tecnológica Visor de Cargas Laborales VICARLAB que permita la generación de reportes que cumplan con los criterios solicitados por el Departamento Administrativo de Función Pública y de acuerdo a los resultados del estudio técnico, prever la viabilidad de la creación de empleos.

El Grupo de Talento Humano de la DIGSA entregará oportunamente la información de su competencia, relacionada con la formalización del empleo público, que sea requerida por parte del Departamento Administrativo de Función Pública y realizará el seguimiento de las actividades del Plan de Acción Anual dirigidas al desarrollo de la propuesta de reestructuración de la planta del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares en la Suite Vision Empresarial, promoviendo el seguimiento, control y la evaluación para el mejoramiento continuo.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

### 8.1.3 Resultados del Autodiagnóstico

A continuación se relaciona la medición que se realizó en el mes de mayo de manera conjunta entre la Dirección General de Sanidad Militar, Dirección de Sanidad Ejército, Dirección de Sanidad Naval y Jefatura Salud Fuerza Aeroespacial Colombiana desde el contexto de la gestión del talento humano, medición que permite a partir de los resultados tener una visión holística de la interacción entre servidores públicos, entidad y usuarios, en temas de formación para el trabajo, bienestar, ambiente laboral, rutas de creación de valor como; felicidad, crecimiento, servicio, calidad y análisis de datos, a su vez se tiene la oportunidad de examinar esta información y así trabajar en acciones de mejora en un tiempo determinado.

#### Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH

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 una herramienta denominada Matriz de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del 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 ya mencionadas en el párrafo anterior, como lo son: felicidad, crecimiento, servicio, calidad y análisis de datos; permitiendo identificar fortalezas y debilidades. A continuación, una breve explicación para entender la matriz y la descripción de los resultados.

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, la interpretación de cada uno de los niveles, citando textualmente lo que menciona la Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH) en el sector público (2022)<sup>10</sup>:

*Básico Operativo (Alto, Medio y Bajo):*

- *Nivel de inicio de la GETH.*

<sup>10</sup> FUNCIÓN PÚBLICA (2022, abril). Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH versión 2. Bogotá: Publicaciones, 2022. p. 73-74.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

- *Se divide en tres estados: el nivel Básico Operativo Alto (41-60/100), representa un estado intermedio de la gestión, el nivel Básico Operativo Medio (21-40/100) representa un estado de alerta para la gestión, y el nivel Básico Operativo Bajo (0-20/100), representa un estado totalmente incipiente de la gestión.*
- *Implica que la entidad se encuentra en un proceso de instalación de la gestión del talento humano y que tiene mucho margen de mejora por delante.*
- *Implica cumplir con los mínimos exigidos por la normatividad o incluso menos, en cuanto a la gestión de las personas en la entidad.*
- *Obtener una calificación de 0 a 60/100 ubicará a la entidad en este nivel. La calificación permitirá identificar tanto aquellos aspectos que requieren intervención inmediata como aquellos que cumplen ajustadamente con los requerimientos establecidos.*

#### *Transformación:*

- *Nivel de desarrollo de la GETH.*
- *Implica que la entidad se encuentra en un proceso de desarrollo de la GETH, en el que ya cuenta con actividades de gestión implementadas, cumpliendo con la normatividad vigente y con algunos procesos interesantes de gestión y manejo de personas.*
- *Implica también que, a pesar de los avances, persisten oportunidades de mejora que requieren gestión para lograr instalar prácticas avanzadas en Talento Humano.*
- *Obtener una calificación de 61/100 a 80/100 ubicará a la entidad en este nivel. La calificación permitirá identificar tanto los aspectos que pueden convertirse en fortalezas como aquellos temas en los que se requiere intervención para desarrollarlos a un alto nivel.*

#### *Consolidación:*

- *Nivel de excelencia de la GETH.*
- *Implica que la implementación de GETH se ha asentado como una buena práctica.*
- *Implica que la GETH se encuentra al máximo nivel de desarrollo para los estándares propuestos y ha logrado posicionarse en un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de resultados.*
- *Implica que los servidores ven a la GETH como una oportunidad de desarrollo personal.*
- *Obtener una calificación de 81/100 a 100/100 permitirá a la entidad ubicarse en este nivel, además de posibilitarle a la identificación de aquellos aspectos que pueden convertirse en buenas prácticas replicables en otras entidades.*

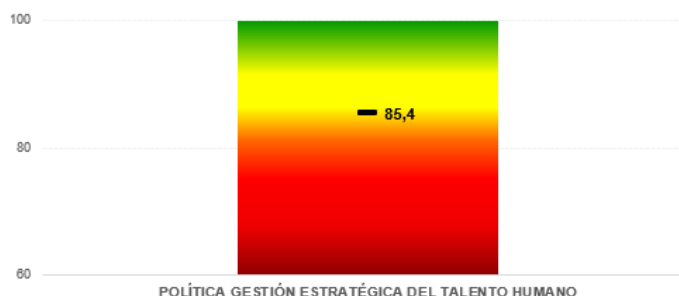
Niveles de excelencia Autodiagnóstico.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |



Fuente: Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano (GETH) en el sector público (2022).

La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, fue evaluada utilizando la herramienta: Matriz Autodiagnóstico GETH Versión 4,8 actualizada por el Departamento Administrativo de Función Pública el 28/04/2023, con el propósito de identificar los aspectos que debe fortalecer, y que deben seguir siendo incluidos en la planeación institucional.



Fuente: Matriz Autodiagnóstico GETH Versión 4,8 del DAFP, resultado del diligenciamiento en la DIGSA el 30/05/2023.

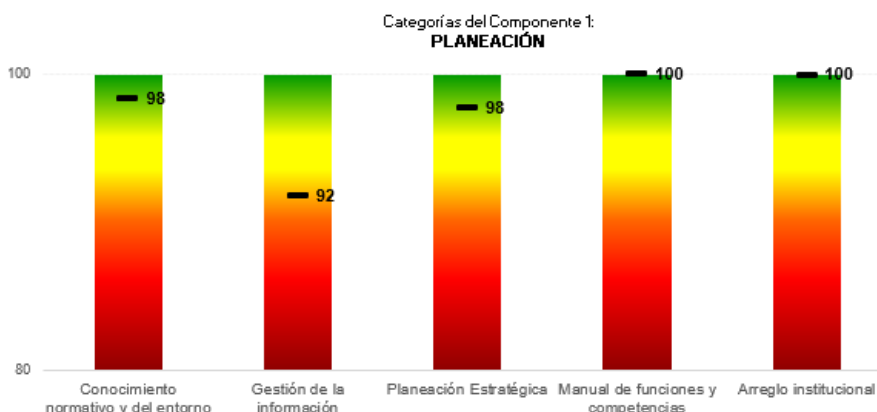
Para el primer semestre del 2023, la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, reportó un avance del 85,4, en una escala del 01 al 100, teniendo en cuenta los componentes de ingreso, desarrollo y retiro de los colaboradores y sus componentes como el conocimiento normativo y del entorno, la gestión de la información, la planeación estratégica, el manual de funciones y competencias, la provisión del empleo, la meritocracia, la gestión del desempeño, el conocimiento institucional, la diversidad e inclusión, capacitación, bienestar, clima organizacional y cambio cultural, Seguridad y Salud en el Trabajo, valores, los contratistas, la desvinculación asistida y la gestión del conocimiento.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

## Calificación por Categorías

### Categorías del componente 1: Planeación

Las categorías de arreglo Institucional y manual de funciones y competencias, obtuvieron la calificación del 100, seguido del conocimiento normativo y del entorno y la planeación Estratégica, con una puntuación del 98 y gestión de la información, con una calificación de 92, por lo anterior, en las actividades de mejora continua, se pretende generar avances en relación a la 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 por enfermedad, licencias y permisos, minorías étnicas, pre pensionados y cargas de trabajo por empleo y por dependencia.



Fuente: Matriz Autodiagnóstico GETH Versión 4,8 del DAFP, resultado del diligenciamiento en la DIGSA el 30/05/2023.

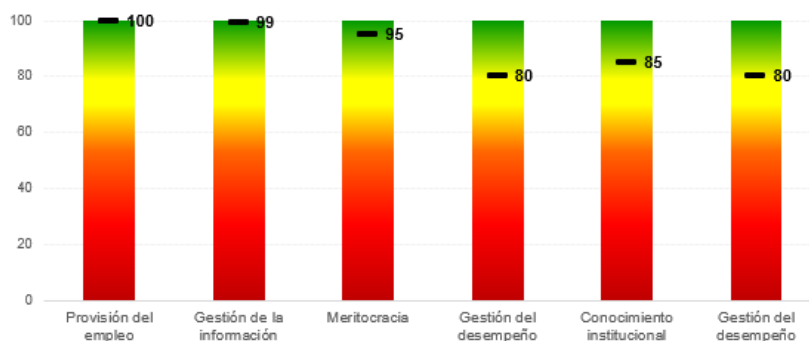
Aunque la Dirección General de Sanidad Militar cuenta con un manual de funciones, que incluye los perfiles de los empleos de la entidad por núcleos básicos del conocimiento, experiencia, competencias laborales; comportamentales y funcionales, las evidencias y resultados, se evalúa la pertinencia de la gestión de la actualización parcial del manual, exclusivamente de los empleos que no han sido ofertados en la Comisión Nacional de Servicio Civil, teniendo en cuenta la normatividad vigente relacionada con las plantas globales de empleo, Decreto 1800 de 2019, las modificaciones a las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos, Decreto 1083 de 2015 y al Decreto 2365 de 2019 para facilitar el ingreso de jóvenes a la administración pública. Promoción de la inclusión y la diversidad; personas con discapacidad, jóvenes entre los 18 y 28 años y género.

### Categorías del Componente 2: Ingreso

Cuatro de las cinco categorías, obtuvieron una puntuación entre 85 y 100. La puntuación más alta; 100, la obtuvo la categoría de provisión del empleo, sin embargo, la gestión del desempeño obtuvo una calificación de 80, identificándose una oportunidad de mejora, para el

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

desarrollo de la evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y los registros correspondientes, en sus respectivas fases.



Fuente: Matriz Autodiagnóstico GETH Versión 4,8 del DAFP, resultado del diligenciamiento en la DIGSA el 30/05/2023.

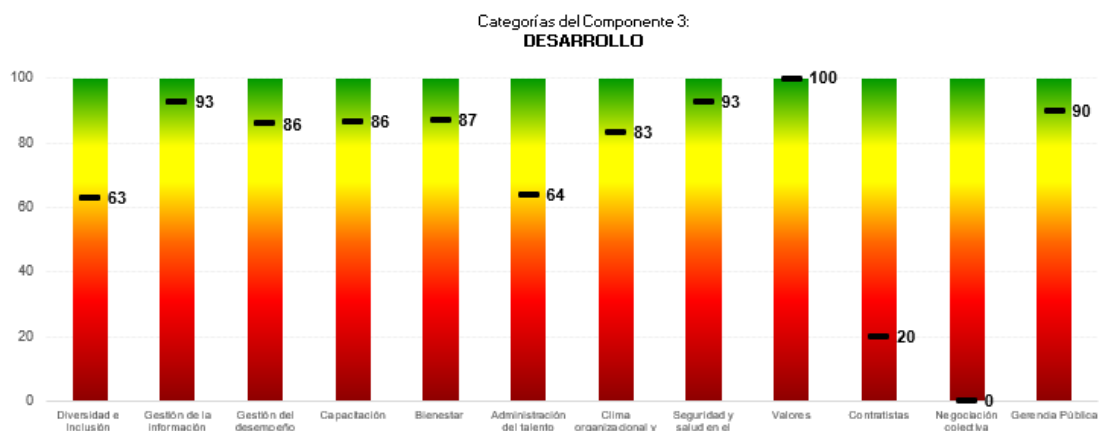
### Categorías del componente 3: Desarrollo

Para la evaluación del componente de Desarrollo dentro del ciclo de trabajo de los colaboradores, se tienen en cuenta 12 categorías, 8 categorías, obtuvieron puntuaciones entre el 83 y el 100. La puntuación más alta; 100, la obtuvo la categoría de valores, sin embargo, la categoría de Negociación colectiva obtuvo una puntuación, de 0, por lo que resulta necesario aclarar, que, en la DIGSA, no existen organizaciones sindicales propias de la entidad, pero, trabajadores de la DIGSA, si se encuentran afiliados y pagan cuota a organizaciones sindicales del Ministerio de Defensa. Por lo anterior, la DIGSA como tal, no es la encargada propiamente de realizar negociación sindical singular, ni implementar mecanismos para dar cumplimiento a los acuerdos en el marco de esta.

Continuando con los aspectos que se deben fortalecer, se encuentra el tema de los contratistas, que obtuvo una puntuación de 20. En la DIGSA, el porcentaje de contratistas con relación a los servidores de planta superan el 30%, con el objetivo de implementar acciones de mejora, desde el Grupo de Talento Humano de la DIGSA, en la presenta vigencia, se han realizado avances en el levantamiento de las cargas de trabajo y se planea continuar con la adecuación de volumen, para aportar insumos para el estudio técnico de formalización del empleo público en equidad.

Otra categoría a mejorar, es la diversidad e inclusión, debido a que obtuvo la puntuación de 63, categoría que está compuesta por el Decreto 2011 de 2017, por lo anterior, se plantea gestionar el cumplimiento del 2 % de vinculación de personas con discapacidad en la planta de la entidad, a 31 de diciembre de 2023, así mismo, tener en cuenta el cumplimiento de los artículos 4 y 6 de la Ley 2214 de 2022 y el Decreto 2365 de 2019 relacionados con el porcentaje de vinculación de jóvenes entre los 18 y 28 años en la entidad.

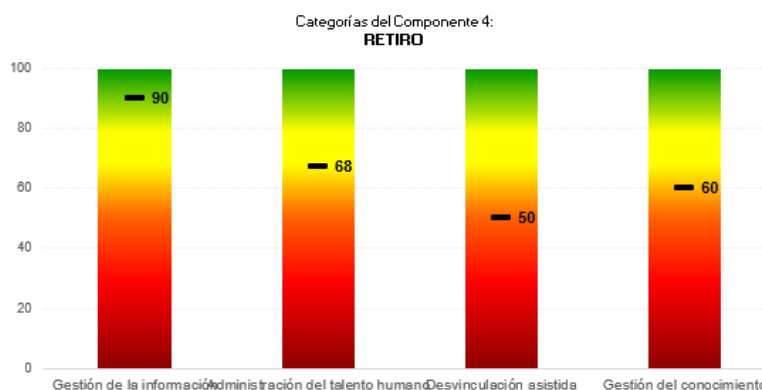
|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |



Fuente: Matriz Autodiagnóstico GETH Versión 4,8 del DAFP, resultado del diligenciamiento en la DIGSA el 30/05/2023.

#### Categorías del componente 4: Retiro

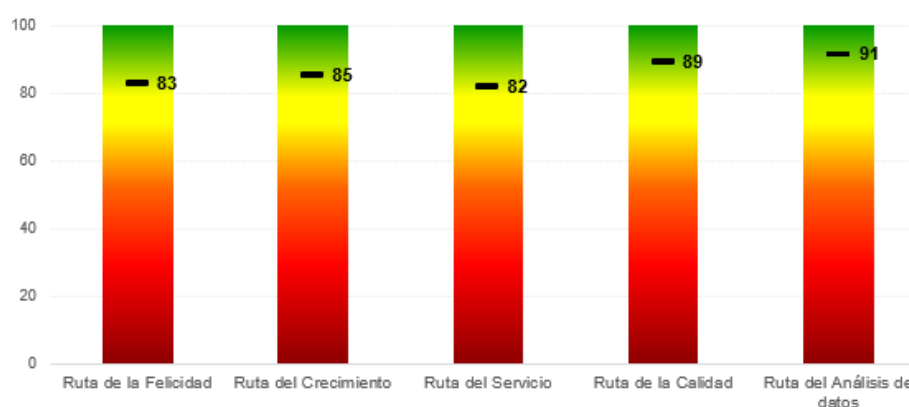
Para la evaluación del componente de Retiro dentro del ciclo de trabajo de los colaboradores, se tienen en cuenta 4 categorías; gestión de la información, administración del Talento Humano, desvinculación asistida y gestión del conocimiento. La puntuación más alta fue; 90, la obtuvo la categoría de gestión de la información, sin embargo, la categoría de desvinculación asistida obtuvo una puntuación de 50, en la presente vigencia en la DIGSA nivel central, con la colaboración de la Caja de Compensación Familiar, se dio inicio a talleres para los pre pensionados, donde han participado los funcionarios de las Direcciones de Sanidad, Jefatura de Salud y Dirección General de Sanidad Militar, sin embargo, se evidencia una oportunidad de mejora, en el desarrollo de actividades de apoyo socio laboral y emocional, con las personas que se desvinculan por otras causales, como por ejemplo: reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, entre otros, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida.



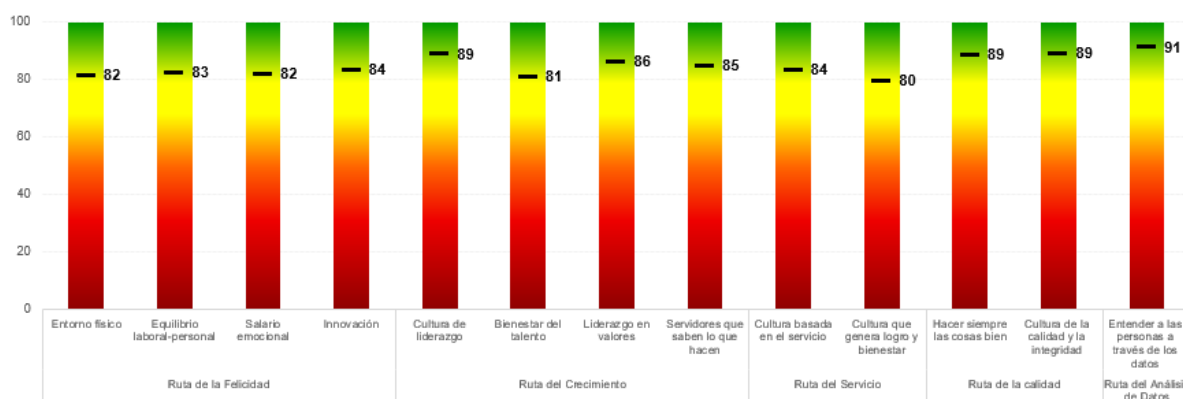
Fuente: Matriz Autodiagnóstico GETH Versión 4,8 del DAFP, resultado del diligenciamiento en la DIGSA el 30/05/2023.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

Se identificó que la ruta de creación de valor con menor puntaje fue la ruta del servicio, con una puntuación de 82, y las subrutas con menor puntaje fueron: la ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar, con una calificación de 80, la ruta bienestar del talento, con 81 y la ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto, con una calificación de 82, por lo que, se diligenció el formato de Plan de acción de la gestión estratégica del talento humano, detallándose las acciones para la mejora continua, incluyendo los plazos y responsables.



Fuente: Matriz Autodiagnóstico GETH Versión 4,8 del DAFP, Rutas de Creación de Valor, resultado del diligenciamiento en la DIGSA el 30/05/2023.



Fuente: Matriz Autodiagnóstico GETH Versión 4,8 del DAFP, Desagregación de la Rutas de Creación de Valor, resultado del diligenciamiento en la DIGSA el 30/05/2023.

## Política de Integridad.

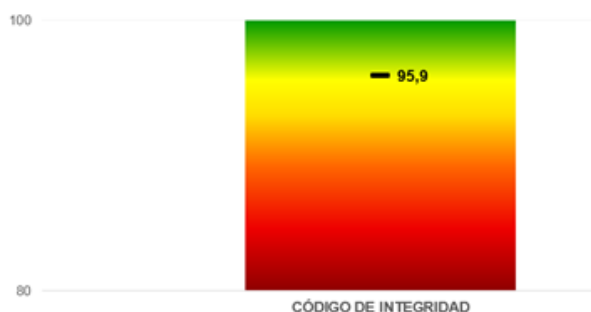
La Política de Integridad, fue evaluada utilizando la matriz autodiagnóstico de Código de Integridad y la matriz autodiagnóstico para la gestión de conflicto de Intereses, ambas

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

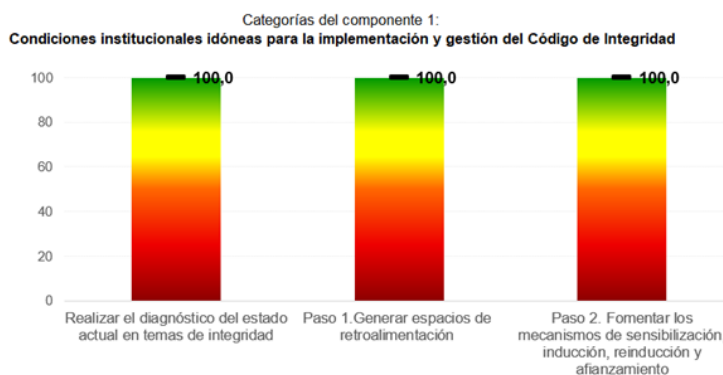
herramientas del Departamento Administrativo de Función Pública, con el propósito de identificar los aspectos que debe fortalecer, y que deben seguir siendo incluidos en la planeación institucional.

### Código de Integridad

Para el primer semestre del 2023, la evaluación del Código de Integridad obtuvo una puntuación general de 95,9, en una escala del 01 al 100. El componente 1: Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del código de Integridad, en las tres categorías: diagnóstico del estado actual en temas de integridad, generación de espacios de retroalimentación y fomento de mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento, obtuvo la puntuación de 100, sin embargo, en la categoría 2: Promoción de la gestión del Código de Integridad, se evidencia oportunidad de mejora en la evaluación de los resultados de la implementación del código de Integridad, por lo que se hace necesario; generar grupos de intercambio, encuestas de satisfacción y percepción con espacio de sugerencias y recomendaciones, que permita obtener una retroalimentación de las acciones ejecutadas y generar acciones de mejora. Se diligenció el formato de Plan de acción del Código de Integridad, detallándose las acciones, plazos y responsables.

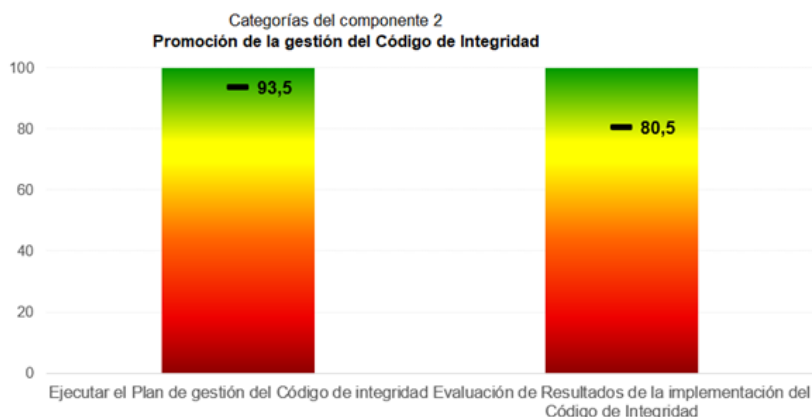


Fuente: Matriz autodiagnóstico de Código de Integridad del DAFP, resultado del diligenciamiento en la DIGSA el 29 y 30 de mayo de 2023.



|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

Fuente: Matriz autodiagnóstico de Código de Integridad del DAFP, resultado del diligenciamiento en la DIGSA el 29 y 30 de mayo de 2023.



Fuente: Matriz autodiagnóstico de Código de Integridad del DAFP, resultado del diligenciamiento en la DIGSA el 29 y 30 de mayo de 2023.

## Conflicto de Intereses

Para el primer semestre del 2023, la evaluación de la matriz autodiagnóstico para la gestión de conflicto de Intereses, obtuvo una puntuación general de 94, en una escala del 01 al 100, se identifica como acciones de mejora: aumentar la frecuencia del seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses el Comité Institucional de Gestión y Desempeño a dos veces en el año y realizar las gestiones pertinentes para que el 100% de los contratistas de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 publiquen la declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en los tiempos pertinentes.

Diseño de actividades y estrategias que permitan mejorar los resultados con bajo puntaje, para luego ser registradas en los diferentes planes institucionales.

De acuerdo a las variables resultantes seleccionadas y las alternativas de mejora propuestas en la hoja “Diseño de Acciones”, mediante mesas de trabajo se diseñan actividades y estrategias que serán registradas en cada uno de los planes institucionales de talento humano, las cuales estarán enfocadas a mejorar los resultados con bajo puntaje.

Diseño de los planes institucionales de talento humano, revisión y posterior aprobación en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de acuerdo a la Resolución No. 1267 del 30 de octubre de 2020 y a la Resolución No. 1382 del 04 de noviembre de 2021.

Teniendo en cuenta las rutas de creación de valor, se actualizaron los planes institucionales de talento humano que se relacionan con las mismas, donde se incluyeron las actividades y estrategias que estarán alineadas a estas rutas y a lo relacionado en la hoja “Diseño de Acciones”. Con esto se busca principalmente mejorar la calidad de vida laboral de los

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

colaboradores y a su vez mejorar el desempeño de los mismos, permitiendo fortalecer los procesos de las áreas de talento humano. También es importante destacar que, en este Plan Estratégico de Talento Humano, se incluyeron otras estrategias que permitirán mantener o mejorar las calificaciones de las demás rutas de creación de valor, con el objetivo de elevar la calificación en el próximo autodiagnóstico y fortalecer la gestión del talento humano.

Comparativos resultados de los autodiagnósticos realizados en la vigencia 2019 - 2023.

| Autodiagnósticos                      | Puntajes      |               |               |               |                          | Nivel actual                   |
|---------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|--------------------------|--------------------------------|
|                                       | Vigencia 2019 | Vigencia 2020 | Vigencia 2021 | Vigencia 2022 | Primer semestre del 2023 |                                |
| Gestión Código de Integridad          | 78,3          | 84,3          | 94,8          | 95,3          | 95.9                     | Nivel 5 (81 - 100)             |
| Conflicto de Intereses                | N/A           | 27            | 76            | 86            | 94                       | Nivel 5 (81 - 100)             |
| Gestión Estratégica de Talento Humano | 65,5          | 78            | 85,5          | 85,4          | 85,4                     | Nivel Consolidación (81 - 100) |

El puntaje final del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano pasó de 65,5 en la vigencia 2019 a 85,4 en el primer semestre del 2023. Como se puede apreciar, se mejoró en el puntaje de manera muy importante, entre los aspectos relevantes encontramos que se ascendió al nivel de excelencia denominado Consolidación (81 - 100), si bien se mejoraron los puntajes, la ruta de creación de valor con menor puntaje fue la Ruta del servicio.

El puntaje final del Autodiagnóstico de gestión Código de Integridad pasó de 78,3 en la vigencia del 2019 a 95.9 en el primer semestre del 2023. Desde la vigencia del 2020, la gestión del Código de Integridad se ha mantenido en el nivel 5 (81 - 100).

El puntaje final del Autodiagnóstico de Conflicto de intereses, pasó de 27 en la vigencia del 2020 a 94 en el primer semestre del 2023. Desde la vigencia del 2022, se ha mantenido en el nivel 5 (81 - 100).

#### Resultados medición Clima Laboral

La medición, análisis y mejoramiento del Clima Organizacional, busca conocer la percepción de los servidores públicos, respecto a su relación con el ambiente de trabajo lo cual determina su comportamiento al interior de la entidad; el Clima Laboral debe ser medido cada dos años y con base en los diagnósticos logrados se deben definir, ejecutar y evaluar estrategias de

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

intervención en los diferentes aspectos, con el compromiso de la Alta Dirección; la medición del Clima Laboral podrá ser adelantada con el apoyo de otras entidades, con el fin de velar por la confiabilidad. El 17 de noviembre de 2023, se inició la aplicación de la encuesta para medir el Clima Laboral en la DIGSA, con la colaboración de la empresa We Team.

¡ES HORA DE LA MEDICIÓN DE CLIMA LABORAL!

AASD Luz Stella Carrero González <luz.carrero@sanidad.mil.co>  
 Via 17/11/2023 18:00  
 Para Grupo Sanidad <grupo.sanidad@sanidad.mil.co>  
 VIDEO BG - WINTEROS.m04

<https://www.onlineencuesta.com/s/DIGSA23>

**¡Ya puedes diligenciar la encuesta de Clima Laboral!**

Recuerda que esta medición estará a cargo de la empresa **We Team**, que garantiza la confidencialidad de la información, ya que para la DIGSA, es muy importante que te sientas **seguro y tranquilo** al momento de contestar cada pregunta.

Por un ambiente laboral Positivo  
**¡PARTICIPA!**

\*Personal Militar, Personal de Planta y Personal OPS  
 Bienestar y Estímulos DIGSA

**Ingresa al siguiente Link**  
<https://www.onlineencuesta.com/s/DIGSA23>

Cordialmente,  
 AASD LUZ STELLA CARRERO GONZÁLEZ  
 ARPER – Bienestar y Estímulos  
 Teléfono: 3236555 – Extensión: 1163  
 luz.carrero@sanidad.mil.co

## 9. Gestión estratégica del talento humano

El Grupo de Talento Humano de la DIGSA, cuenta con el procedimiento de Gestión estratégica de Talento humano; con el fin de fortalecer el liderazgo, la planeación y la gestión, alineando los diferentes planes y actividades del grupo como lo son: Plan de acción, Plan estratégico del talento humano, plan institucional de capacitación, plan de incentivos institucionales, plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes, plan de previsión de recursos humanos, plan gestión de integridad, código de integridad y el liderar el equipo de trabajo para la gestión de conflicto de intereses, en cumplimiento de los objetivos institucionales y que a su vez, se enmarquen en las disposiciones del MIPG, donde se encuentra Talento Humano como la dimensión número 1, compuesta de dos políticas; “*Gestión Estratégica del Talento Humano*” e “*Integridad*”. Esto determina un mayor beneficio a los servidores públicos en su bienestar y mejoras en la prestación del servicio a los usuarios.

Con base en lo anterior, las estrategias del presente plan y las que conformarán los diferentes planes mencionados, estarán enfocadas a mejorar los resultados con puntajes más bajos de la Matriz de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Función Pública, los de la medición de clima organizacional y los de las encuestas de bienestar; creando acciones de mejora en cada uno de los tres procesos que conforman el ciclo de vida del servidor público.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

## 10. Desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano y estrategias

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Dirección General de Sanidad Militar, se construye a partir de los principales procesos del área de talento humano como lo son; ingreso, permanencia y retiro, como también desde las necesidades que se puedan presentar para el cumplimiento de las funciones y de las oportunidades de mejora que se evidencian a partir de los resultados del autodiagnóstico realizado por medio de la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (Matriz GETH) y de las diferentes mediciones que se puedan aplicar.

### 10.1. Planes y estrategias de Talento Humano en el ciclo de vida del servidor público

#### 10.1.1. Ingreso

##### Plan anual de vacantes

El Plan Anual de vacantes tiene como objetivo principal presentar las cifras definitivas de empleos vacantes de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, de acuerdo a la planta aprobada mediante Decreto 4783 del 19 de diciembre de 2008 *“Por el cual se aprueba el ajuste y la modificación a la planta de personal de Empleados Públicos del Ministerio de Defensa Nacional – Dirección General de Sanidad Militar y se dictan otras disposiciones”*. Este plan se convierte en un instrumento que permite contribuir a la administración y actualización de la información relacionada con los empleos vacantes y de esta manera planificar la provisión de los mismos.

La planta de Personal de Empleados Públicos del Ministerio de Defensa Nacional - Dirección General de Sanidad Militar, tiene aprobados 1578 empleos, de los cuales 1252 empleos son de libre nombramiento y remoción y 326 empleos de carrera administrativa. Lo que significa que los empleos de libre nombramiento y remoción tienen carácter discrecional del nominador y los empleos de carrera administrativa serán administrados por los parámetros de la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del concurso de méritos.

##### Plan de previsión de recursos humanos

De acuerdo al Departamento Administrativo de la Función Pública, el plan de previsión de recursos humanos tiene como alcance calcular los empleos necesarios para atender las necesidades de la entidad, identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal donde se consideren las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación, como también estima los costos de personal derivados de las medidas mencionadas y el aseguramiento de su financiación dentro del presupuesto asignado.

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

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

diciembre de 2023, la Dirección General de Sanidad Militar cuenta con CIENTO CUARENTA Y UN (141) vacantes definitivas, así: (65) vacantes de carrera para nombramiento en periodo de prueba, encargo o nombramiento en provisionalidad, según lo establezca la lista de elegibles de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la vigencia de éstas; y (76) vacantes de libre nombramiento y remoción.

Para proveer las vacantes definitivas de libre nombramiento y remoción (76) se hará mediante nombramiento ordinario, de acuerdo a lo establecido en el artículo 47 del Decreto 1792 de 2000, con los parámetros establecidos en la Guía Estratégica de Talento Humano 2023.

La forma de proveer las vacantes definitivas de carrera administrativa que actualmente se encuentran nombradas en periodo de prueba, a través del concurso de méritos, una vez se supere el periodo de prueba, los funcionarios quedaran inscritos en carrera administrativa del sector Defensa.

Así mismo, se cuenta con (65) vacantes de carrera administrativa, las cuales se van a proveer mediante nombramiento en periodo de prueba, encargo o nombramiento en provisionalidad, según lo establezca la lista de elegibles de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la vigencia de éstas.

El costo total anual de las vacantes de carrera administrativa y vacantes de libre nombramiento remoción es por valor de (\$5.722.000.000 M/CTE).

Por lo anterior, la Dirección General de Sanidad Militar adelantará el trámite de nombramiento ordinario y en periodo de prueba para proveer las vacantes para la vigencia 2024, de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente.

### Estrategia conocimiento institucional

Estará orientada a los procesos de inducción y reinducción, para que mediante el trabajo en equipo de los grupos de la DIGSA se fortalezcan y dinamicen estos procesos, para esto se necesita que los líderes de grupo y colaboradores se comprometan en ser facilitadores en la comunicación de novedades, funciones del área, procesos, estrategias, actividades, y preparación para los cambios en la entidad, que sea compromiso de cada líder de grupo; trabajar en la capacitación en los puestos de trabajo e interiorización de los valores públicos e institucionales para que guíen el comportamiento del personal y así contribuir a mejorar la Cultura organizacional.

De igual manera este conocimiento organizacional debe ser administrado y organizado para que sea fácilmente consultado por los colaboradores, donde se registren lecciones aprendidas y buenas prácticas. También es importante la transferencia de conocimiento de un colaborador a otro, por lo tanto, los integrantes de cada área deben conocer lo que hacen sus pares.

Finalmente, esto contribuirá a que los colaboradores se sientan identificados y tengan sentido de pertenencia a la DIGSA, Direcciones de Sanidad, Jefatura Salud y Establecimientos.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

### 10.1.2. Desarrollo (Permanencia)

#### Política del Talento Humano en Salud

Mediante Radicado No. 8845 /MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-SUBAF-GRUTH-29.60 del 17 de mayo de 2019, y en cumplimiento de las actividades formuladas en el plan de acción vigencia 2019; se emitió la Política del Talento Humano en Salud para el personal civil no uniformado que presta sus servicios en el Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares.

La política va orientada al personal que por sus funciones le corresponde el seguimiento, control y ejecución de los recursos del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares, es decir todos los servidores públicos que en la actualidad ocupan empleos en la Planta de Personal de Salud en las modalidades de Libre Nombramiento y Remoción, Profesional de Defensa, Técnico para Apoyo Seguridad y Defensa y Auxiliar para Apoyo Seguridad y Defensa con los diferentes códigos y grados.

A su vez, plantea la necesidad de contar con una estrategia y una línea de acción del Talento Humano acorde con las necesidades de la población de usuarios y beneficiarios y las capacidades de los Establecimientos de Sanidad Militar.

#### Plan Institucional de Capacitación

Desde el Plan Institucional de Capacitación se busca fortalecer el talento humano de la entidad, que las capacitaciones y actividades estén orientadas al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores, competencias fundamentales y del servidor 4.0, para favorecer la eficacia personal, grupal y organizacional; posibilitando el desarrollo profesional de las personas y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Teniendo en cuenta lo anterior, sumado a los resultados de las diferentes mediciones y la evaluación de desempeño, se tienen en cuenta las diferentes modalidades de capacitación que contribuyen a mantener el mejoramiento continuo tanto en el talento humano, como en cada uno de los procesos de la organización, estas modalidades son: Educación formal, educación para el trabajo y el talento humano, inducción y reinducción.

#### Plan de Incentivos Institucionales

A través del Plan de Incentivos Institucionales se busca mejorar las condiciones laborales, el desarrollo integral, la calidad de vida e incrementar el sentido de pertenencia de las personas que colaboran en la entidad para alcanzar los objetivos estratégicos. Algunos de los aspectos a mejorar se reflejan en los resultados de la matriz de autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento humano, los resultados de la Encuesta sobre Ambiente y Desempeño Institucional

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

Nacional (EDI) en su sección de ambiente laboral y en los resultados de la medición de Clima Organizacional; por lo cual el plan está orientado a crear y desarrollar actividades que impacten de manera positiva en el personal e igualmente se reflejen mejores resultados en las próximas mediciones.

Dichas actividades se coordinarán de acuerdo a instrucciones emitidas por el Grupo de Talento Humano (DIGSA) y su financiación se hará teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestal de la Dirección General de Sanidad Militar, Direcciones de Sanidad y Jefatura de Salud.

### Situaciones administrativas

Para el desarrollo de las actividades la Dirección General de Sanidad Militar, las Direcciones de Sanidad de las Fuerzas y la Jefatura Salud, deberán disponer de las partidas asignadas en la Ley de presupuesto en el rubro de Capacitación y Bienestar Social.

Sin excepción, los eventos de Capacitación, Bienestar y Estímulos que se realicen deben estar precedidos de la correspondiente disponibilidad presupuestal, cuando el gasto que se va a cubrir afecte el presupuesto oficial y estar contemplado en el Plan de Compras de la vigencia.

Está terminantemente prohibida la desviación de los recursos de Capacitación, Bienestar y Estímulos para amparar otras áreas.

Las Oficinas de Control Interno o quienes hagan sus veces, ejercerán inspección y vigilancia al cumplimiento de las disposiciones consagradas en este documento y al presupuesto respectivo.

Los pagos que se efectúen por concepto de Capacitación, Bienestar y Estímulos deben estar enmarcados dentro de las normas de austeridad en el gasto público establecido por el Gobierno Nacional y sujeto a disponibilidad presupuestal; así mismo informar a la Dirección General sobre los pagos efectuados.

En cuanto a los beneficiarios de las actividades relacionadas en los planes institucionales de talento humano o en sus estrategias, se procederá en su momento de acuerdo a lo que se indique en la normatividad y ley colombiana, por ejemplo, en lo relacionado al personal por prestación de servicios.

### Estrategia gestión de la información

La estrategia estará direccionada a mantener actualizados los datos de los colaboradores para conocer sus conocimientos, habilidades y nuevos logros académicos, esto permitirá tener claridad al momento de tomar decisiones sobre posibles encargos en otro empleo, movilidad horizontal, nombramiento o nuevo nombramiento. Se llevará registro de todos los colaboradores que asisten a las actividades de capacitación y bienestar, se deben incluir también a los familiares que asistan a las actividades; esta información debe ser sistematizada,

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

lo cual permitirá el mejoramiento continuo en la calidad de la información y responder requerimientos de manera más oportuna.

Se trabajará en aprovechar al máximo los sistemas de información que se usan en el Grupo de Talento Humano, es decir, el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) y el software de nómina. Este último puede proporcionar reportes con información muy importante que puede apoyar la gestión del talento humano.

### Estrategia de administración de nómina

Consiste en analizar la información de la planta de personal, salarios, caracterización, entre otros; para capacitar al personal de acuerdo a sus necesidades en: Educación financiera, sobreendeudamiento y declaración de renta. De igual manera se continuará con el control del nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo establece la Ley 1527 del 27 de abril de 2012.

### Estrategia evaluación del desempeño laboral

#### Personal de Libre Nombramiento y Remoción

En relación con la Evaluación del Desempeño Laboral anual, para el personal que ocupa empleos de libre nombramiento y remoción en la planta de personal del MINDEFENSA- DIGSA, es necesario se tengan en cuenta los siguientes aspectos:

Para los servidores públicos que ocupan empleos de Libre Nombramiento y Remoción en la Planta de personal, se regirá por la Resolución N° 1233 del 29 de agosto de 2019, por la cual se adiciona la Resolución N° 0143 del 15 de febrero de 2018 en la que se implementó el Formato Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral para los funcionarios vinculados en provisionalidad en la planta de personal de salud del Ministerio de Defensa Nacional asignados a la Dirección General de Sanidad Militar - Direcciones de Sanidad – Establecimientos de Sanidad Militar

Entender 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 individual permite también medir el desempeño institucional.

Importante diferenciar durante el proceso el concepto de evaluación que se refiere a **estimar** de forma permanente los conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento de los evaluados durante el período respectivo y la calificación que hace énfasis

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

en la asignación del porcentaje alcanzado por el evaluado, conforme a las evidencias que dan cuenta de su desempeño y comportamiento.

El propósito de la Evaluación del Desempeño Laboral es permitir que los bienes y servicios que preste la entidad en la que trabajan los servidores públicos, sean cada vez mejores y respondan a las expectativas de los ciudadanos; así mismo contribuir al desarrollo del talento humano de la entidad a través del fortalecimiento de las competencias y la identificación de las necesidades de formación y capacitación.

El período anual de la Evaluación del Desempeño Laboral, incluye unas fases que deben cumplirse, en primer término la concertación de los compromisos laborales entre el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al inicio del período de evaluación ordinaria es decir en el mes de marzo de cada vigencia; estos se formulan teniendo en cuenta los planes institucionales ( plan de acción) o metas y procesos o indicadores de gestión del área o dependencia de trabajo, el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales vigente, el resultado de la evaluación de áreas o dependencias expedida por la oficina de Seguimiento y Evaluación del año inmediatamente anterior, el resultado de la última calificación definitiva del desempeño laboral y los compromisos de mejoramiento individual del período de evaluación inmediatamente anterior, cuando haya lugar a ello.

Los compromisos laborales para concertar se dividen en funcionales y comportamentales, los primeros se relacionan con los resultados, productos o servicios susceptibles de ser medidos y verificados, no deben ser superiores a cinco (5) en el período anual; un ejemplo de formulación: Verbo: Responder + Objeto: Derechos de petición + condición de resultado: dentro de los términos previstos por la ley.

Los compromisos comportamentales se refieren a las características individuales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) que están relacionados con el desempeño observado del evaluado y que le permiten alcanzar las metas institucionales, cumplir con los compromisos funcionales e interactuar con efectividad en el equipo de trabajo al que pertenece el evaluado; serán entre tres (3) y cinco (5); estos están establecidos por niveles en el Decreto 1070 de 2015, reglamentario del Sector Defensa.

Durante la concertación de compromisos se pueden presentar algunas situaciones especiales: Cuando hay **Ausencia de concertación:** El evaluador procederá a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguientes. Para ello deberá dejar constancia del hecho y solicitar la firma de un testigo que desempeñe un empleo igual o superior al del evaluado; lo anterior se comunicará al evaluado quien podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

Cuando hay Omisión del evaluador: El evaluado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho término, le remitirá una propuesta de compromisos, respecto de la cual el evaluador hará observaciones y le presentará una propuesta ajustada; de no existir

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

consenso, el evaluador procederá a fijarlos y el evaluado podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

El evaluador puede hacer seguimiento a través de evaluaciones parciales o eventuales verificando el avance, el cumplimiento o incumplimiento de los compromisos durante la totalidad del período de evaluación; si durante el período de evaluación, el evaluador evidencia que existen aspectos a mejorar, podrá suscribir con el evaluado, compromisos de mejoramiento individual (plan de mejoramiento) basados en el seguimiento a los avances de los planes institucionales o metas por áreas.

La calificación definitiva del período anual comprende el lapso entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

La escala de calificación: calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

Escala de calificación Evaluación del Desempeño Laboral.

| NIVEL            | PORCENTAJE                  |
|------------------|-----------------------------|
| Sobresaliente    | Mayor o igual al 90%        |
| Satisfactorio    | Mayor al 65% y menor al 90% |
| No Satisfactorio | Menor o igual al 65%        |

Esta escala de calificación se aplica para el personal que ocupa empleos con la denominación de Libre Nombramiento y Remoción como son los cargos de Servidor Misional en Sanidad Militar, Técnico de Servicios y Auxiliar de Servicios.

### **Personal con derechos de carrera administrativa y en periodo de prueba**

En cuanto a la Evaluación del Desempeño Laboral del personal que ingrese a presentar el periodo de prueba y los que tienen derechos de carrera administrativa, se tiene en cuenta la normatividad del sector que le aplica para estos casos, es decir el Decreto 91 de 2007. *"Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal"*

Que en el Capítulo IV- Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa- Normas Generales, en el artículo 15 señala: *Del sistema especial de carrera del sector defensa. El Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa es un sistema técnico de administración del personal a su servicio, que tiene por objeto alcanzar dentro del marco de seguridad requerido, la eficiencia, la tecnificación, la profesionalización y la excelencia de sus empleados, con el fin de cumplir su misión y objetivos, ofreciendo igualdad de oportunidades para el acceso a ella, la estabilidad*

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

*en los empleos y la posibilidad de ascender, como también establecer la forma de retiro de la misma.*

*El ingreso, la permanencia y el ascenso, en los empleos del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, se hará considerando el mérito, sin que para ello la filiación política, raza, sexo, religión, o razones de otra índole diferentes a la seguridad, puedan incidir de manera alguna.*

*El Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa regula la capacitación, los estímulos, y la evaluación del desempeño de los empleados públicos civiles y no uniformados al servicio del Sector Defensa.*

*El artículo 16 estableció: Concursos. La provisión definitiva de los empleos pertenecientes al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa se hará por concurso abierto, el cual tendrá por objeto establecer y comprobar la aptitud, idoneidad y condiciones de seguridad de los aspirantes.*

*El concurso abierto se caracteriza por permitir la admisión libre para todas las personas que demuestren poseer los requisitos exigidos para el desempeño del empleo.*

**Ingreso al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa**

*Artículo 17. Objetivo de los procesos de selección y competencia para su realización. El proceso de selección tiene como objetivo garantizar el ingreso de personal idóneo y con las condiciones de seguridad requeridas, al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, con base en el mérito, mediante procedimientos que permitan la participación, en igualdad de condiciones, de quienes demuestren poseer los requisitos para ingresar.*

*Artículo 18. Etapas del proceso de selección. El proceso de selección para proveer los empleos del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, comprende las siguientes etapas:*

- a. La convocatoria;*
- b. La inscripción para el concurso;*
- c. La aplicación de pruebas de ingreso, incluida la entrevista personal;*
- d. Conformación de la lista de elegibles de acuerdo con los resultados del concurso;*
- e. Estudio de seguridad;*
- f. El nombramiento en período de prueba.*

*Artículo 19. La convocatoria. La convocatoria es norma reguladora de todo concurso.*

*No podrán cambiarse las bases una vez iniciada la inscripción de aspirantes, salvo por violación de normas de carácter legal o reglamentario y en aspectos tales como, sitio y fecha de*

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

*recepción de inscripciones, o fecha, hora y lugar en que se llevará a cabo la aplicación de las pruebas; casos estos en los cuales deberá darse aviso oportuno a los interesados.*

*Artículo 20. Divulgación de la convocatoria. La convocatoria y la ampliación de los términos para inscripción, si a ello hubiere lugar.*

*La convocatoria será divulgada utilizando como mínimo uno de los siguientes medios:*

- a. Prensa: A través de dos (2) avisos en días diferentes;*
- b. Radio o Televisión: Al menos dos (2) veces en días distintos.*

*Parágrafo. En todo caso, el aviso de convocatoria de los concursos se fijará en lugar visible de la sede del Ministerio de Defensa Nacional y en su página Web, por lo menos con sesenta (60) días calendario de anticipación a la fecha de iniciación de inscripción de los aspirantes.*

*Artículo 21. Inscripción para el concurso. Esta etapa tiene como objetivo atraer e inscribir a los aspirantes que reúnan los requisitos mínimos para el empleo.*

*Artículo 22. Requisitos. Los aspirantes a ingresar al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa deberán cumplir los requisitos exigidos en las normas que regulan la materia y en especial en el Manual Específico de Funciones.*

*Artículo 23. Pruebas de los concursos. Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y potencialidad del aspirante a ingresar al Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa. La valoración de estos factores se realizará a través de medios técnicos que respondan a criterios de objetividad e imparcialidad, con parámetros previamente determinados.*

*Estas pruebas buscarán que los aspirantes tengan un perfil acorde con los principios, objetivos y funciones que cumplen las entidades del Sector Defensa. Podrá preverse como única prueba la realización del curso-concurso.*

*Los aspirantes serán seleccionados en estricto orden de mérito, según el puntaje total que obtengan y de acuerdo con el número de los empleos a proveer establecidos en la convocatoria.*

*La experiencia de los aspirantes deberá evaluarse como una prueba más dentro del proceso, en la cual deberá asignársele un mayor valor a la experiencia relacionada con las funciones del cargo o empleo para el cual se aspira.*

*Las pruebas para los concursos del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, serán realizadas por conducto de la Universidad Militar Nueva Granada, de los centros de educación superior, formación y capacitación del Sector Defensa, o contratadas con entidades públicas o privadas especializadas en procesos de selección.*

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

*Artículo 24. Del curso-concurso. Cuando se fije como prueba del concurso el Curso-Concurso, este consistirá en un curso de capacitación.*

*Al finalizar el curso-concurso, se realizará una evaluación y calificación del mismo, la cual será el fundamento para la elaboración de la lista de elegibles.*

*El desarrollo, evaluación y calificación del curso-concurso, podrá hacerse directamente por conducto de la Universidad Militar Nueva Granada, de los centros de educación superior, formación y capacitación del Sector Defensa, o podrá ser contratado con entidades públicas o privadas especializadas en procesos de selección.*

*Artículo 26. Utilización y vigencia de la lista de elegibles. Las listas de elegibles resultado de los concursos deberán utilizarse en estricto orden mérito para la provisión del empleo convocado, según el puntaje obtenido.*

*La lista de elegibles estará vigente por el término de un (01) año desde su conformación, sin perjuicio de que los incluidos en la anterior lista de elegibles puedan participar nuevamente en los concursos.*

*Artículo 27. Estudio de seguridad. El estudio de seguridad que tendrá carácter reservado, debe ser elaborado previamente a la expedición del acto administrativo de nombramiento, pudiendo ser actualizado en cualquier tiempo, y le será practicado al aspirante que ocupe el primer puesto para acceder al empleo en la lista de elegibles y así en estricto orden descendente, de acuerdo a la utilización de la lista de elegibles. En desarrollo del estudio de seguridad se podrán aplicar las pruebas técnicas que se estimen pertinentes por las autoridades competentes para su realización, con la autorización previa del aspirante.*

*El aspirante que no supere el estudio de seguridad será retirado de la lista de elegibles y como consecuencia no será nombrado en un empleo del sector defensa.*

*Parágrafo. El estudio de seguridad de que trata el presente artículo, no le será practicado a los empleados civiles y no uniformados del sector defensa que en desarrollo de los concursos ocupen el primer puesto en la lista de elegibles, a quienes se les haya practicado con anterioridad a su vinculación.*

*Artículo 28. Período de prueba. La persona seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por el término de seis (6) meses.*

*El desempeño del funcionario en período de prueba será evaluado cada tres (03) meses, teniendo en cuenta los siguientes lineamientos:*

*b. El Jefe inmediato evaluará y calificará el desempeño por el período correspondiente, debiendo notificar la evaluación y/o calificación al funcionario, y una vez en firme deberá remitirla al Grupo Talento Humano que corresponda o a la dependencia que haga sus veces;*

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

*c. Cuando el funcionario hubiere tenido varios jefes durante el período de prueba, cada jefe deberá realizar la evaluación correspondiente, por el período de prestación del servicio bajo sus órdenes. En este caso las evaluaciones se ponderarán por el Grupo de Talento Humano que corresponda o por la dependencia que haga sus veces, en proporción al tiempo servido por el funcionario con cada uno de los Jefes y la calificación definitiva será el resultado de dicha ponderación. En este evento la calificación definitiva debe ser notificada al funcionario por la dependencia que haya hecho la ponderación;*

*d. Contra la calificación definitiva del período de prueba procede el recurso de reposición ante el mismo funcionario que hizo la calificación definitiva y el de apelación ante la Comisión de Personal que corresponda, según la ubicación del empleo.*

*Aprobado el período de prueba, por obtener calificación satisfactoria en el desempeño de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de Carrera y deberá ser inscrito en el registro del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa.*

*En caso de que el funcionario no apruebe una de las evaluaciones del período de prueba, esta se convertirá en definitiva y como consecuencia no será inscrito en el Registro del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, debiendo ser retirado del servicio en forma inmediata mediante resolución motivada, contra la cual proceden los recursos de la vía gubernativa.*

El Grupo de Talento Humano o la dependencia que haga sus veces, según corresponda dependiendo de la ubicación del empleo, solicitará a la Comisión Administradora del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa, la inscripción del funcionario seleccionado en el Registro del Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa.

De acuerdo a la normatividad del Sector Defensa y en cumplimiento del Acuerdo N° CNSC-20191000000026 de 2019 el cual define los lineamientos para desarrollar los Sistemas propios de la Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de carrera y en periodo de prueba.

En ese orden mediante Resolución N° 4783 del 17 de mayo de 2022, la Comisión Nacional del Servicio Civil, en sesión de sala plena de comisionados, aprobó el Sistema propio de Evaluación del Desempeño Laboral del Sector Defensa.

Posteriormente el Ministerio de Defensa Nacional, a través de la Resolución N° 3749 del 24 de mayo de 2022, estableció el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos civiles y no uniformados del Sector Defensa, con derechos de Carrera administrativa y en periodo de prueba.

La Resolución N° 3749 del 24-05-2022 contiene lo siguiente:

Artículo 1, estableció el Sistema propio de la Evaluación del Desempeño Laboral.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

Artículo 2, implemento los instrumentos de evaluación para el Sistema Propio de EDL y los contenidos en el anexo técnico que se adjuntó al acto administrativo.

Artículo 3, definió el contenido y los parámetros del Sistema propio.

Artículo 4 establece la finalidad de la Evaluación del Desempeño.

Artículo 5, campo de aplicación.

Artículo 6, Sujetos de evaluación.

Artículo 7, Responsables de la Evaluación del Desempeño laboral del Sector Defensa.

- a. Nominador de la entidad
- b. Director o Coordinador de Talento Humano
- c. Comisión de Personal
- d. Evaluados
- e. Evaluadores

Artículo 8, Obligación de evaluar

- a. Jefe inmediato
- b. Comisión Evaluadora

Artículo 9, Etapas

Artículo 10, Componentes de la Evaluación del Desempeño Laboral del Sector Defensa

Artículo 11, Porcentajes de la calificación de componentes de la evaluación del desempeño

Artículo 12, Escala de calificación.

Artículo 13, Concertación de compromisos

Artículo 14, Seguimiento y plan de mejoramiento

Artículo 15, Ajuste de compromisos durante el periodo anual

Artículo 16, Ajuste de compromisos durante el periodo de prueba

Artículo 17, Evaluaciones parciales y eventuales en el periodo de prueba

Artículo 18, Evaluaciones parciales eventuales en el periodo de prueba

Artículo 19, Calificación definitiva del periodo anual

Artículo 20, Evaluaciones trimestrales del periodo de prueba

Artículo 21, Calificación extraordinaria.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

Artículo 22, recursos contra la calificación definitiva

Artículo 23, Consecuencias de la calificación

Artículo 24, posibles usos de la calificación del desempeño laboral del Sistema Especial del Sector Defensa.

Artículo 25, Notificaciones

Artículo 26, Impedimentos y recusaciones

Artículo 27, Integración normativa

Artículo 28, Vigencia

En ese orden la entidad implemento el Sistema Propio de la EDL a través de la socialización y aplicación del formato tipo diseñado por el MINDEFENSA para el Sector Defensa para el personal que presenta el periodo de prueba y para la próxima vigencia para el personal que ostenta derechos de carrera administrativa.

Tanto el anexo técnico, como la Resolución y el Formato para la Evaluación del Desempeño laboral se encuentran publicados en la página web de la entidad y se pueden solicitar por medio de correo electrónico, al área de ingreso del Grupo de Talento Humano de la DIGSA.

#### Estrategia trámites y certificaciones

Estará orientada a medir y hacer seguimiento de la satisfacción de los colaboradores y personal retirado de la planta de personal de la DIGSA, frente a la atención y expedición de documentos en el Grupo de Talento Humano.

#### Estrategia gestión del cambio

Se busca apoyar a el Área de Comunicaciones Estratégicas y Gestión del Cambio de la DIGSA, desde la Política de Integridad, ya que los valores son el punto de partida para también generar cambios en la comunicación y en la cultura organizacional, donde se realicen actividades enfocadas a este contexto, ya que este tema es transversal a toda la entidad. Básicamente se busca ayudar a la entidad a adoptar nuevas actitudes, a hacer uso de nuevas tecnologías, a la integración de nuevos procesos y a estar preparados a futuros cambios organizacionales que tienen como fin mejorar o maximizar el desempeño en el aseguramiento y prestación de los servicios.

#### Estrategia propuesta teletrabajo

“Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”<sup>11</sup>

Partiendo de la información anterior, el teletrabajo y el horario flexible son dos ejemplos de lo que se conoce como salario emocional, la Revista Portafolio afirma que “Consiste en retribuir con beneficios no monetarios a los colaboradores, con el fin de tener cada vez más talento satisfecho, altamente productivo y con un alto sentido de compromiso con la organización, es una de las nuevas tendencias que se toma a las organizaciones, y es conocida como salario emocional”<sup>12</sup>

Mediante Radicado No. 0121013336002/MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-SUBAF-GRUTH-ARIGS-29.25 de fecha 15 dic 2021, se solicitó apoyo al MDN para dar cumplimiento a la Ley No. 1221/2008. Esto teniendo en cuenta que, la DIGSA es una dependencia del COGFM y se requirió en lo posible las disposiciones y/o lineamientos que se hayan emitido para su implementación.

Por lo anterior, mediante Radicado No. RS20211231058644 de 30dic 2021, la Unidad de Gestión General del MDN dio respuesta informando que se implementó un plan piloto por tres meses, donde mencionó algunas condiciones y conclusiones. Actualmente, se encuentran en la construcción de una Guía de Implementación de Teletrabajo que oriente su aplicación.

Finalmente, el salario emocional se puede ver como una inversión, desde el punto de vista de las organizaciones les permite atraer y retener talento, incrementar el sentido de pertenencia, elevar la productividad, mejora el clima laboral, y todo esto gracias a que se motiva al colaborador, brindando felicidad. Por otra parte, desde el punto de vista del colaborador, encuentra que hay un equilibrio entre calidad de vida y trabajo, ya sea con teletrabajo, horario flexible u otro tipo de beneficios relacionados con bienestar o capacitación.

### Estrategia propuesta horario flexible

Chiavenato afirma que “La flexibilidad permite a la organización atraer y retener a talentos que tienen otras responsabilidades fuera del trabajo y garantizar que cumplan con sus metas laborales”<sup>13</sup>

Inicialmente la estrategia estará orientada a crear una propuesta para establecer horarios de trabajo flexible en el Subsistema de Salud de las FF.MM. Esta propuesta será dirigida al Director General de Sanidad Militar para su respectivo análisis y así estudiar la posibilidad de ser aprobada, establecida y reglamentada mediante acto administrativo.

Esta estrategia a nivel de entidades públicas es liderada por la Función Pública y hace parte de los programas de incentivos, buscando mejorar la calidad de vida laboral y la motivación de los

<sup>11</sup> CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Diario Oficial No. 47.052. Ley 1221. Bogotá D.C: 2008. p. 1-6.

<sup>12</sup> REVISTA PORTAFOLIO. ¿Cuál es el salario emocional que su empresa le ofrece? Bogotá: Revista Portafolio, 2016.

<sup>13</sup> CHIAVENATO, Idalberto. Gestión del Talento Humano. Flexibilización del horario laboral. México D.F: McGraw-Gill, 2009. p. 520.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

colaboradores. Principalmente se buscará beneficiar a todos los colaboradores dando prioridad a madres o padres cabezas de hogar, colaboradores en situación de discapacidad, colaboradores con hijos menores de edad o con algún tipo de discapacidad, colaboradores con una condición de salud especial, colaboradores a cargo de adultos mayores, colaboradores que estén cursando un programa académico o de formación para el trabajo y quienes vivan muy lejos de sus lugares de trabajo.

Mediante el Decreto 648 del 19 de abril de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”. Se establece lo siguiente:

*ARTÍCULO 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores<sup>14</sup>.*

Los colaboradores se beneficiarían con flexibilidad en sus horarios de llegada o de salida y seguirían cumpliendo con sus 8 horas de trabajo y sus funciones del día.

#### [Estrategia lineamientos para promover el uso de la bicicleta en la Dirección General de Sanidad Militar de acuerdo con la Ley 1811 de 2016](#)

En cumplimiento a la Ley 1811 de 2016, “Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito”, la Dirección General de Sanidad Militar emitió la Circular N°. 0123000679502/MDN-CGFM-JEMCO-DIGSA-SUBAF-GRUTH-ARIGS-13, mediante la cual se emiten lineamientos para fortalecer el salario emocional, mejorar la salud de los servidores públicos y contribuir al mejoramiento del medio ambiente; el objetivo de esta circular es fomentar el uso de la bicicleta en los servidores públicos de la Dirección General de Sanidad Militar, Direcciones de Sanidad (EJC-ARC), Jefatura Salud FAC y Establecimientos de Sanidad Militar, por lo que las áreas homologas de las Direcciones de Sanidad (EJC-ARC) y Jefatura Salud FAC deberán hacer seguimiento a la implementación y cumplimiento de esta circular.

#### [Estrategia monitoreo y seguimiento SIGEP](#)

Se enfocará en realizar el correspondiente seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), del Departamento Administrativo de la Función Pública, en cuanto a la actualización de la Hoja de Vida y la Declaración de Bienes y Rentas, actualización de los datos de vinculación y desvinculación de los funcionarios de planta dando cumplimiento al 100%, como lo establece la normatividad vigente; dicha verificación se realiza cada año.

<sup>14</sup> FUNCIÓN PÚBLICA. Gestor Normativo. Decreto 648 de 2017. Bogotá D.C: 2017. p. 1-38.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

De igual manera se gestionará la información suministrada por este sistema, ya que es una herramienta que sirve de apoyo a las entidades en los procesos de planificación, desarrollo y gestión del recurso humano al servicio del Estado. Es por esto que la Dirección General de Sanidad Militar mediante este sistema; registra, verifica y administra la información de los servidores públicos nombrados en la Planta de personal – Ministerio de Defensa Nacional – Dirección General de Sanidad Militar.

### Estrategia análisis de datos

Mediante los siguientes indicadores y matrices, se buscará conocer mucho más sobre el talento humano en la entidad, de acuerdo a:

- Rotación del personal (relación entre ingresos y retiros).
- Movilidad de personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas).
- Ausentismo (enfermedad, licencias, permisos).
- Pre pensionados.

En cuanto a la caracterización de los servidores públicos, se trabajará en recopilar la información que se relaciona a continuación, la cual se espera tener en consideración, como un insumo en el momento de idear actividades en beneficio del bienestar y la calidad de vida de los servidores públicos y tener datos importantes del personal que integra la planta de personal:

- Estado civil
- Hijos (si tiene o no, número)
- Cabeza de familia
- Experiencia laboral
- Situación de discapacidad
- Fuero sindical
- Pertenencia étnica
- Educación básica, secundaria y superior (pregrado y posgrado)
- Denominación del cargo

### Estrategia de integración

Teniendo en cuenta sugerencias de los representantes de las áreas de talento humano de las Direcciones de Sanidad y Jefatura Salud, se realizarán mesas de trabajo con la Caja de Compensación Familiar, para tratar la gestión de actividades en las que se puedan ver beneficiados los funcionarios de la planta salud de la Dirección General de Sanidad Militar, Dirección de Sanidad del Ejército Nacional, Dirección de Sanidad Naval y la Jefatura Salud Fuerza Aeroespacial Colombiana.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

En cuanto a la medición de Clima Laboral y la presentación de los resultados, se establecerán estrategias desde el procedimiento de bienestar e incentivos, en su correspondiente plan anual, de acuerdo a mesas de trabajo lideradas por el Grupo de Talento Humano, que permitan superar los actuales resultados en la próxima medición; mejorando la percepción de las personas que trabajan en el SSFM respecto a su relación con el ambiente de trabajo y su comportamiento al interior de la entidad.

También se promoverá la interiorización de los valores del servicio público, los cuales están documentados en el Código de Integridad DIGSA y se trabajará en el cronograma del Plan de Gestión de Integridad DIGSA que apoyará este tema con la formulación de actividades que refuercen el conocimiento de los valores, buscando que las acciones y comportamientos de las personas que están al servicio de la Salud, estén motivadas por los siete valores contenidos en el Código. Esto tendrá un impacto positivo en la Cultura Organizacional. Otro tema importante es el de la inducción a los nuevos colaboradores, que está relacionado con el Plan Institucional de Capacitación y la estrategia de conocimiento institucional.

Por último, se plantea seguir mejorando en temas de comunicación, tanto al interior como al exterior de la DIGSA, para que se refuercen temas de transparencia e integridad. Igualmente se considera pertinente realizar la presentación de los grupos de trabajo cada vez que haya novedades de personal, es decir, dar a conocer a todos los grupos de interés cómo están conformadas las diferentes áreas de la Entidad, a través del Outlook o la Intranet. Esto se relaciona con el Clima y la Cultura Organizacional.

### 10.1.3. Retiro

#### Estrategia de conocimiento y acompañamiento

El retiro del servicio implica que el servidor público por decisión propia o por el cumplimiento de requisitos cesa del ejercicio de las funciones públicas.

Para estos casos la normatividad que le aplica son los Artículos 98, 99, 106, 114 y 115 del Decreto N° 1214 de 1990. “Por el cual se reforma el estatuto y el régimen prestacional civil del Ministerio de Defensa y la Policía Nacional”.

Así mismo los Artículos 38 y 39 del Decreto No. 1792 de 2000. “Por el cual se modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional, se establece la Carrera Administrativa Especial”.

La Dirección General de Sanidad Militar a través del Grupo de Talento Humano trabajará en:

- Programa de desvinculación asistida para el personal pre pensionado.
- Programa de desvinculación asistida por otras causales.
- Analizar las causas del retiro de los servidores, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

- Dar claridad sobre las causales para la terminación de un contrato. Es importante tener en cuenta que, el Personal Civil de Planta y Servicio Social Obligatorio; ingresan con resolución de nombramiento y, el personal por Orden de Prestación de Servicios; por contrato.
- Transferir el conocimiento dentro de las diferentes áreas, que exista la figura de un par idóneo, para que cuando se retire una persona, otra continúe con las mismas funciones sin que se afecten los procesos. Es por esto que debe existir claridad en los procesos y procedimientos, donde se identifique el cargo, objetivo del cargo, alcance, funciones específicas y competencias.

#### 11. Decreto 2365 de 2019

De acuerdo con el Decreto 2365 de 2019, que brinda los lineamientos para que las entidades del Estado den cumplimiento a lo establecido con la vinculación al servicio público de los jóvenes entre 18 y 28 años, que no acrediten experiencia, con el fin de mitigar las barreras de entrada al mercado laboral de esta población, así mismo, los lineamientos para la modificación de las plantas de personal, la prioridad para los jóvenes del Sistema Nacional de Bienestar Familiar y la asesoría y seguimiento, la Dirección General de Sanidad Militar cuenta en su planta de personal con jóvenes entre 18 a 28 años.

#### 12. Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)

La Dirección General de Sanidad Militar ha establecido, documentado, implementado y fortalecido a partir del año 2016 un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo los requisitos del Decreto 1072 de 2015 establecidos en el capítulo 6 “SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”, que consiste en desarrollar un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los trabajadores.

El SG-SST DIGSA, se caracteriza por su adaptabilidad al tamaño y condiciones particulares de sus centros de trabajo, permitiendo anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores, en cumplimiento a los requisitos normativos.

La Dirección General de Sanidad Militar, asegura el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, comprometiéndose desde todos sus niveles jerárquicos a identificar, evaluar, prevenir, controlar y mitigar los riesgos laborales, fortaleciendo permanentemente el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), encaminado a la mejora continua, promoviendo ambientes de trabajo seguros y saludables, la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales de todos los trabajadores independiente de su forma de

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

contratación o vinculación, destinando los recursos humanos, físicos y financieros necesarios para el cumplimiento de los fines propuestos.

Todos los servidores públicos, contratistas, subcontratistas y temporales velarán por el cuidado integral de su salud y están obligados a cumplir de forma responsable las normas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo, definidos en el SG-SST.

### 13. Articulación de los planes y estrategias con las rutas de creación de valor

| Rutas de creación de valor                                | Puntaje rutas | Planes Institucionales TH y estrategias del Plan Estratégico de Talento Humano | Ciclo de vida del Servidor Público |
|-----------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| Ruta de la felicidad<br>La felicidad nos hace productivos | 83            | Plan anual de vacantes                                                         | Ingreso                            |
|                                                           |               | Plan de previsión del recurso humano                                           | Ingreso                            |
|                                                           |               | Estrategia conocimiento institucional                                          | Ingreso, Desarrollo                |
|                                                           |               | Plan Institucional de Capacitación                                             | Desarrollo                         |
|                                                           |               | Plan de Incentivos Institucionales                                             | Desarrollo                         |
|                                                           |               | Estrategia propuesta teletrabajo                                               | Desarrollo                         |
|                                                           |               | Estrategia propuesta horario flexible                                          | Desarrollo                         |
|                                                           |               | Estrategia de integración                                                      | Desarrollo                         |
|                                                           |               | Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST                   | Ingreso, Desarrollo y Retiro       |
| Ruta del crecimiento<br>Liderando talento                 | 85            | Política de Integridad                                                         | Desarrollo                         |
|                                                           |               | Estrategia conocimiento institucional                                          | Ingreso, Desarrollo                |
|                                                           |               | Plan Institucional de Capacitación                                             | Desarrollo                         |
|                                                           |               | Plan de Incentivos Institucionales                                             | Desarrollo                         |
|                                                           |               | Estrategia evaluación de desempeño                                             | Ingreso, Desarrollo                |
|                                                           |               | Estrategia gestión de la información                                           | Ingreso, Desarrollo y Retiro       |
|                                                           |               | Estrategia gestión del cambio                                                  | Ingreso, Desarrollo y Retiro       |
|                                                           |               | Estrategia lineamientos Ley 1811 de 2016                                       | Desarrollo                         |

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

|                                                          |    |                                             |                              |
|----------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------|------------------------------|
|                                                          |    | Estrategia análisis de datos                | Desarrollo                   |
|                                                          |    | Estrategia de conocimiento y acompañamiento | Retiro                       |
|                                                          |    | Política de Integridad                      | Desarrollo                   |
| Ruta del servicio al servicio de los ciudadanos          | 82 | Estrategia conocimiento institucional       | Ingreso, Desarrollo          |
|                                                          |    | Plan de Incentivos Institucionales          | Desarrollo                   |
|                                                          |    | Plan Institucional de Capacitación          | Desarrollo                   |
|                                                          |    | Estrategia gestión de la información        | Ingreso, Desarrollo y Retiro |
|                                                          |    | Estrategia evaluación de desempeño          | Ingreso, Desarrollo          |
|                                                          |    | Estrategia de trámites y certificaciones    | Desarrollo, Retiro           |
| Ruta de la calidad<br>La cultura de hacer las cosas bien | 89 | Estrategia conocimiento institucional       | Ingreso, Desarrollo          |
|                                                          |    | Estrategia de Administración de Nómina      | Desarrollo                   |
|                                                          |    | Plan de Incentivos Institucionales          | Desarrollo                   |
|                                                          |    | Plan Institucional de Capacitación          | Desarrollo                   |
|                                                          |    | Estrategia gestión de la información        | Ingreso, Desarrollo y Retiro |
|                                                          |    | Estrategia evaluación de desempeño          | Ingreso, Desarrollo          |
|                                                          |    | Estrategia de trámites y certificaciones    | Desarrollo, Retiro           |
|                                                          |    | Estrategia monitoreo y seguimiento SIGEP    | Desarrollo                   |
| Ruta del análisis de datos<br>Conociendo el talento      | 91 | Estrategia conocimiento institucional       | Ingreso, Desarrollo          |
|                                                          |    | Plan de Incentivos Institucionales          | Desarrollo                   |
|                                                          |    | Plan Institucional de Capacitación          | Desarrollo                   |
|                                                          |    | Estrategia gestión de la información        | Ingreso, Desarrollo y Retiro |
|                                                          |    | Estrategia evaluación de desempeño          | Ingreso, Desarrollo          |
|                                                          |    | Estrategia de trámites y certificaciones    | Desarrollo, Retiro           |
|                                                          |    | Estrategia monitoreo y seguimiento SIGEP    | Desarrollo                   |

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

|  |  |                                                              |                              |
|--|--|--------------------------------------------------------------|------------------------------|
|  |  | Estrategia análisis de datos                                 | Desarrollo                   |
|  |  | Estrategia de conocimiento y acompañamiento                  | Retiro                       |
|  |  | Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST | Ingreso, Desarrollo y Retiro |

Fuente: Elaboración GRUTH

#### 14. Plan de acción de la matriz estratégica de Talento Humano

Del formato de Plan de Acción – Gestión Estratégica del Talento Humano, se identifica que la ruta de creación de valor con menor puntaje es la ruta del servicio, y de las subrutas con menor puntaje fueron: ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar, ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro y la ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.

Por lo que, de las variables a trabajar, se encuentran: Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional, fortalecer la Implementación de la estrategia salas amigas de la Familia lactante del entorno laboral en entidades públicas, consolidación de la ruta prevención del acoso sexual y contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan.

#### 15. Evaluación de la planeación estratégica de talento humano

Para evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano se hará uso de los siguientes mecanismos como lo son:

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

De acuerdo con los autodiagnósticos que se realicen en cada vigencia, se tendrá posibilidad de realizar un análisis comparativo respecto al mejoramiento en la gestión del talento humano, evidenciado en los puntajes de los resultados.

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

Cada vigencia, se realiza el plan de acción con su correspondiente seguimiento mediante el software Suite Visión Empresarial (SVE), donde se registran las actividades que se efectuarán por cada uno de los grupos de trabajo; 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,

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

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.

## 16. Política de Integridad

La Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), tiene como propósito desarrollar mecanismos que garanticen un desempeño institucional responsable, en función del interés general y garantizando el diálogo con la ciudadanía como actor primordial del servicio público.<sup>15</sup>

La Política de Integridad está compuesta por el Código de Integridad y Conflicto de Intereses, el primero, se elaboró para el SSFM; adoptando los cinco valores del servicio público emitidos por el DAFP y adicionando dos valores más del Código de ética de la Dirección General de Sanidad Militar (DIGSA), para un total de siete valores, estos son: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia, Actitud de servicio y Trabajo en equipo. Este Código, está publicado en la página institucional de la DIGSA; se ha socializado a través de correo electrónico a la Dirección de Sanidad Ejército Nacional, Dirección de Sanidad Naval y a la Jefatura Salud Fuerza Aeroespacial Colombiana, con instrucciones de ser publicado, difundido y socializado al interior de estas y en los diferentes Establecimientos de Sanidad Militar.

En esta política se elaboraron tres productos, dos se elaboraron por iniciativa del Grupo Talento Humano de la DIGSA y el tercero (Código de integridad), se elaboró de acuerdo a lo establecido por la Función Pública. Estos documentos, no hacen parte del Decreto 612 de 2018 y se relacionan a continuación:

- Código de Integridad
- Plan de gestión de integridad
- Guía para la gestión de conflicto de intereses

En cuanto al Conflicto de Intereses, se define lo siguiente:

«En Colombia, el concepto conflicto de intereses se encuentra definido en el artículo 40 del Código Único Disciplinario y nos dice que el conflicto surge “cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”»<sup>16</sup>

Se realiza seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño. El equipo de trabajo para la gestión del conflicto de intereses está conformado por los siguientes procesos: Grupo Talento Humano (Líder del equipo), Grupo Comunicaciones Estratégicas, Grupo Contratación, Grupo Gestión del Riesgo en Salud, Grupo Atención al Usuario y Participación Social, Grupo Planeación

<sup>15</sup> FUNCIÓN PÚBLICA. (2023, marzo 22). Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 5. Bogotá. MIPG, 2023.

<sup>16</sup> FUNCIÓN PÚBLICA. ¿Qué es un conflicto de intereses? Bogotá: Conflicto de intereses, 2021.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

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 estableció en el primer Comité Operativo de Calidad de la vigencia 2021, mediante Acta No. 01211004792502 del 05 de mayo de 2021 y se publicó en la Orden Semanal No. 027 de la Dirección General de Sanidad Militar de fecha 02 de julio de 2021 a través del Área Sistemas Integrados de Gestión.

Teniendo en cuenta lo anterior, el monitoreo o seguimiento a la interiorización de los siete (7) valores que componen el Código de Integridad, la gestión de conflicto de intereses y las acciones que contienen; se centralizarán a través de los lineamientos del Plan de Gestión de Integridad de la Dirección General de Sanidad Militar, donde se definirán las actividades en el marco del ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar, Actuar) realizando informes de seguimiento, encuestas por medio electrónico y a nivel institucional por medio del plan de acción.

El Plan de Gestión de Integridad, también permitirá 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 estos. 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 aportará también a garantizar el goce efectivo del derecho fundamental a la salud de los usuarios del SSFM.

Según el Acuerdo No. 070 del Consejo Superior de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional, de fecha 02 de agosto de 2019. “Por el cual se establece el Modelo de Atención Integral en Salud para el Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional”, se define el principio de ética así:

*“Conjunto de exigencias institucionales hacia la conducta profesional del equipo de salud, las cuales se manifiestan en la práctica diaria, como normas de comportamiento que gozan del reconocimiento generalizado de la comunidad en salud y son consecuentes con los principios de beneficencia en pro de generar el bienestar de los usuarios”.*

#### 17. Meta



Dar cumplimiento a las actividades programadas en el Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano 2024.

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

## 18. Indicadores

- % Cobertura del Plan anual de vacantes.
- % Cobertura del Plan de previsión de recursos humanos.
- % Cobertura del Plan Institucional de capacitación.
- % Cobertura del Plan de Incentivos Institucionales.

- El indicador de eficacia del Plan será el siguiente:

$$\text{Eficacia del PGETH} = \frac{\text{Número de actividades realizadas}}{\text{Número de actividades planeadas}} \times 100 =$$

- Calificación total autodiagnósticos de la Dimensión 1 Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Resultado del FURAG del DAFP se tendrán en cuenta para evaluar el nivel de la implementación, seguimiento y planteamiento de acciones de mejora para la Gestión Estratégica de Talento Humano en la Dirección General de Sanidad Militar.

Se realizará seguimiento, control y análisis de los resultados, a través de informes de gestión semestrales en la Suite Visión Empresarial que permita contar con información valiosa sobre la implementación de las diferentes estrategias del Plan Estratégico de Talento Humano 2024, en el ciclo de vida de los servidores públicos; planeación, ingreso, permanencia y retiro, con el propósito de mejorar la calidad de vida laboral y generar valor público.

## 19. Plan de trabajo del Plan de Gestión Estratégica de Talento Humano 2024.

| Cronograma |                                                                                                              |                                                                                     |                                                                                                                               |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| No.        | Actividad                                                                                                    | Producto                                                                            | Responsable                                                                                                                   | Meses |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|            |                                                                                                              |                                                                                     |                                                                                                                               | Ene   | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov |
| 1          | Analizar y reportar las novedades de vacantes para la toma de decisión – Semestral.                          | Informe ejecución Plan anual de vacantes, Semestre I y Semestre II.                 | Líder del Procedimiento para Realizar Nombramientos DIGSA                                                                     |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 2          | Analizar y reportar las novedades de la implementación del Plan de Previsión de Recursos Humanos - Semestral | Informe seguimiento plan de previsión de recursos humanos Semestre I y Semestre II. | Líder del Procedimiento para Realizar Nombramientos DIGSA                                                                     |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 3          | Realizar el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano                                      | Matriz y acta del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano.      | Líder del procedimiento de gestión estratégica de talento humano, participación de integrantes de Talento Humano DIGSA, DISAN |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

| Cronograma |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                               |                                                                    |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| No.        | Actividad                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Producto                                                                                      | Responsable                                                        | Meses |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                               |                                                                    | Ene   | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov | Dic |
|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                               | EJC, ARC y JEFSA.                                                  |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 4          | Inducción/ Reinducción Funcionarios y Contratistas.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | *Actas Informe de inducción y reinducción.<br>*Informe de Gestión trimestral.                 | Líder Procedimiento de Capacitación DIGSA, DISAN EJC, ARC y JEFSA. |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 5          | Incluir en el procedimiento de Capacitación DIGSA, el formato de Transferencia de conocimiento.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Procedimiento de Capacitación DIGSA actualizado.<br>Formato de Transferencia de conocimiento. | Líder Procedimiento de Capacitación DIGSA.                         |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 6          | Capacitaciones, talleres, socializaciones, piezas comunicativas entre otros: enfocadas en la incorporación de los ejes temáticos de la Función los cuales agregan valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público:<br>-transformación digital<br>- Gestión del conocimiento y la innovación<br>- Creación de valor público<br>- Probidad y ética de lo público<br>- Desarrollo del programa de bilingüismo en la entidad. | Actas. Piezas comunicativas. Informe de Gestión trimestral.                                   | Líder Procedimiento de Capacitación DIGSA, DISAN EJC, ARC y JEFSA. |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 7          | Capacitaciones talleres, socializaciones, piezas comunicativas entre otros: para el adelanto de las mujeres: Capacitaciones para erradicar estereotipos de género Programas para fortalecer el liderazgo entre las mujeres                                                                                                                                                                                                                    | Actas. Piezas comunicativas. Informe de Gestión trimestral del Plan de Capacitación.          | Líder Procedimiento de Capacitación DIGSA, DISAN EJC, ARC y JEFSA. |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

| Cronograma |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                         |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| No.        | Actividad                                                                                                                                                                        | Producto                                                                                                                                                                                        | Responsable                                                                                                                                                                                             | Meses |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|            |                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                         | Ene   | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov |
| 8          | Capacitación, talleres, socializaciones, piezas comunicativas entre otros: en temática de discapacidad e inclusión social.                                                       | Actas. Piezas comunicativas. Informe de Gestión trimestral del Plan de Capacitación.                                                                                                            | Líder Procedimiento de Capacitación DIGSA, DISAN EJC, ARC y JEFSa.                                                                                                                                      |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 9          | Establecer convenios y/o acuerdos con otras organizaciones para fortalecer el conocimiento y su capital relacional.                                                              | Informe de Gestión trimestral del Plan de Capacitación.                                                                                                                                         | Líder Procedimiento de Capacitación DIGSA, DISAN EJC, ARC y JEFSa.                                                                                                                                      |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 10         | Implementación acciones de mejora con base a los resultados del Clima Organizacional evaluado, Cultura Organizacional, y la Batería de Riesgos Psicosocial, aplicados en el 2023 | Informe de las acciones de mejora implementadas con base a los resultados del Clima Organizacional evaluado, Cultura Organizacional, y la Batería de Riesgos Psicosocial, aplicados en el 2023. | Talento Humano de la DIGSA, DISAN (EJC-ARC) y JEFATURA Salud FAC y ESM, en conjunto con el Área de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Área de Comunicaciones Estratégicas y Gestión del Cambio DIGSA. |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 11         | Implementación de los incentivos brindados en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1811 de 2016.                                                                              | Informe de gestión.                                                                                                                                                                             | Líder del procedimiento de Bienestar e Incentivos DIGSA, DISAN (EJC-ARC) y JEFSa y ESM, en trabajo en conjunto con el Área de Comunicaciones Estratégicas y Gestión del Cambio DIGSA.                   |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 12         | Realizar seguimiento a los avances en la implementación de la estrategia salas amigas de la familia lactante.                                                                    | Realizar un informe anual de los avances en la implementación de la Ley N° 1823 de 2017- Salas amigas de la familia lactante.                                                                   | Líder del procedimiento de Bienestar e Incentivos, Capacitación y SST de la DIGSA, DISAN (EJC-ARC) y JEFSa.                                                                                             |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

| Cronograma |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                      |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| No.        | Actividad                                                                                                                                                                                 | Producto                                                                                                | Responsable                                                                                                                                                                                          | Meses |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|            |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                      | Ene   | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov |
| 13         | Establecer estrategias de sensibilización relacionadas con el Código de Integridad.                                                                                                       | Informe de gestión del Plan de Integridad.                                                              | Líder del procedimiento de Gestión Estratégica de Talento Humano DIGSA, en colaboración con líderes del procedimiento de Capacitación y Bienestar e Incentivos de la DIGSA, DISAN (EJC-ARC) y JEFSA. |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 14         | Realizar caracterización de los servidores públicos de la DIGSA.                                                                                                                          | Informe de caracterización de los Servidores Públicos de la DIGSA.                                      | Talento Humano de la DIGSA, DISAN EJC, ARC y JEFSA                                                                                                                                                   |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 15         | Establecer y desarrollar estrategias en el ciclo de vida de los servidores públicos: ingreso, permanencia y retiro, en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo | Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo                                                | Líder del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo de la DIGSA.                                                                                                                                       |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 16         | Fortalecer el mecanismo para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados                                                     | Actualizar el formato de acta de entrega del cargo y Paz y Salvo, para mitigar la fuga de conocimiento. | Grupo de Talento Humano-procedimiento de retiro y Área de Gestión Documental.                                                                                                                        |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 17         | Realizar actividades del programa de Desvinculación asistida para los Pre-pensionados.                                                                                                    | Informe de gestión.                                                                                     | Líder del procedimiento de Bienestar e Incentivos DIGSA, DISAN (EJC-ARC) y JEFATURA Salud FAC.                                                                                                       |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 18         |                                                                                                                                                                                           | Piezas comunicativas,                                                                                   | Responsables del procedimiento de                                                                                                                                                                    |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

| Cronograma |                                                                                                                                                               |                                                                                          |                                                                                                                                        |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| No.        | Actividad                                                                                                                                                     | Producto                                                                                 | Responsable                                                                                                                            | Meses |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
|            |                                                                                                                                                               |                                                                                          |                                                                                                                                        | Ene   | Feb | Mar | Abr | May | Jun | Jul | Ago | Sep | Oct | Nov |
|            | Realizar actividades de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan. | Informe de gestión.                                                                      | Bienestar e Incentivos DIGSA, DISAN (EJC-ARC) y JEFATURA Salud FAC y ESM, en colaboración con Líder del procedimiento de Retiro DIGSA. |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |
| 19         | Informe final del balance de las cargas de trabajo reportadas en el aplicativo VICARLAB.                                                                      | Informe final del balance de las cargas de trabajo reportadas en el aplicativo VICARLAB. | GRUTH DIGSA.                                                                                                                           |       |     |     |     |     |     |     |     |     |     |     |

## 20. Referencias

CHIAVENATO, Idalberto. (2009). Gestión del Talento Humano. Flexibilización del horario laboral. 3 ed. México DF: McGraw-Hill, 2009. 520 p. ISBN: 978-970-10-7340-7.

COLOMBIA. CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1221. (2008 julio 16). Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial. Bogotá D.C., 2008. No. 47.052. p. 1-6.

FUNCIÓN PÚBLICA. (2017 abril 19). Decreto 648. Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. Gestor Normativo. Bogotá, D.C., 2015. p. 1-38.

FUNCIÓN PÚBLICA. (2018, junio). Ingreso a la OCDE: más que un reto, un compromiso de Colombia con el mundo. Bogotá. Sala de prensa. Disponible en Internet: <https://www.funcionpublica.gov.co/-/ingreso-a-la-ocde-mas-que-un-reto-un-compromiso-de-colombia-con-el-mundo>

FUNCIÓN PÚBLICA (2022, noviembre 02). Guía de gestión estratégica del talento humano – GETH en el sector público, versión 2. Bogotá. Documentos Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH). Disponible: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/4.PDF/9eef60cb-cfcd-e6f7-a350-accb72b23cb3?t=1544563692214>

|                                                                                   |         |                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------------------------------------|
|  | PROCESO | Talento Humano PROTH – Grupo Talento Humano GRUTH |
|                                                                                   | Plan    | Estratégico de Talento Humano DIGSA               |
|                                                                                   | Código  | MDN-COGFM-PROTH-DIGSA-PE-3                        |
|                                                                                   | Vigente | Diciembre de 2023                                 |

FUNCIÓN PÚBLICA (2023, marzo). Marco General del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Versión 5. Bogotá. MIPG. Función Pública, 2023. p.18. Disponible: <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Marco+general+MIPG+V5.pdf/56dc451e-b8c1-06b5-6c46-292e4ff71df6?t=1691168391010>.

FUNCIÓN PÚBLICA. (2021, marzo) ¿Qué es un conflicto de intereses? Conflicto de intereses, mar. Disponible en Internet: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/identificacion-declaracion-conflicto-intereses>.

FUNCIÓN PÚBLICA. (2023, marzo 22). Manual Operativo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 5. Bogotá. MIPG. Disponible en internet: [https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/documentos/-/document\\_library/tfVWGgioFma4/view\\_file/42410192](https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/documentos/-/document_library/tfVWGgioFma4/view_file/42410192).

Revista Portafolio. (2016, julio) ¿Cuál es el salario emocional que su empresa le ofrece? Revista Portafolio. Disponible en Internet: <https://www.portafolio.co/mis-finanzas/conozca-que-es-el-salario-emocional-en-las-empresas-498913>.