



INFORME DE GESTION PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2021

Presentación

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

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

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

Despliegue Estratégico Plan de Desarrollo Institucional SSFM 2019 – 2022

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

con el Plan Estratégico Sectorial – Objetivo 9 Garantizar el bienestar, la salud y la seguridad jurídica de los miembros de las Fuerzas Militares y Policía – Meta 2: Mejorar el Sistema de Salud de las Fuerzas Militares y Policía Nacional; con el Plan de Desarrollo Institucional SSFM 2019 – 2022 y con el Modelo de Atención Integral en Salud – MATIS, Acuerdo 070 del 02 de agosto de 2019 “Por el cual se establece el Modelo de Atención Integral en Salud para el SSMP”.

Plan de Desarrollo Institucional 2019 – 2022

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

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

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

Línea estratégica: Eficiencia administrativa (Riesgo Financiero).

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

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

Fuente: Dirección General de Sanidad Militar.

Política de Gestión Estratégica del Talento Humano

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

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

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

Marco normativo y direccionamiento estratégico.

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

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

Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:

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

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

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

Se diseñan las acciones de mejora.

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

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

Política de Integridad

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

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

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

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

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

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

Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionando principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.

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

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

Plan Institucional de Capacitación

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

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

Tabla 1. Resumen actividades de formación a libre costo.

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

Fuente: Elaboración propia.

Actividades de formación con rubro asignado: De acuerdo al análisis de las necesidades de la entidad, se realiza aprobación y ejecución de las siguientes capacitaciones (8).

Tabla 2. Resumen actividades de formación con rubro.

SUBDIRECCIÓN / GRUPO	CAPACITACIÓN	ESTADO
SUBSA-GRERI	MHGAP.	EJECUTADA
GRSYE	ISO 27001 SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN- AUDITOR INTERNO.	EJECUTADA
GRUPL	DIPLOMADO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.	EJECUTADA
GESTIÓN DEL CAMBIO	CAPACITACIÓN GESTIÓN DEL CAMBIO (FORMACIÓN DE FORMADORES)	EJECUTADA
SUBAF-GRUFI	EVALUACIÓN ECONÓMICA EN SALUD	EJECUTADA
SUBTG- SISAM	ANALÍTICA DE DATOS BIG DATA	EJECUTADA
DIGSA	TALLER CONTRATACION EN SALUD	EJECUTADA
DIGSA	CAPACITACION INMERSION SECTORIAL EN SALUD	EJECUTADA

Fuente: Elaboración propia.

Capacitaciones realizadas en la vigencia

1. En el mes de febrero se socializa la ruta y el enlace donde se puede consultar y descargar el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el cual fue actualizado en diciembre de 2020 y aprobado en la sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del día miércoles 16 de diciembre de 2020, mediante Acta No. 0120010254602, en conjunto con los demás Planes Institucionales de la DIGSA, Los planes y el Código de integridad, fueron publicados en la página Web de la DIGSA el día viernes 29 de enero de 2021, por el Grupo Planeación Estratégica en cumplimiento del Decreto No. 612 de 2018 de la Función Pública.

Ilustración 1. Plan institucional de capacitación.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 2. Acta Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

 MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR		Formato acta general DIGSA Código: MDN-COGFM-PROGDOCU-DIGSA-FU 05.1-6 Proceso: Gestión Documental
MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-GRUPL-ARDEI 2.25		
Acta No.	0120010254602	Asunto: Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la Dirección General de Sanidad Militar DIGSA
Lugar y Fecha:	Dirección General de Sanidad Militar, diciembre 16 de 2020	
Hora Inicio	14:00 horas	Hora Finalización: 18:00 horas
Subdirección/Grupo/Proceso:	Planeación y Desarrollo Institucional	
Responsable de la elaboración del acta:	Alexandra Martínez Vargas	
Ausentes:		
Orden del día:		
• Apertura comité mediante link • Votación • Cierre de votos • Informe de Resultados		
Desarrollo:		
En atención a la Resolución N° 1267 del 30 de octubre de 2020, "Por medio de la cual se modifica la Resolución 129 del 2019 y 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" que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Dirección General de Sanidad Militar se reunirá en sesión ordinaria por lo menos una vez cada semestre, con el fin de hacer seguimiento a las acciones y estrategias de la Dirección General de Sanidad Militar adoptadas para la operación y evaluación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Por lo anterior, se da apertura al Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Dirección General de Sanidad Militar, en el horario comprendido entre las 14:00 horas hasta las 18:00 horas del día 16 de diciembre de 2020, el correo con la siguiente información. 1. Apertura comité. Se da apertura mediante la presentación ejecutiva por parte de la señora PD. Alexandra Martínez así: Buenas tardes a todos Cordial saludo a los respetados miembros del Comité Institucional de Gestión y Desempeño del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares Respetuosamente y en atención a la Resolución N° 1267 del 30 de octubre de 2020, "Por medio de la cual se modifica la Resolución 129 del 2019 y 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" que el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Dirección General de Sanidad Militar se		
Un equipo humano al servicio de la salud Avenida Calle 26 No 66 - 76 Centro Empresarial Elemento Torre Tierra Piso 4 PBX. 5236555 www.sanidadfuerzasmilitares.mil.co		

Fuente: Elaboración propia.

2. En el mes de diciembre 2020 se realiza la consolidación de las necesidades de capacitación para la vigencia 2021, las cuales se priorizaron y se presentaron para su posterior aprobación en el mes de febrero 2021. A la fecha, estas capacitaciones aprobadas se encuentran en trámites administrativos para su oportuna publicación en el SECOP II.

Tabla 3. Necesidades de capacitación.

SUBDIRECCIÓN O GRUPO	PROGRAMA
GRSYE	ISO 27001 Seguridad de la información- Auditor interno
SUBSA-GRUAS	Congreso de Actualización en Salud
SUBSA - GRERI	mhGAP (Incluye examen de certificación); DIGSA, DISAN EJC - ARC - JEFSa; ESM
GRUPL-ARDEI	Diplomado Planeación Estratégica
DIGSA-DISANES	Formación Gestión para entidades Públicas - MIPG
DIGSA-DISANES	Formación levantamiento de procesos y procedimientos: metodología del DAFP

Fuente: Elaboración propia.

3. Durante el mes de febrero y en busca de continuar apoyando el desarrollo de habilidades y competencias en los funcionarios se gestiona con el SENA variedad de cursos que responden a las necesidades establecidas (estos cursos ya se encuentran aprobados y se está a la espera de asignación de fechas de inicio).

Tabla 4. Cursos SENA.

CAPACITACIONES	CUPOS	MODALIDAD
REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA	30	PRESENCIAL
CONTROLES Y SEGURIDAD INFORMÁTICA	80	VIRTUAL
AUDITORIA INTERNA DE CALIDAD - NTC ISO 9001	80	VIRTUAL
ADMINISTRACIÓN DOCUMENTAL EN EL ENTORNO LABORAL	80	VIRTUAL
MANEJO DE HERRAMIENTAS MICROSOFT OFFICE 2016: EXCEL	80	VIRTUAL
ENGLISH DOT WORKS BEGINNER, 1, 2, 3 Y 4	80	VIRTUAL
CURSO HUMANIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD	A solicitud	VIRTUAL

Fuente: Elaboración propia.

4. Con el fin de afianzar la aprehensión de los procesos en todos los

funcionarios de la Dirección General de Sanidad Militar y atendiendo a la solicitud del Jefe de Estado Mayor Conjunto, se realiza un cronograma anual vigencia 2021, en el cual cada subdirección y coordinaciones del STAFF están agendas para realizar capacitaciones o academias relacionadas con temáticas correspondientes a cada subdirección/staff (libre elección de la temática), las cuales están dirigidas a todos los funcionarios de la DIGSA y se realizan en modalidad virtual.

Tabla 5. Academias primer trimestre DIGSA.

Mes academia	Fecha	Capacitación	Asistentes
Febrero	16/02/2021	Inducción de Personal (Acta N° 0121001694302)	150
	19/02/2021	Valores servicio Público (Acta N°0121001931802)	161
Marzo	09/03/2021	Plan de Vacunación (Acta N° 0121002499602)	122
	17/03/2021	Aseguramiento en Salud (Acta N°0121003093802)	143

Fuente: Elaboración propia.

5. Con el objetivo de facilitar el proceso de adaptación e integración del personal de la Dirección General de Sanidad Militar y garantizar el conocimiento institucional requerido para el desempeño adecuado de todos los funcionarios y prestadores de servicio, se realiza en el mes de febrero la inducción y reinducción de personal en una sola jornada (Acta N° 0121001694302).

Ilustración 3. Inducción y reinducción DIGSA.



Fuente: Elaboración propia.

6. Con el apoyo del Comando General de las Fuerzas Militares y el Politécnico Grancolombiano se gestionó e invitó a los funcionarios a participar en la Charla “Violencia intrafamiliar” que se llevó a cabo día 16 de febrero del 2021, lo anterior con el propósito de brindar algunas herramientas psicosociales y educativas a las familias.

Ilustración 4. Charla violencia intrafamiliar.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 5. Charla violencia intrafamiliar.



Fuente: Elaboración propia.

7. Con el propósito de continuar con el cumplimiento de los objetivos del área de capacitación y el querer seguir apoyando a los funcionarios en el fortalecimiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, se realizan diferentes actividades virtuales que brindan herramientas de aprendizaje.

Ilustración 6. Actividades virtuales.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 7. Actividades virtuales.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 8. Actividades virtuales.



Fuente: Elaboración propia.

8. Con el apoyo del Ministerio de Defensa- Oficina Control Disciplinario Interno, se gestiona y realiza programacion de capacitaciones a nivel nacional para todas las regionales de las DISANES, JEFSAs y nivel central. De las acciones de Prevención y socialización Ley 734 de 2002 y Código General Disciplinario Ley 1952 del 2019. Las cuales se estan llevando de acuerdo al siguiente cronograma:

Ilustración 8. Programación capacitaciones Ley 734 de 2002.

[illegible]

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 9. Capacitación Código General Disciplinario.



Fuente: Elaboración propia.

9. Con el apoyo del Ministerio de Defensa- Oficina Control Disciplinario Interno, se gestiona, programa y coordina capacitaciones de “las acciones de prevención y socialización Ley 734 de 2002 y Código General Disciplinario Ley 1952 del 2019” a nivel nacional para todas las regionales de las DISANES, JEFSAs y nivel central (787 participantes), las cuales tuvieron buena respuesta por parte de los funcionarios y cumplen el objeto de mantener el orden en las diferentes entidades del Estado, para garantizar que las mismas respondan a las finalidades del Estado previstas en la Constitución. (Acta N° 0121006162402), estas capacitaciones se llevaron a cabo en el mes de abril, de la siguiente manera:

Ilustración 10. Capacitación Código General Disciplinario – mes de abril.

Establecimiento		FECHA Y HORA												TOTAL
Regional		06-04-2021	07-04-2021	08-04-2021	09-04-2021	10-04-2021	11-04-2021	12-04-2021	13-04-2021	14-04-2021	15-04-2021	16-04-2021	17-04-2021	
EJC	REG. 1 BARRANQUILLA		66											143
	REG. 2 BOMBES													
	REG. 3 BUCARAMANGA													
	REG. 4 CMCAL CALI													
	REG. 5 EMORI VILLADO													
	REG. 6 FLORENCIA													
	REG. 7 EMORIO MIRELLIN													
	REG. 8 YOPAL (B-DISAN (S4)													
	REG. 9 EMSOC-EMGEM		79											
	REG. 10 DMTOLE TOLIMAIDA													
ARC	REG. 11 ARMENIA				183									25
	REGIONAL NORTE						25							
	REGIONAL CENTRO							25						
FAC	REGIONAL PACIFICO								18					29
	ESM (COMANDOS AEROS DE COMBATE)									29				
	ESM (GRUPOS AEROS Y CATAM)										31			
DIGSA	EMARV Y CAMAN											79		145
	UNIMAR Y CAMAN													
	JEFSAs													
NIVEL CENTRAL														TOTAL: 787

Fuente: Elaboración propia.

10. Con el apoyo del área de Gerenciamiento estratégico del GRUTH, el miércoles 7 de abril, se lleva a cabo una capacitación para fortalecer los conocimientos y la interiorización del código de

integridad del sector defensa "Los valores son nuestra mejor defensa", el cual armoniza el Código de Ética UGG - Un compromiso de todos hacia todos". Lo anterior, con el objetivo de robustecer el instrumento que oriente principios y conductas en el SER, HACER y SENTIR de cada uno de los funcionarios. En el cual, se incorporaron los cinco valores propuestos por el DAFP (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia) y dos valores propios del Sector Defensa, que representan el sentir y el que hacer de la UGG: Lealtad y Disciplina. Cada uno de estos siete valores, es una guía que inspira el comportamiento ético e íntegro de los servidores públicos perteneciente al Sector Defensa. Esta actividad se realizó en modalidad virtual, por medio de transmisión vía YouTube, y se invitó a todos los funcionarios a nivel nacional y se logró participación de 221 personas. Los resultados pueden verse en el informe del II trimestre del plan de gestión de integridad 2021.

Ilustración 11. Capacitación código de integridad Sector Defensa.



Fuente: Elaboración propia.

11. Con el fin de afianzar la aprehensión de los procesos en todos los funcionarios de la Dirección General

de Sanidad Militar y atendiendo a la solicitud del Jefe de Estado Mayor Conjunto, se realiza un cronograma anual vigencia 2021, en el cual cada subdirección y coordinaciones del STAFF están agendas para realizar capacitaciones o academias relacionadas con temáticas correspondientes a cada subdirección/staff (libre elección de la temática), las cuales están dirigidas a todos los funcionarios de la DIGSA y se realizan en modalidad virtual.

Tabla 6. Academias segundo trimestre.

MES ACADEMIA	FECHA	CAPACITACION	ASISTENTES
ABRIL	23/04/2021	Metodología para la elaboración de indicadores (Acta N° 0121004240402)	122
	20/04/2021	Proceso de recepción factura electrónica (Acta N° 0121004239902)	100
MAYO	03/05/2021	Línea del tiempo estructura DIGSA (Acta N° 0121004772202)	89
	04/05/2021	Proceso de recepción factura electrónica por parte de los supervisores (Acta N° 0121005235202)	64
JUNIO	29/06/2021	Capacitación procedimiento de ausentismos DIGSA (Acta N° 0121006554402)	63
	29/06/2021	Plataforma Estratégica SSFM - Lineamientos para la Formulación del Plan de Acción 2022 (Acta N° 0121006568702)	79

Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 12. Premio participación academia.



Fuente: Elaboración propia.

12. Con el apoyo del SENA se gestiona el curso auditoría interna de calidad - NTC ISO 9001, lo anterior con el propósito de fortalecer y desarrollar habilidades relacionadas a determinar los sistemas de gestión según el marco estratégico. Este curso se llevó a cabo en modalidad virtual en los meses de abril y mayo, con la participación de 19 funcionarios de DIGSA, DISAN EJC, ARC Y JEFSA (Acta N°17).
13. El curso de humanización de los servicios en salud se gestiona, coordina y oferta por turnos a funcionarios de las Direcciones de Sanidad, Jefatura de Salud y a la Dirección General, en los meses de marzo y abril del 2021 lo realizó el personal de la JEFSA y se continuara el curso con la DISAN ARC. A lo largo del mes se llevó el control correspondiente y como resultado 18 funcionarios se capacitaron, estos funcionarios realizan actividades directas con atención al usuario (Acta N°16).

14. Con el propósito de continuar con el cumplimiento de los objetivos del área de capacitación y el querer seguir apoyando a los funcionarios en el fortalecimiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, se realizan diferentes actividades virtuales que brindan herramientas de aprendizaje.

Ilustración 13. Actividades virtuales.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 14. Actividades virtuales.



Fuente: Elaboración propia.

15. Se continúan gestionando webinars, con entidades educativas para continuar fortaleciendo los

conocimientos, procesos y procedimientos de la entidad. En esta ocasión, con el apoyo de la Universidad Sergio Arboleda se socializo el siguiente webinar, que fueron a libre participacion:

Webinar: ¿Cómo gestionar la ciberseguridad?
- Riesgos, ataques, brechas e incidentes en la era digital.

Ilustración 15. Webinar ciberseguridad.



Fuente: Elaboración propia.

16. De acuerdo a las necesidades institucionales de mejora en relación a los procesos y procedimientos, se gestionó el diplomado virtual del MIPG con la ESAP, dirigido a todos los gestores de calidad de la entidad, el cual se llevo a cabo del 21 de abril al 8 de junio, se capacitan 11

funcionarios de la entidad. (Acta N° 0121006440702).

Ilustración 16. Diplomado virtual MIPG.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. Listado certificado diplomado MIPG.

CERTIFICADOS DIPLOMADO MIPG			
	NOMBRE Y APELLIDOS	CEDULA	GRUPO DEPENDENCIA
1	ANGELICA MARIA CABALLERO TORO	1130633493	GRUPO OPERACIÓN Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS.
2	TORRES RODRIGUEZ YULY MARCELA	52878213	GRUPO SUBDIRECCIÓN TÉCNICA Y DE GESTIÓN.
3	CARMEN AMELIA MENDEZ PINILLA	51.804.926	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
4	SMSM ADRIANA ESPINEL TORRES	CC 52494161	GRUPO PLANEACIÓN ESTRATÉGICA
5	YOLANDA QUINTERO AGUDELO	28262562	SISAM - AREIN
6	JUAN PABLO PINILLA HERRERA	79874800	APOYO ADMINISTRATIVO
7	OMAR ALEJANDRO CAMELO ARIZA	1.016.047.553	SUBAF-GRUCO
8	MÓNICA BIBIANA BUSTAMANTE RONDÓN	65771995	GRUPL
9	MARIA ANGELICA RINCO	51.830.053	GRUPL
10	EMMANUEL MANDUANO TOLOZA	80210431	GRUGA - GESTIÓN DE LA AFILIACIÓN
11	DIANA MARCELA LOPEZ E	52.185.970	GRUPO SISAM

Fuente: Elaboración propia.

17. Se realiza la socialización de la nueva organización de grupos internos y áreas DIGSA, en el mes de mayo a todos los funcionarios y colaboradores, mediante Microsoft Teams (Acta N° 0121004772202), asisten un total de 89 personas. Lo anterior, de acuerdo a la Resolución 0322 de 2020, que inició su implementación desde el 2 de mayo del 2020, y cuenta con una línea de

tiempo para avanzar con dicho proceso durante la presente vigencia, esta fue inicialmente modificada por la resolución 0598 del 08 de mayo de 2020, continuando en la línea de la nueva estructura, se adiciona la resolución 0923 del 01 de septiembre de 2020 y finalmente la resolución 0311 del 29 de marzo de 2021, que modifica parcialmente la resolución 0322 del 11 de marzo de 2020, lo anterior en virtud a dar a conocer la nueva estructura e interiorización de la misma.

Ilustración 17. Socialización grupos internos.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 18. Socialización grupos internos.



Fuente: Elaboración propia.

18. Se realizó el seguimiento de las capacitaciones aprobadas.

Tabla 8. Relación capacitaciones aprobadas.

SUBDIRECCIÓN O GRUPO	PROGRAMA
GRSYE	ISO 27001 Seguridad de la información- Auditor interno
SISAM	Curso cubersecurity manager ISO 27032
	Curso seguridad de la información en la nube ISO/IEC 27018:2019
SUBSA-GRUAS	Congreso de Actualización en Salud
SUBSA - GRERI	mhGAP (Incluye examen de certificación); DIGSA, DISAN EJC - ARC - JEFSA; ESM
GRUPL-ARDEI	Diplomado Planeación Estratégica

Fuente: Elaboración propia.

19. Como conmemoración del día del servidor público y con el apoyo del área de Gerenciamiento estratégico del GRUTH, se llevó a cabo una jornada de capacitación y reflexión dirigida a fortalecer su sentido de pertenencia, eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores, la ética del servicio público y el buen gobierno. Esta actividad de formación se llevó a cabo el pasado mes de julio en modalidad virtual y se trataron temáticas de corrupción y la política de la integridad.

Ilustración 19. Capacitación día del servidor público.



Fuente: Elaboración propia.

20. Con el fin de afianzar la aprehensión de los procesos en todos los funcionarios de la Dirección General de Sanidad Militar y atendiendo a la solicitud del Jefe de Estado Mayor Conjunto, se realiza un cronograma anual vigencia 2021, en el cual cada subdirección y coordinaciones del STAFF están agendas para realizar capacitaciones o academias relacionadas con temáticas correspondientes a cada subdirección/staff (libre elección de la temática), las cuales están dirigidas a todos los funcionarios de la DIGSA y se realizan en modalidad virtual.

virtuales gratuitos con la cámara de comercio, lo cuales se habilitaron desde el 1 de julio de 2021 con fecha máxima de inscripción 11 de julio de 2021, estos fueron a libre participación y entre los cursos que se ofrecieron pudieron encontrar diversidad de temáticas: innovación, mercadeo y ventas, estrategia empresarial, financiero y financiamiento, producción y calidad, entre otros.

Ilustración 20. Cursos virtuales Cámara de Comercio.



Fuente: Elaboración propia.

22. En busca de promover e incorporar a los funcionarios en las actividades del Departamento Administrativo de la Función Pública se socializa la charla masiva "Conversaciones de Lenguaje Claro", lo cual apoya al entendimiento del que hacer de todo funcionario público.

Ilustración 21. Charla Lenguaje Claro.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9. Academias tercer trimestre DIGSA.

MES ACADEMIA	FECHA	CAPACITACION	ASISTENTES
JULIO	06/07/2021	Commemoración del día nacional del Servidor público: La Corrupción (Acta N° 0121006799702)	105
	09/07/2021	Como realizar trámites de afiliación a través del Portal.SIS (Acta N° 0121007315102)	278
AGOSTO	24/08/2021	Academia Derecho de Petición (Acta N° 0121008692202)	124
	26/08/2021	Control interno (Acta N° 0121008699002)	106
SEPTIEMBRE	03/09/2021	Gestión Documental (Acta N°0121009975902)	101
	15/09/2021	Formación en ciberseguridad (Acta N° 0121009976402)	50
	22/09/2021	Conciencia en Seguridad (Acta N°0121010218102)	46

Fuente: Elaboración propia.

21. Con el propósito de afianzar los conocimientos de los funcionarios y fortalecer la integralidad de los mismos, se busca y socializan cursos

23. Con el objetivo de optimizar los recursos de formación se gestiona y socializan los cursos gratuitos del Centro de Educación e Investigación para la Salud de la Secretaría Distrital de Salud, los cuales van dirigidos a todos los profesionales de salud, estos son a libre participación y se socializaron a nivel central al igual que en las Direcciones de Sanidad.

Ilustración 22. Cursos gratuitos Secretaría Distrital de Salud.



Fuente: Elaboración propia.

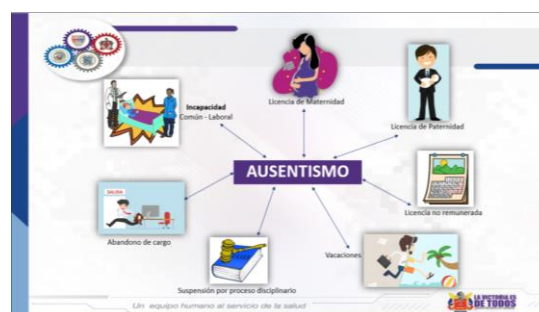
24. Con el propósito de continuar con el cumplimiento de los objetivos del área de capacitación y el querer seguir apoyando a los funcionarios en el fortalecimiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, de acuerdo con las necesidades manifestadas por la DIGSA, DISAN-ARC y JEFSa, se les apoya con la gestión, control y seguimiento de los

siguientes cursos con el SENA, los cuales se encuentran actualmente en ejecución:

- Curso solución conflictos laborales
- Curso atención a víctimas de conflicto armado
- Curso Excel Intermedio

25. El Grupo de Talento Humano viene trabajando en la solidificación del proceso de ausentismos laborales buscando optimizar, constituir y capacitar a todo el personal encargado de este proceso tanto en DIGSA, como en las DISAN y JEFSa. Por ello, se llevó a cabo una semana de capacitación en el mes de julio con los responsables delegados de este proceso.

Ilustración 23. Capacitación proceso ausentismos.

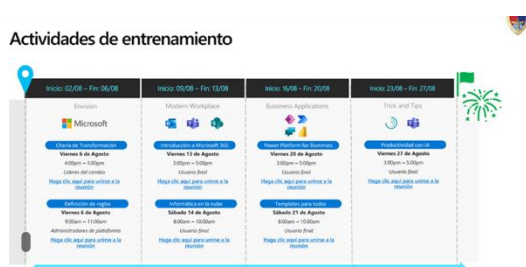


Fuente: Elaboración propia.

26. De acuerdo con el propósito de continuar fortaleciendo las competencias de los funcionarios y con el apoyo del Subdirector Técnico y de Gestión, se gestiona un taller en herramientas Microsoft 365, directamente con Microsoft, el cual buscó impulsar la productividad, identificar los escenarios empresariales en los cuales se

pueden involucrar a los equipos de trabajo y generar valor hacia la organización por parte de todos los funcionarios. Así mismo, trabajar sobre el crecimiento y desarrollo profesional con herramientas de alcance global. Este taller se realizó en cuatro sesiones durante el mes de agosto.

Ilustración 24. Capacitación Microsoft 365.



Fuente: Elaboración propia.

27. Para el segundo semestre de la vigencia se realiza reunión con el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, en el cual se estudiaron y asignaron nuevas actividades de formación para atender nuevas necesidades de capacitación de la entidad, de la siguiente manera:

Tabla 10. Nuevas actividades de formación.

Subdirección / Grupo	Capacitación	Estado
GRUAL	Diplomado en Contratación Estatal	En proceso
SUBTG	Análisis de Datos Big Data	En proceso
GRUPL	Diplomado Planeación estratégica	En proceso

Fuente: Elaboración propia.

28. Con el propósito de fortalecer habilidades, conocimientos y competencias en los funcionarios de Sanidad Militar, se realizar diferentes alianzas con universidades, para brindar charlas de temas de interés.

- Con el apoyo de la Universidad Sergio Arboleda invitamos a participar en la conferencia “Educación 4.0: Nuevas Reglas para el Siglo XXI” que se realizó el 12 de octubre.

Ilustración 25. Conferencia Educación U. Sergio Arboleda.



Fuente: Elaboración propia.

- Con el apoyo de PRIME BUSINESS SCHOOL de la Universidad Sergio Arboleda, se invitó a participar en la PRIME CLASS con el tema: PEQUEÑOS CAMBIOS – CLAVES PARA TRANSFORMAR ORGANIZACIONES, con LUIS ALEJANDRO ÁNGEL Decano Asociado del Programa de Ingeniería Industrial y Director del Programa de Ingeniería Humanitaria.

Ilustración 26. Conferencia pequeños cambios U. Sergio Arboleda.



Fuente: Elaboración propia.

- Con el apoyo de PRIME BUSINESS SCHOOL de la Universidad Sergio Arboleda, se invitó a participar el 19 de octubre desde el HALL 74 a la maravillosa Conferencia “Del Propósito a la Acción” con la docente internacional, Susana Gómez Foronda.

Ilustración 27. Conferencia del propósito a la acción.



Fuente: Elaboración propia.

- Con el apoyo del Programa de Formación Continua Especializada del SENA se invitó a participar en la Conferencia “DESARROLLO DE HABILIDADES PARA UNA GESTIÓN BASADA EN LA MEDICIÓN Y LA CADENA DE VALOR DEL DATO: DATA ANALYTICS Y BIG DATA”, ofrecida por SCOTIABANK COLPATRIA S.A, el pasado 19 de noviembre.

Ilustración 28. Conferencia Data analytics y Big Data.



Fuente: Elaboración propia.

- Con el fin de afianzar la aprehensión de los procesos en todos los funcionarios de la Dirección General de Sanidad Militar y atendiendo a la solicitud del Jefe de Estado Mayor Conjunto, se realiza un cronograma anual vigencia 2021, en el cual cada subdirección y coordinaciones del STAFF están agendas para realizar capacitaciones o academias relacionadas con temáticas correspondientes a cada subdirección/staff (libre elección de la temática), las cuales están dirigidas a todos los funcionarios de la DIGSA y se realizan en modalidad virtual.

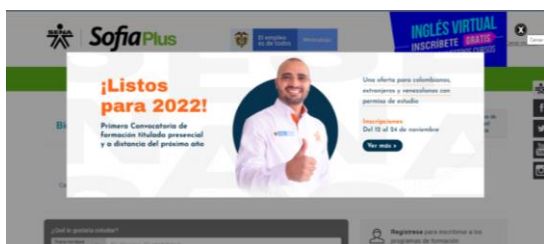
Tabla 11. Academias cuarto trimestre DIGSA.

Mes academia	Fecha	Capacitacion	Asistentes
Octubre	21/10/2021	Academia área de bienestar – Grupo TH "EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO DE LA MUJER" (Acta N° 0121011250502)	35
	27/10/2021	Academia Sistema de Gestión de Documento Electrónico de Archivo SGDEA (Acta N° 0121011417402)	93
Noviembre	11/11/2021	Academia Conciencia Seguridad Informática (Acta N° 0121012261702)	56
	24/11/2021	Academia socialización componente ambiental (Acta N° 0121012450102)	124
Diciembre	10/12/2021	Academia Calidad del Dato (Acta N° 0121013363302)	43

Fuente: Elaboración propia.

30. Con el propósito de afianzar, impulsar y fortalecer los conocimientos en los funcionarios, se socializa e incentiva a inscribirse en la formación titulada y a distancia para el primer trimestre del año 2022 del SENA.

Ilustración 29. Inscripción en formación titulada.



Fuente: Elaboración propia.

31. Con el propósito de continuar con el cumplimiento de los objetivos del área de capacitación y resaltar la importancia de evolucionar en los modelos de contratación-visión de

contexto y futuro de la contratación en salud, se gestiona un evento virtual-jornada intensiva de contratación en salud, el cual se llevó a cabo el 10 de noviembre, y fue dirigido para tres funcionarios quienes con este conocimiento aportan a un mejor desarrollo de los procesos y procedimientos:

Ilustración 30. Jornada contratación en salud.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 31. Jornada contratación en salud.



Fuente: Elaboración propia.

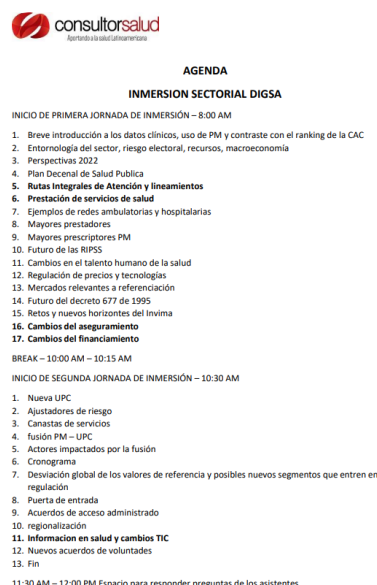
Ilustración 32. Jornada contratación en salud.



Fuente: Elaboración propia.

32. Con el propósito de fortalecer y conocer los cambios que se están dando en los aspectos claves del sector salud, se gestiona un taller de Inmersión Estratégica Sectorial en Salud con el Dr. Carlos Felipe Muñoz Paredes de Consultorsalud, permitiendo conocer los cambios, alinear conceptos, resolver dudas, identificar riesgos y oportunidades y así facilitar la toma de decisiones claves en las instituciones que forman parte del sistema de salud, como lo es Sanidad Militar. Esta actividad de formación estuvo dirigida a los directivos, subdirectores, coordinadores y personal clave en la toma de decisiones, participaron 81 funcionarios (Acta N°0121012645802).

Ilustración 33. Taller de Inmersión Estratégica Sectorial en Salud.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 34. Academia socialización componente ambiental.

		MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL COMANDO GENERAL DE LAS FUERZAS MILITARES DIRECCIÓN GENERAL DE SANIDAD MILITAR GRUPO TALENTO HUMANO	Formato acta general DIGSA Código: MDN-COGFM-PROGDOCU-DIGSA-FU.96.1-4 Proceso: Gestión Documental
MDN-COGFM-JEMCO-DIGSA-SUBAF-GRUTH 40.4			
Acta No	0121012645802	Asunto:	Academia Socialización componente ambiental
Lugar y Fecha:	Bogotá, 26 de noviembre de 2021		
Subdirección/Grupo/Proceso:	Grupo de Planeación Estratégica y Grupo Talento Humano	Responsible de la elaboración del acta:	Maria Alejandra Torres Bastidas
Ausentes:			
Orden del día: Con el propósito de fortalecer y conocer los cambios que se están dando en los aspectos claves del sector salud, se gestiona un taller de Inmersión Estratégica Sectorial en Salud con el Dr. Carlos Felipe Muñoz Paredes de Consultorsalud, permitiendo conocer los cambios, alinear conceptos, resolver dudas, identificar riesgos y oportunidades y así facilitar la toma de decisiones claves en las instituciones que forman parte del sistema de salud, como lo es Sanidad Militar. Esta actividad de formación estuvo dirigida a los directivos, subdirectores, coordinadores y personal clave en la toma de decisiones.			
desarrollo: 1. Apertura 2. Entomología del sector y del país 3. Integración de los Sistemas de Información 4. Seguridad sanitaria 5. Regionalización del aseguramiento 6. Financiamiento 7. Aseguramiento 8. Espacio preguntas y respuestas 9. Espacio de 10 minutos 10. Regulación de precios de tecnologías 11. Talento Humano en Salud 12. Prestación de servicios en salud 13. Rutas Integrales de Atención 14. Planeación Integral de salud pública 15. Modelos de contratación en salud y formas de pago 16. Espacio de preguntas y respuestas 17. Conclusiones y cierre.			

Fuente: Elaboración propia.

33. Clausura del Diplomado de Analítica de Datos y BIG DATA, se llevó a cabo el día martes 21 de diciembre de 2021 en el auditorio del piso 4 DIGSA a las 15:00 horas.

Ilustración 35. Clausura analítica de datos y BIG DATA.



Fuente: Elaboración propia.

Ilustración 36. Actividades virtuales.



Fuente: Elaboración propia.

34. Para el cierre de la vigencia 2021, se realizaron 13 capacitaciones las cuales se programaron a lo largo de la vigencia, lo anterior dando cumplimiento a los objetivos del plan de capacitación, así mismo apoyando al crecimiento, fortalecimiento y

desarrollo de competencias de los funcionarios, aportando a un mejor desempeño de los procesos y procedimientos.

Ilustración 37. Cronograma capacitaciones.

[illegible]

Fuente: Elaboración propia.

Evaluación de planeación estratégica de talento humano e integridad

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

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

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

institucionales del FURAG en el mes de marzo de 2021.

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

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

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

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