


SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

PLAN GESTIÓN DE INTEGRIDAD GH-ATH-PLA-PL-04 V6



| | | |
|--|--|----------------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

1. INTRODUCCIÓN:

En el marco de la normatividad vigente y de las políticas y lineamientos de la guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital se busca que las entidades públicas cuenten con una política de integridad en virtud de la cual se generen lineamientos estratégicos que conduzcan a una cultura de integridad y transparencia, para lo cual se formula el Plan de Gestión de Integridad de acuerdo a la Política de Integridad, Conflicto de Intereses, Antisoborno y Anticorrupción de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. para la vigencia 2023.

El Plan de Gestión de la Integridad se articulará con las herramientas de gestión como el Plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI” los sistemas de gestión y control de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG); el cual dispone lo necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento; Es pertinente indicar que, para la construcción de este Plan, se toman como referente los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – (DAFP), y adoptando el código de Integridad establecido en los términos del Decreto 118 del 27 de febrero de 2018, el acuerdo 074 de 2020 del plan de desarrollo Institucional de la Subred Sur y Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) por el cual se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público para todas las entidades del Distrito Capital, el diagnóstico 2022 realizado sobre la percepción de integridad de los servidores y colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

El plan de Gestión de Integridad, se elabora con el propósito de orientar el comportamiento de los colaboradores en su ambiente laboral y aportar a prevención de escenarios de riesgos de corrupción, los cuales se presentan en la gestión pública, por falta de conocimiento o por un manejo inadecuado de las inhabilidades, incompatibilidades e interés, se debe trabajar en la capacitación y la prevención, generando cultura organizacional; con el fin de cumplir con la misión, visión y objetivos institucionales a través del liderazgo del equipo directivo, la coordinación de Dirección de Talento Humano, el apoyo de la oficina asesora de desarrollo institucional, la oficina de control interno y los gestores de integridad.

para la implementación y desarrollo del presente Plan de Gestión de Integridad se trabaja de manera articulada con el eje de humanización, el eje de transformación cultural y la oficina asesora de comunicaciones, se incluirá transversalmente parámetros de integridad, en el marco de las actividades en el plan de bienestar y capacitación.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E tiene el firme propósito de continuar desarrollando mecanismos que incidan en la apropiación de los valores institucionales en función de la transformación cultural que suscite el ejercicio y promoción de la Honestidad, Compromiso, Justicia, Diligencia, Respeto, Trabajo en equipo y la Responsabilidad social, que fomenten el sentido de pertenencia con la entidad.


2. OBJETIVO:

Implementar los mecanismos que permitan a los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. Promover una cultura de integridad mediante la apropiación de los valores y principios registrados en el Código de Integridad y proteger a la entidad de conflictos de intereses, riesgos de soborno y demás delitos contra la administración pública, propendiendo por una gestión transparente, íntegra que defienda lo público.

2.1. OBJETIVOS DE GESTIÓN

- Guiar de manera pedagógica y reflexiva, con enfoque preventivo, las acciones de los colaboradores ofreciendo pautas de cómo debe ser el comportamiento adaptándolo a la cultura deseada.

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

- Generar estrategias orientadas al fortalecimiento de ética, los valores y principios en el desarrollo de las actividades cotidianas.
- Identificar el actuar y buenas prácticas de los colaboradores, a través de los seis (6) valores del Código de Integridad.

3. ALCANCE:

Las estrategias desarrolladas en el presente (PGI), son aplicables a todos los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. e involucra al personal en formación, empresas tercerizadas.

DESDE: El diagnóstico y análisis de test de percepción.

HASTA: La ejecución y seguimiento al plan de trabajo (PGI) de la vigencia 2023.

4. DEFINICIONES:

CAMBIO CULTURAL: Hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos.

CONFIANZA INSTITUCIONAL: La confianza en la entidad pública se construye mediante una gestión que aplique diferentes mecanismos y estrategias para orientar el quehacer institucional con integridad, transparencia y eficiencia. El objetivo final del fortalecimiento de la Gestión ética redundante en el aumento de la confianza institucional, interna y externa. Comportamiento: Referido a las personas en su actuación frente a su entorno, sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura.

ÉTICA: Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social.

INTEGRIDAD: Consiste en la coherencia entre lo que piensa, se dice y se hace. En el ámbito público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de los servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es 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.

HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

RESPETO: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.


COMPROMISO: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

DILIGENCIA: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

JUSTICIA: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

TRABAJO EN EQUIPO: Es el esfuerzo integrado de un conjunto de personas para la realización de un proyecto.

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

| | | |
|--|--|----------------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

PLAN: Es un programa o procedimiento para conseguir un determinado objetivo donde se describen las tareas que se deben ejecutar para alcanzar un objetivo, mediante el establecimiento de metas fijadas en un tiempo específico.

MOTIVACIÓN: desde los componentes epistemológicos del humanismo, la integralidad de la motivación, comprende el conjunto de elementos extrínsecos e intrínsecos que generan el sentido del accionar de los individuos y les generan sentido a las relaciones simbólicas frente a un sentido y proyecto de vida.

RECONOCIMIENTO: Actos que posibilitan la exaltación pública de la labor del colaborador por la obtención de resultados y/o logros significativos para la Entidad.


SATISFACCIÓN: Percepción de las personas referente al grado en que una acción cumple su expectativa.

EXPECTATIVA: Se refiere a una situación personal que refiere un sentimiento de esperanza o situación personal en la que los individuos esperan a futuro obtener un objetivo deseado.

5. NORMATIVIDAD APLICABLE:

| NORMA | AÑO | DESCRIPCIÓN | EMITIDA POR |
|-------------|------|---|----------------------------|
| Ley 190 | 1995 | Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa." | Congreso de la República |
| Ley 489 | 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. | Congreso de la República |
| Ley 734 | 2002 | Código Disciplinario Único. | Presidente de la República |
| Ley 1474 | 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. | Congreso de la República |
| Ley 1712 | 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. | Congreso de la República |
| Ley 2013 | 2019 | "Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés. | Congreso de la República |
| Decreto 124 | 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". | Presidente de la República |

Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

| | | | |
|----------------|------|--|-------------------------------|
| Decreto 1499 | 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. | Presidente de la República |
| Decreto 118 | 2018 | "Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión | Alcalde Mayor de Bogotá, D.C. |
| Acuerdo 244 | 2006 | Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital. | Concejo de Bogotá D.C. |
| Acuerdo 645 | 2016 | Por el cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas para Bogotá, D.C. 2016-2020 "Bogotá Mejor para Todos". | Concejo de Bogotá D.C. |
| Acuerdo 074 | 2020 | por la cual se aprueba el Plan de desarrollo Institucional 2020-2024 de la subred Integrada de servicios de salud Sur E.S.E. | Subred Sur E.S.E |
| Resolución 668 | 2021 | Por la cual se actualiza el Código de Integridad de la subred Integrada de servicios de salud Sur E.S.E | Subred Sur E.S.E |

6. RESPONSABLES:


Los responsables de la elaboración, ejecución, evaluación y seguimiento del plan de gestión de la integridad son:

El Representante legal y equipo directivo: El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG-V2) establece que para la implementación del Código de Integridad se debe contar con el liderazgo del equipo directivo. De la misma forma que con el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, le corresponde al Representante Legal y la Alta Dirección, hacer que el Plan de Gestión de la Integridad sea un instrumento de gestión, darle contenido estratégico y articularlo con la gestión y los objetivos de la entidad, ejecutarlo y generar los lineamientos para su promoción y divulgación al interior y al exterior de la entidad, así como el seguimiento a las acciones planteadas.

La Dirección de Talento Humano: Deberán liderar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad, y coordinar las diferentes actividades que en este se establezcan con el apoyo de las/los Gestores/as de Integridad.

Los Gestores de Integridad: Los Gestores de Integridad son servidores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, cuya misión es liderar la sensibilización de motivación en pro a la Integridad y participación en las actividades encaminada a la apropiación de esta en la entidad.

Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

Los Servidores y Contratistas: Propender activamente en la construcción de la cultura de integridad de la Unidad, mediante la apropiación de los principios y valores del Código de Integridad y la participación en las actividades previstas en el plan de trabajo 2023.

7. CONTENIDO DEL PLAN:

7.1. MARCO INSTITUCIONAL

La Subred de Servicios de Salud Sur es una Empresa Social del Estado del sector salud del Distrito capital de Bogotá, por ende, sus lineamientos parten desde el Plan de Desarrollo Distrital 2020 - 2024 "Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI" desde donde parte su Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 aprobado mediante el Acuerdo de Junta Directiva No 074 de 2020 del 2 de diciembre del 2020 es por esto que el Plan de Gestión de Integridad 2023 esta alienado al objetivo estratégico No 4 "Fortalecer la cultura organizacional y el crecimiento del talento humano a través del desarrollo de competencias laborales, que promuevan una cultura de servicio humanizado y de mejoramiento continuo facilitando la implementación del Modelo de Atención en Red" perteneciente a la plataforma estratégica

7.1.1. Misión

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., presta Servicios de Salud a través de un Modelo de Atención Integral en Red, bajo los enfoques de gestión integral del riesgo y seguridad, fortaleciendo la formación académica orientada a la investigación científica e innovación, con un talento humano comprometido, humanizado y competente que contribuye al mejoramiento de las condiciones de salud de nuestros usuarios urbanos y rurales de las localidades de Usme, Ciudad Bolívar, Tunjuelito y Sumapaz

7.1.2. Visión


En el año 2024 seremos una Empresa Social del Estado referente en el Distrito por la prestación de servicios de salud con estándares superiores de calidad, consolidada, sostenible, referente en investigación, docencia e innovación, con enfoque diferencial, territorial y comunitario, que promueven el cambio, la intersectorialidad, impactando positivamente la salud y calidad de vida de nuestros usuarios.

7.1.3. valores

Tomando como referencia lo establecido en el Decreto Distrital 118 de 2018, Política de Integridad de la Dimensión de Talento Humano, que adopto cada una de las Entidades Públicas del Distrito Capital.

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Justicia
- Diligencia
- Trabajo en Equipo

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

| | | |
|--|--|----------------------------|
|  <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</p> | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

7.1.4. Principios

Tomando como referencia lo establecido en el artículo 5 del Acuerdo Distrital 761 de 2015, por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas para Bogotá 2020-2024: "Un Nuevo Contrato Social y Ambiental Para la Bogotá del Siglo XXI".

- Vocación de Servicio y Liderazgo Público.
- Ética.
- Transparencia y Rendición de Cuentas.
- Inteligencia y Acción Colectiva.
- Corresponsabilidad.
- Interdependencia e Integración.

7.2. ETAPAS PARA LA ELABORACIÓN (PGI)

Para la elaboración del Plan de Gestión de la Integridad, La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., tuvo en cuenta las etapas definidas en el documento "Lineamiento Guía para la Implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital", tal como se muestra a continuación:

- Alistamiento.
- Diagnóstico.
- Armonización y/o Actualización
- Implementación.
- Seguimiento y Evaluación

7.2.1. Alistamiento

En esta etapa las entidades identificarán aquellas acciones que son necesarias para iniciar el proceso de implementación del código de integridad, dentro de las cuales se destacan:

Actualizar el Documento Plan de Gestión de la Integridad vigencia 2023.

Reportar a la Oficina de Planeación, Calidad y Desarrollo Institucional el borrador del documento "Plan de Gestión de la Integridad" para su respectiva codificación y aprobación.


Publicar en la Página Web Institucional el Plan de Gestión de la Integridad, Correo electrónico y Publicación en la Carpeta Compartida Institucional.

7.2.1.1. Conformación Del Equipo De Gestores De Integridad De La Entidad.

El Equipo de Gestores de Integridad deberá estar integrado por servidores públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., incluidos los de libre nombramiento y remoción; y quienes se encuentren con nombramientos en provisionalidad-, cumpliendo los siguientes criterios y pasos:

- Los gestores deben cumplir con los siguientes requisitos:
- Reconocimiento de sus compañeros como una persona responsable y honesta.
- Actitud, vocación de servicio.
- Compromiso con el fortalecimiento del sentido de pertenencia.

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

- Capacidad de liderazgo.
- Buenas relaciones interpersonales.
- Competencia para comunicarse con los demás.
- Aptitud para trabajar en equipo.
- Capacidad organizativa y ejecutiva.
- Interés de capacitarse en el tema de Integridad.
- Interés por capacitarse en el tema.
- Formación y habilidades pedagógicas o disposición para fortalecer sus competencias en este aspecto.
- No haber sido sancionado (Providencia en firme).

Convocatoria: La Dirección de Talento Humano, enviará un oficio-convocatoria, comunicándoles a los coordinadores que dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes del recibo de dicho comunicado, deberán elegir en su interior, al servidor que los represente en el Equipo de Gestores de Integridad.

Información: Una vez se haya surtido tal trámite eleccionario, dentro de los tres (3) días siguiente, el responsable de cada Sector informará, por escrito, a la Dirección de Talento Humano, los datos de su representante

Verificación: La Dirección de Talento Humano, verificará que los gestores electos cumplan con los requisitos anteriormente definidos.


Perfeccionado el referido proceso selectivo-eleccionario, la resultante de conformación del Equipo de Gestores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se elevará a la calidad de acto administrativo, con la oportuna expedición de la Resolución de conformación del equipo.

7.2.1.2. Funciones Misionales De Los Gestores De Integridad

En su calidad de servidores públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., y de Gestores de Integridad, tendrán las funciones misionales de liderar, sensibilizar y motivar el arraigo de cultura de Integridad y de servicio en el quehacer cotidiano de la Entidad. Para el desarrollo de estas, los Gestores de Integridad contarán con el debido apoyo de las Directivas, Direcciones, Coordinaciones y responsables de las diferentes Dependencias de la entidad, quienes les facilitarán el tiempo y la logística para capacitarse y cumplir debidamente las otras funciones de:

- Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de acción para la Gestión de Integridad de la Institución.
- Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.
- Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por la Institución de la mano de la Oficina de Bienestar Laboral.
- Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación y cumplimiento del Código de Integridad de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.,
- Formar parte activa de la Red, para el intercambio de experiencias y la creación de canales comunicativos para socializaciones.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los Valores y Principios establecidos en el Código de Integridad de la entidad.

Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

7.2.1.3. Formación Y Capacitación

Los/las Gestores/as de Integridad estarán bajo la inmediata responsabilidad de la Dirección de Talento Humano - Integridad, que garantizará el oportuno recibo de la formación, capacitación y orientación que requieran para el debido cumplimiento de sus qué haceres funcionales.

7.2.2. DIAGNÓSTICO

Es fundamental llevar a cabo un diagnóstico sencillo en la entidad que permita medir los resultados de la implementación. Es imprescindible tener una línea base sobre la cual se pueda realizar comparaciones en el futuro para observar si lo que se trabajó con el equipo durante el tiempo de implementación cumplió su objetivo, así como para analizar qué cambios se dieron en las percepciones de los servidores y en qué medida se puede hablar de un cambio cultural en la entidad lo cual se realizará a través de un test de percepción de integridad¹⁶

- Definición y revisión del instrumento, herramienta y actividad a desarrollar.
- Aplicación o desarrollo del instrumento, herramienta o actividad. Análisis de datos y documentación del diagnóstico, identificar y documentar las debilidades y fortalezas.
- Se debe realizar un proceso de contextualización de los valores del código de integridad definidos para la Entidad.
- En esta etapa/fase se identificarán las actividades que permitan la armonización y/o actualización de los valores y principios de acción, dentro de las cuales se destacan:
- Informar a los Gestores de Integridad, sobre el propósito principal de la conformación del Equipo y sus responsabilidades.
- Socialización. La entidad realizará acciones de socialización y divulgación del Código de Integridad, que permita comprender que no se trata de olvidar los valores éticos que se tenían adoptados, sino por el contrario a reconocer que éstos complementan y se encuentran inmersos en los nuevos valores definidos para el Código de Integridad.

Se obtuvieron los siguientes resultados generales del “Test de Percepción Integridad 2022”. Se utilizó el test diseñado por la Función Pública “formulario”, con el propósito de recolectar información sobre la percepción y apropiación de los valores del Código de Integridad al interior de la entidad

La encuesta conformada por 30 preguntas, que no correspondían a preguntas de conocimiento sino situaciones adaptadas a la cotidianidad del trabajo y enfocadas en integridad.

Para el análisis de los resultados se tuvo en cuenta el semáforo diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), que permite evidenciar en qué nivel se encuentra cada indicador, de acuerdo con los porcentajes obtenidos en el test.

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

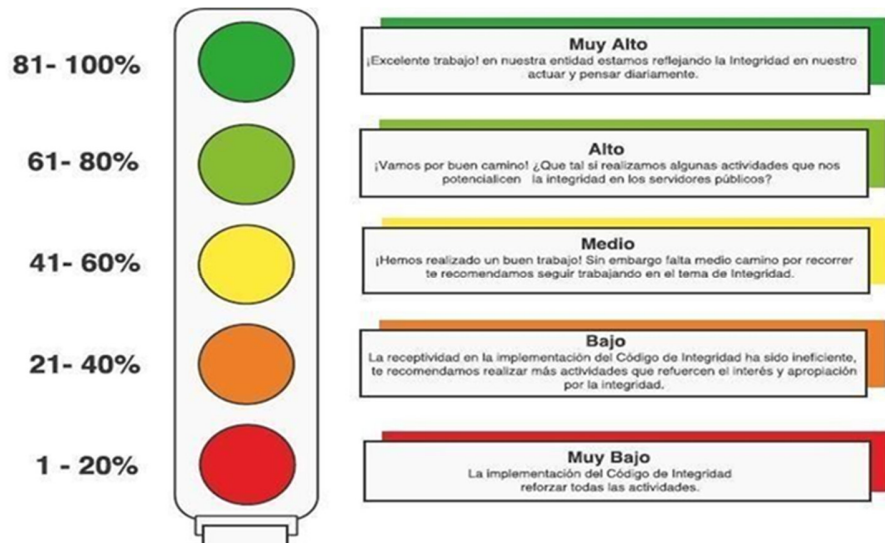


Ilustración 2: Departamento Administrativo de la Función Pública


Con el fin de determinar el nivel de apropiación del Código de Integridad, se hizo uso de la matriz, diseñada por Función Pública, en la cual se trasladaron los resultados obtenidos en el test con el fin de analizar el porcentaje de apropiación. La matriz permitirá realizar la lectura de acuerdo con el porcentaje

| CÓDIGO DE INTEGRIDAD | INTEGRIDAD | | | | |
|----------------------|---|--|---|---|--|
| | 1 - 20% | 21 - 40% | 41 - 60% | 61 - 80% | 81 - 100% |
| 81 - 100% | Tenemos claro que es el Código de integridad, incluyámoslo en nuestro día a día. | Todavía nos falta apropiar la integridad. | Reforcemos las buenas practicas de integridad | ¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialcen la integridad en los servidores públicos? | Muy Alto ¡Excelente trabajo! en nuestra entidad estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente. |
| 61 - 80% | Aunque el código de integridad se ha entendido, falta mucha apropiación de las buenas prácticas | Reforcemos el Código de integridad | Trabajemos de la mano con cada servidor público, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad. | Alto ¡Vamos por buen camino! | ¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialcen la integridad en los servidores públicos? |
| 41 - 60% | Debemos realizar actividades que generen apropiación por el código de integridad | Debemos realizar actividades que refuercen las buenas prácticas de la integridad | Medio Debemos trabajar más con los servidores públicos, nos falta medio camino por recorrer | Trabajemos de la mano con cada servidor público, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad. | Reforcemos las buenas practicas de integridad |
| 21 - 40% | Tenemos que reforzar totalmente del Código de integridad y las buenas prácticas. | Bajo La receptividad del Código de integridad ha sido ineficiente | Debemos realizar actividades que refuercen la apropiación del código de integridad | Reforcemos el Código de integridad | Todavía nos falta conocimiento sobre el Código de integridad. |
| 1 - 20% | Muy Bajo No se ha implementado el código de integridad | Tenemos que reforzar totalmente del Código de integridad y las buenas prácticas | Debemos realizar actividades que generen apropiación por el código de integridad | Aunque la integridad en los servidores es buena, falta mucha apropiación del Código de integridad | Tenemos claro como actúa la integridad en cada uno de nosotros, pero todavía no conocemos el código de integridad. |

VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO

Ilustración 1 Caja de Herramientas. Función Pública, 2022

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

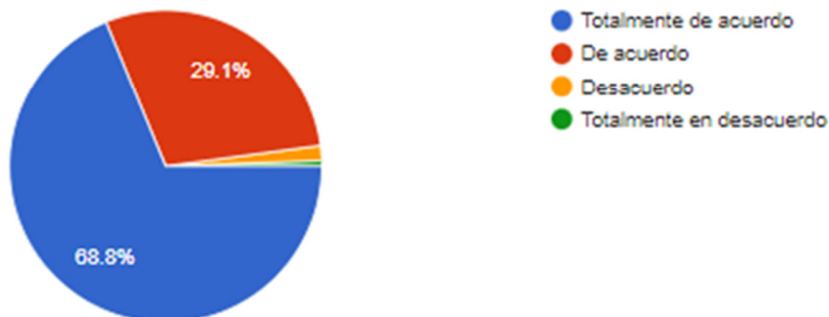
| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

Se realizó mediante la plataforma digital Microsoft Forms, el cual contó con la participación de 1.590 colaboradores de las diferentes dependencias de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., De acuerdo con los porcentajes obtenidos, junto con el número de participantes y los formatos de análisis de la Política de Integridad del MIPG, a continuación, se presentan los siguientes resultados:

- La pregunta número uno fue respondido por 1,569 colaboradores donde se observa que un 68.8% está totalmente de acuerdo

1. Me motiva servir a la sociedad y a mi país, tengo claro que mi trabajo es una vocación y no una forma rápida de resolver mis problemas económicos

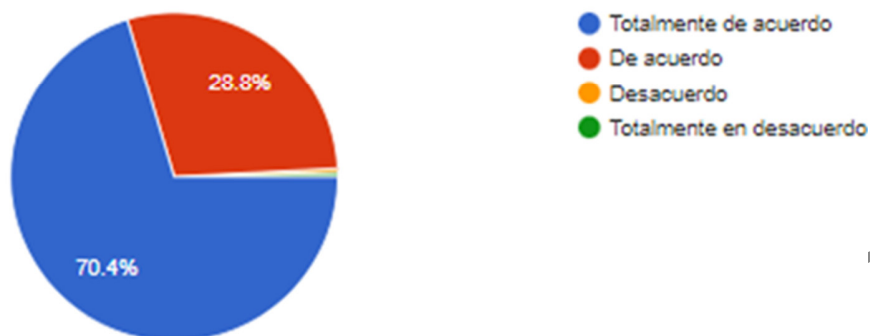
1,569 respuestas




- La pregunta número dos fue respondidas por 1,580 colaboradores donde se observa que un 70.4% está totalmente de acuerdo.

2. Cuando decidí ser servidor público, me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi entidad.

1,580 respuestas



Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

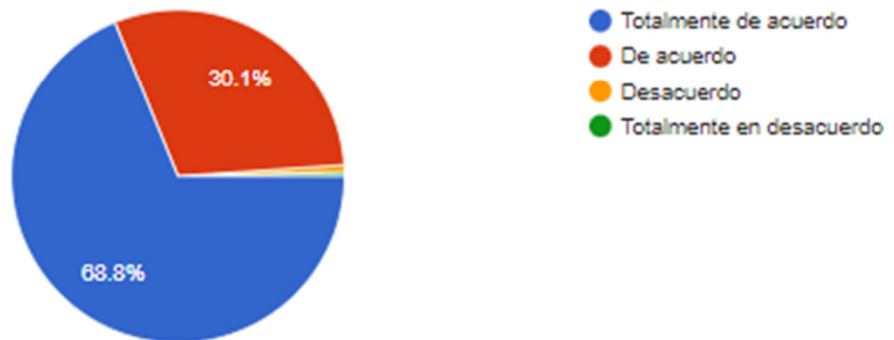
| | | |
|---|--|----------------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

- La pregunta número tres fue respondida por 1,581 colaboradores donde se observa que un 68.8% está totalmente de acuerdo



3. Como servidor público he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita

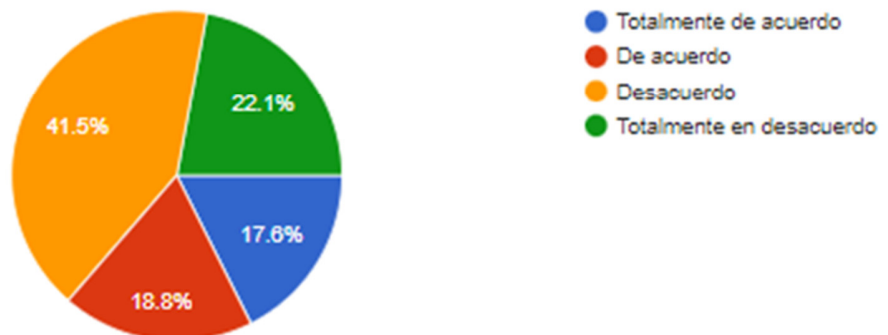
1,581 respuestas




- La pregunta número cuatro fue respondida por 1,580 colaboradores donde se observa que un 41.5% está totalmente de acuerdo.

4. Como servidor público he aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si está bien o mal para mi entidad y la sociedad.

1,580 respuestas



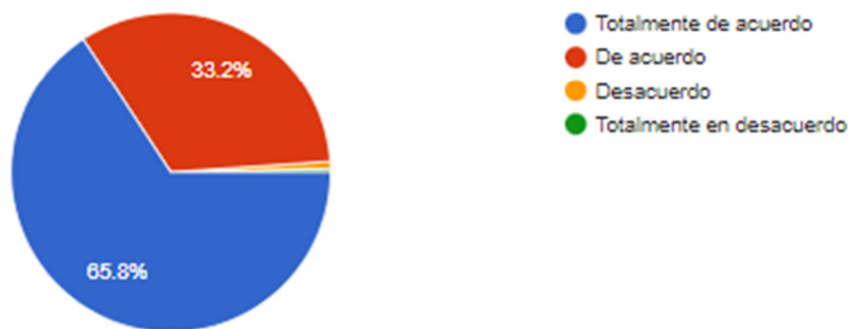
Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD <small>Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</small> | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

- La pregunta número cinco fue respondida por 1,583 colaboradores donde se observa que un 65.8% está totalmente de acuerdo.

5. Como servidor público doy lo mejor de mí todos los días pues tengo claro que represento a mi país frente a cualquier persona o empresa.

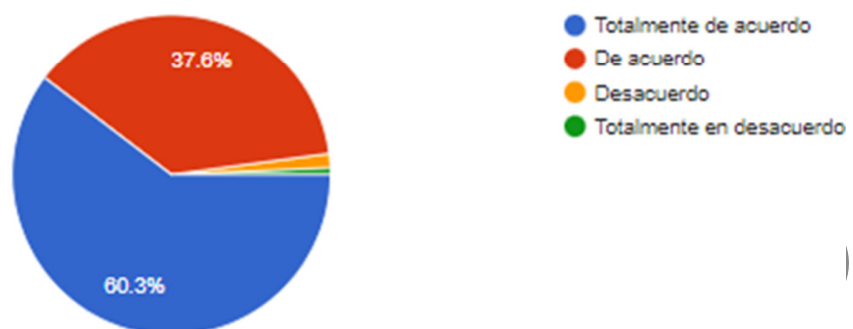
1,583 respuestas




- La pregunta número seis fue respondida por 1,582 colaboradores donde se observa que un 60.3% está totalmente de acuerdo.

6. Un servidor público tiene claro que es referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo cual debe esforzarse por resolver todos los problemas personales o profesionales de forma transparente.

1,582 respuestas



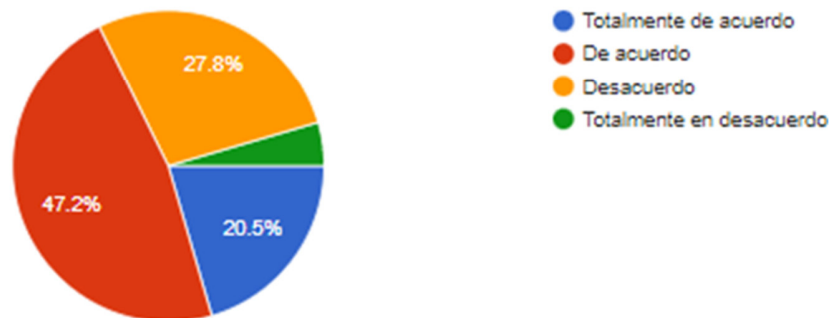
Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

- La pregunta número siete fue respondida por 1,581 colaboradores donde se observa que un 47.2% está totalmente de acuerdo.

7. En las entidades del sector público, los trabajadores han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos.

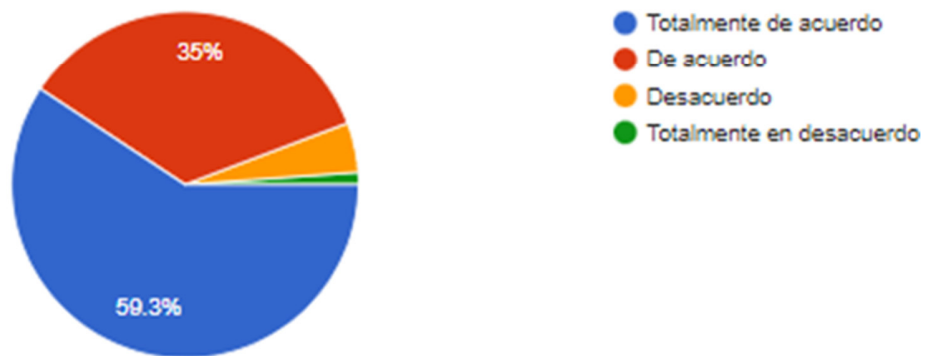
1,581 respuestas




- La pregunta número ocho fue respondida por 1,582 colaboradores donde se observa que un 59.3% está totalmente de acuerdo.

8. Un servidor público no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consciente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad.

1,582 respuestas



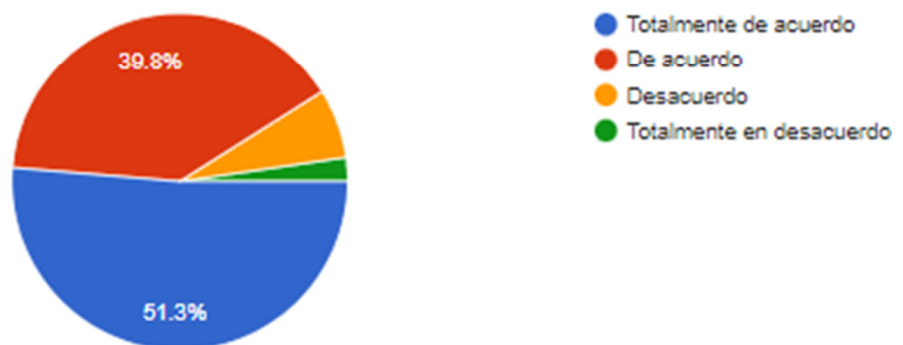
Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

- La pregunta número nueve fue respondida por 1,579 colaboradores donde se observa que un 51.3% está totalmente de acuerdo.

9. Un servidor público no interviene en los procesos de selección de su entidad para beneficiar a ninguna persona conocida, pues conoce que los cargos se adjudican por meritocracia.

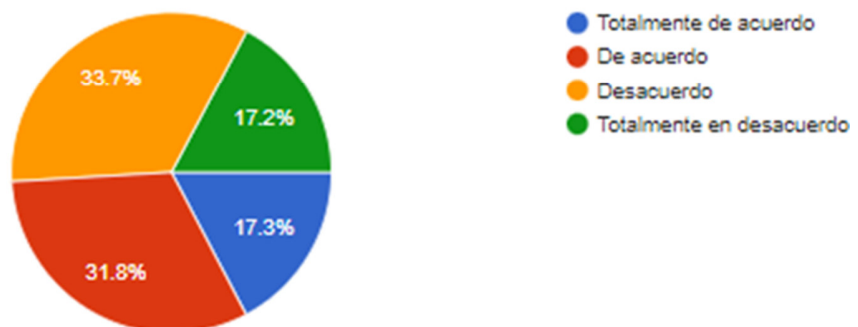
1,579 respuestas




- La pregunta número diez fue respondida por 1,563 colaboradores donde se observa que un 33.7% está De acuerdo.

10. Un abogado que ocupará un cargo en el sector público ha decidido entregar una relación de los clientes de los cuales recibió honorarios por trabajos de consultorías.

1,563 respuestas



Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

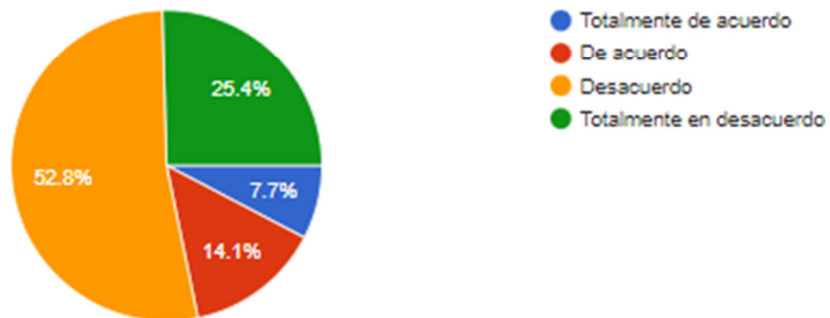
| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

- La pregunta número once fue respondida por 1,576 colaboradores donde se observa que un 52.8% está De acuerdo.

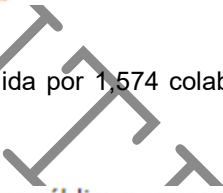


11. Un servidor público conoce que, cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos.

1,576 respuestas

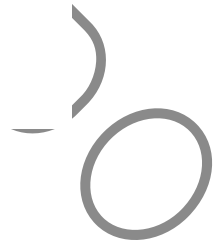
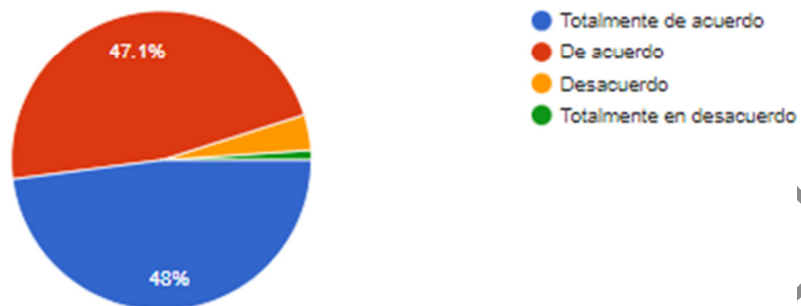


- La pregunta número doce fue respondida por 1,574 colaboradores donde se observa que un 48% está Totalmente de acuerdo.




12. Cuando una persona daña bienes públicos, un servidor público tiene como obligación corregir o llamar la atención de esa persona, pues los recursos destinados a estos bienes son de todos los ciudadanos.

1,574 respuestas



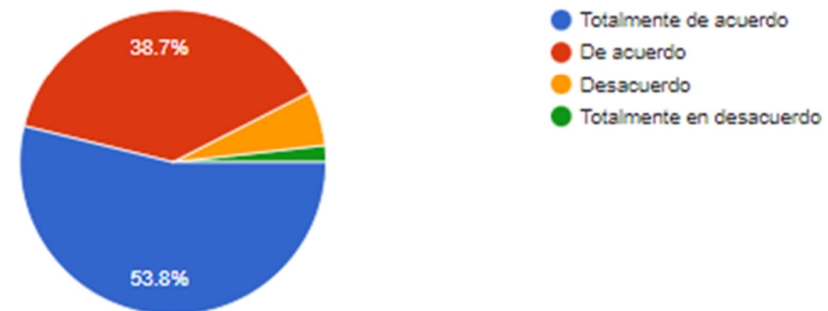
Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

| | | |
|--|--|----------------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

- La pregunta número trece fue respondida por 1,580 colaboradores donde se observa que un 53.8% está Totalmente de acuerdo.

13. Los servidores públicos han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social, etc.

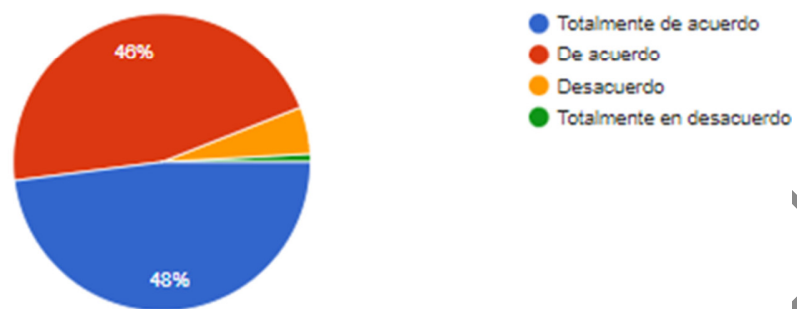
1,580 respuestas




- La pregunta número catorce fue respondida por 1,577 colaboradores donde se observa que un 48% está De acuerdo.

14. Un servidor público ha aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás. Por lo cual no le incomoda que alguno de sus compañeros corrija su trabajo.

1,577 respuestas



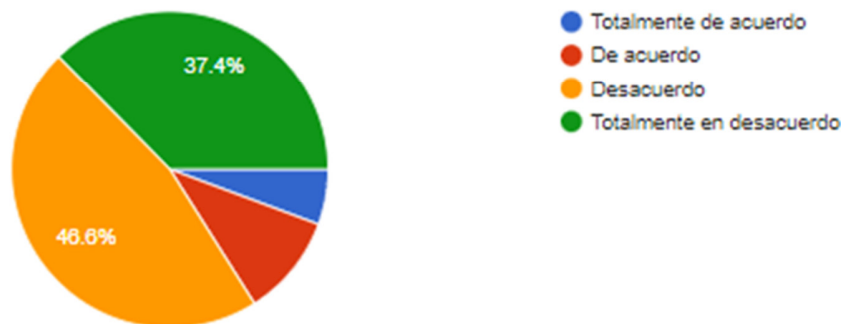
Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

| | | |
|--|--|----------------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

- La pregunta número quince fue respondida por 1,578 colaboradores donde se observa que un 46.6% está De acuerdo.

15. Para ser responsable de sus actos, un servidor público debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal.

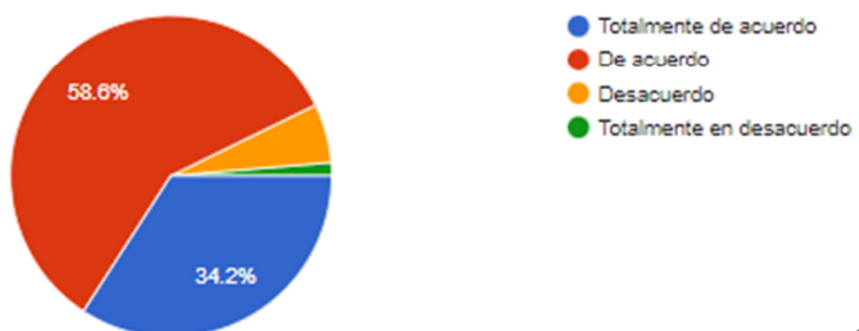
1,578 respuestas




- La pregunta número dieciséis fue respondida por 1,578 colaboradores donde se observa que un 58.6% está De acuerdo.

16. Cuando existe un trabajo urgente y un servidor público ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, pues la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea.

1,578 respuestas



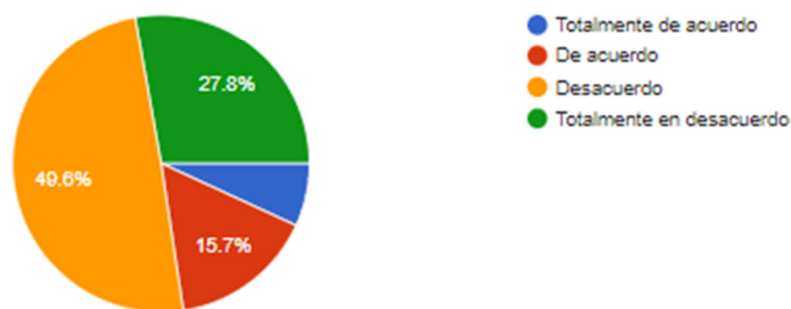
Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

- La pregunta número diecisiete fue respondida por 1,575 colaboradores donde se observa que un 49.6% está De acuerdo.

17. Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesional en el sector privado, sin embargo está utilizando para su beneficio económico la información que reunió mientras se desempeñaba como servidor público. Él argumenta que está actuando como lo haría el resto de la sociedad.

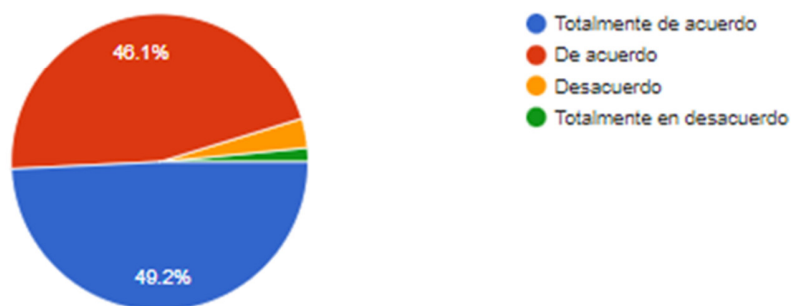
1,575 respuestas




- La pregunta número dieciocho fue respondida por 1,574 colaboradores donde se observa que un 49.2% está Totalmente de acuerdo.

18. Cuando un servidor público tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar su obligación en los demás, pues esto no genera un compromiso con la entidad y la sociedad.

1,574 respuestas



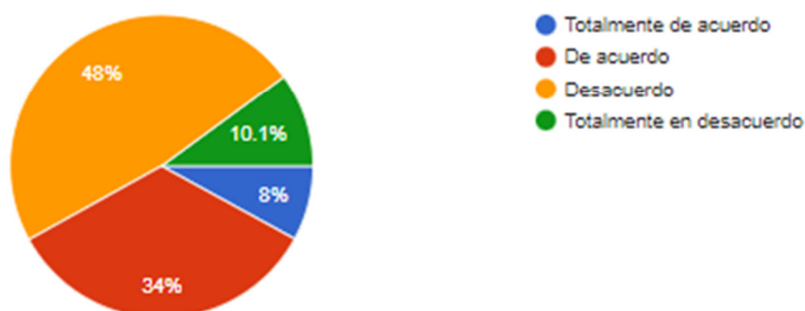
Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

| | | |
|--|--|----------------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

- La pregunta número diecinueve fue respondida por 1,559 colaboradores donde se observa que un 48% está en Desacuerdo.

19. Un servidor público debe aceptar un trabajo de contrato freelance, pues esto no afecta su horario laboral.

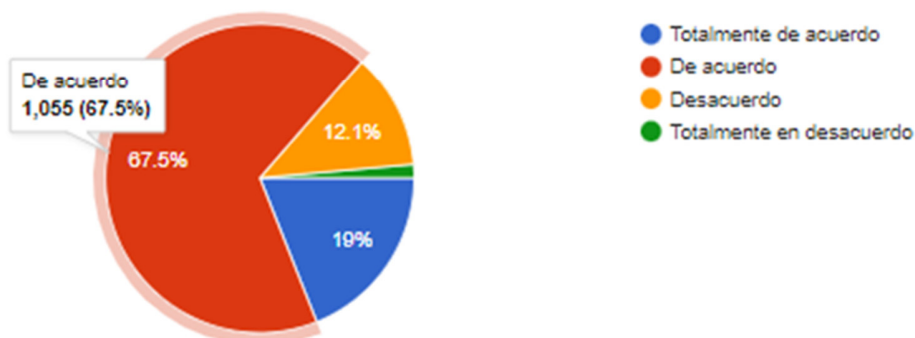
1,559 respuestas




- La pregunta número veinte fue respondida por 1,564 colaboradores donde se observa que un 67.5% está De acuerdo

20. Un servidor público debe proponerle a su nuevo jefe algunos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus obligaciones han sido rezagadas desde que él ingresó a la entidad.

1,564 respuestas



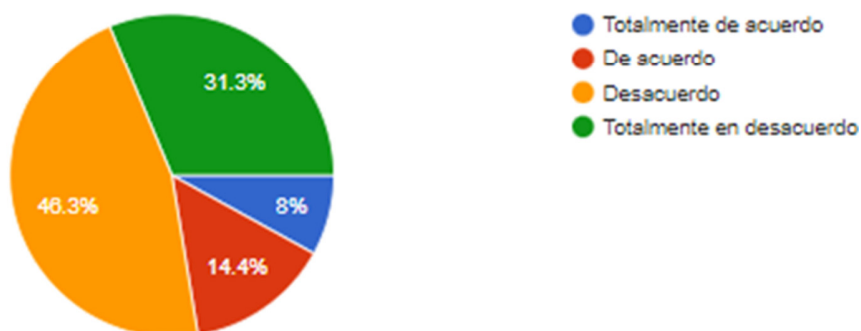
Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

| | | |
|--|--|----------------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

- La pregunta número veintiuno fue respondida por 1,570 colaboradores donde se observa que un 46.3% está en Desacuerdo.

21. Un servidor público debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presenta con soluciones fáciles. Cuando la labor sea difícil de resolver, debe ignorarla y no solucionarla

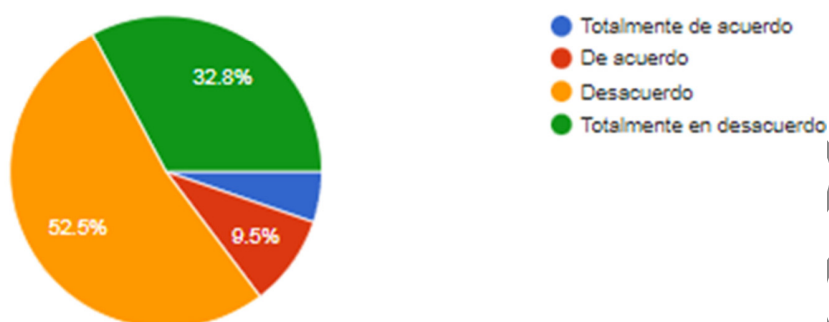
1,570 respuestas




- La pregunta número veintidós fue respondida por 1,565 colaboradores donde se observa que un 52.5% está en Desacuerdo.

22. Cuando un servidor público comisiona regularmente y nota que el valor de sus viáticos son mayores a los gastos que tiene en territorio, debe hospedarse y comer en lugares más costosos con el fin de gastar todos los recursos que le han destinado.

1,565 respuestas



Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

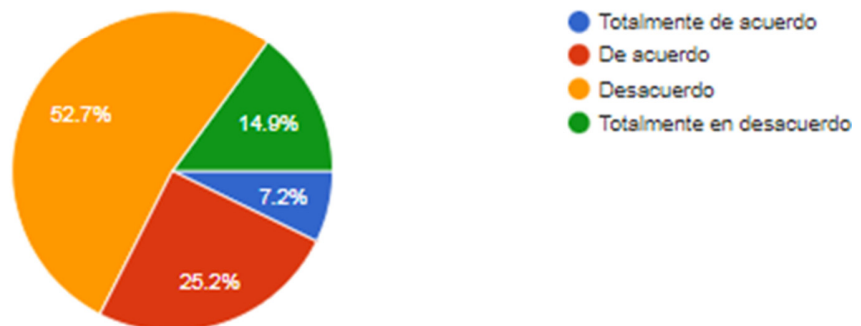
| | | |
|---|--|----------------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

- La pregunta número veintitrés fue respondida por 1,565 colaboradores donde se observa que un 52.7% está en Desacuerdo.



23. En la reunión semanal de su grupo, el jefe ha notado que uno de sus servidores no cumple con las tareas designadas a tiempo, por lo cual siempre debe pedir ayuda y tiempo adicional para cumplirlas; como es muy amable y genera un clima laboral favorable, el jefe ha decidido acceder a los requisitos de esta persona.

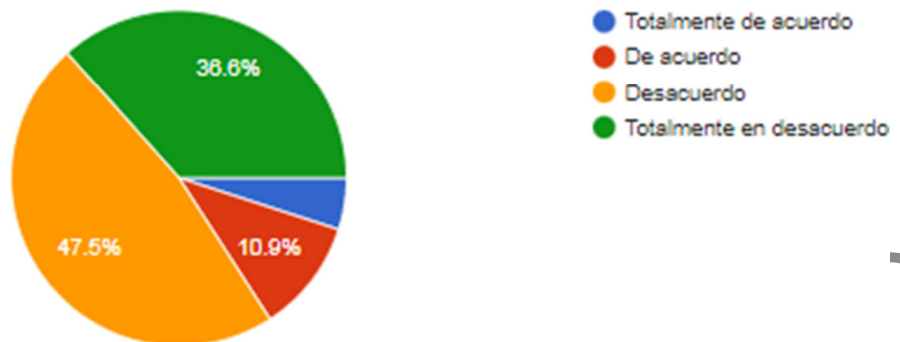
1,565 respuestas




- La pregunta número veinticuatro fue respondida por 1,570 colaboradores donde se observa que un 47.5% está en Desacuerdo.

24. Siempre que sea eficiente, no es tan grave que un servidor público tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo

1,570 respuestas



Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

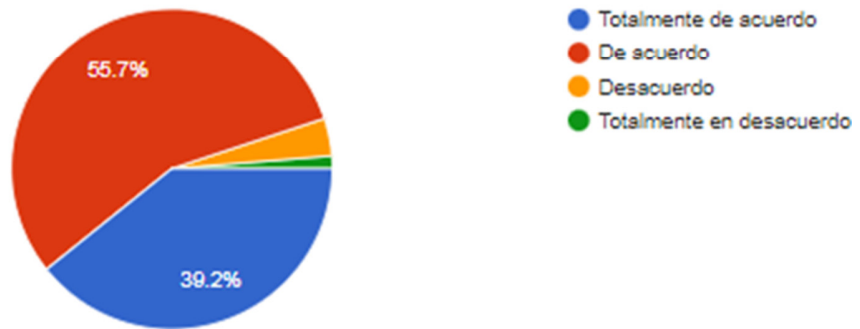
| | | |
|--|--|----------------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

- La pregunta número veinticinco fue respondida por 1,565 colaboradores donde se observa que un 55.7% está De acuerdo.



25. Cuando un servidor público es desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia. Así no olvidará ninguna de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad.

1,565 respuestas

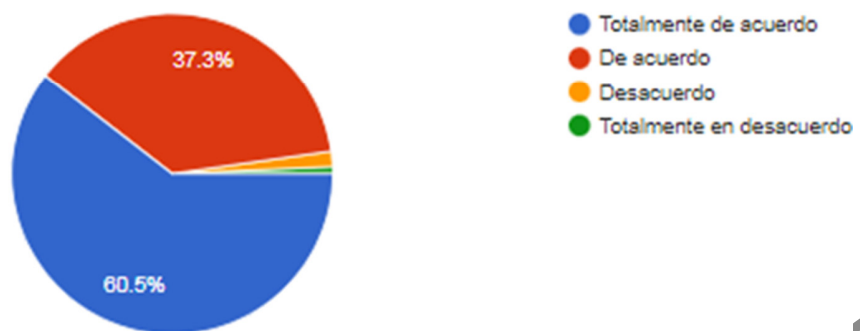


- La pregunta número veintiséis fue respondida por 1,567 colaboradores donde se observa que un 60.5% está Totalmente de acuerdo.




26. En su trabajo diario, los servidores públicos deben darle un trato igualitario a todos sus compañeros.

1,567 respuestas



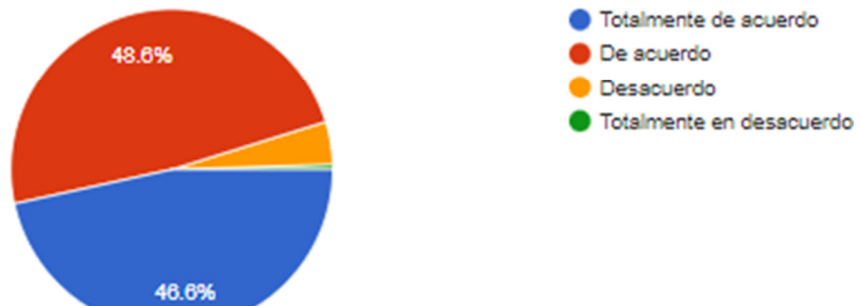
Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

- La pregunta número veintisiete fue respondida por 1,571 colaboradores donde se observa que un 46.6% está Totalmente de acuerdo.

27. Un servidor público conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión.

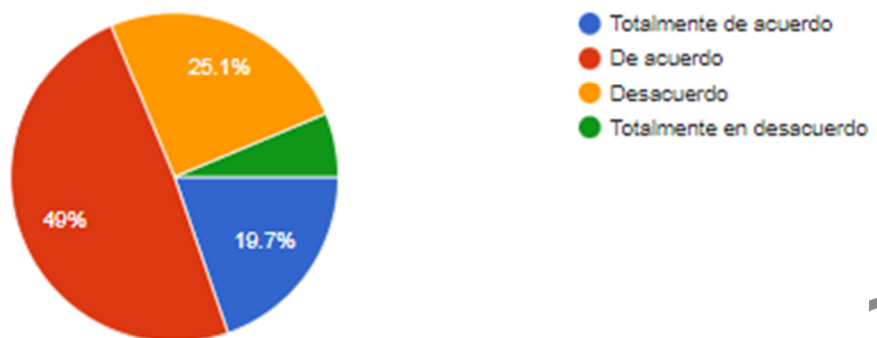
1,571 respuestas




- La pregunta número veintiocho fue respondida por 1,564 colaboradores donde se observa que un 49% está De acuerdo.

28. En todas las entidades del Estado, la meritocracia se ha convertido en la practica concurrente para la contratación de personal.

1,564 respuestas



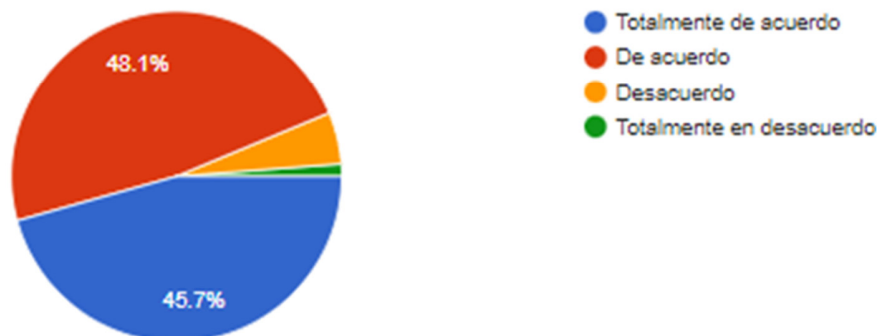
Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

| | | |
|--|--|----------------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

- La pregunta número veintinueve fue respondida por 1,567 colaboradores donde se observa que un 48.1% está De acuerdo.

29. Los servidores públicos son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, brindar las mismas oportunidades a todas las personas.

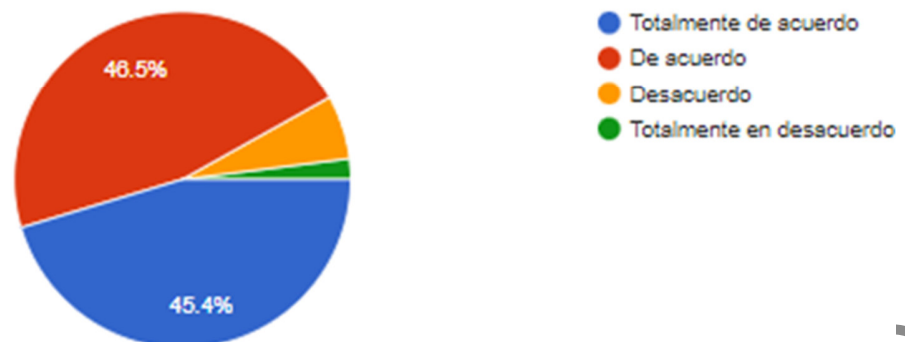
1,567 respuestas



- La pregunta número treinta fue respondida por 1,569 colaboradores donde se observa que un 46.5% está De acuerdo.


30. Un servidor público no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo.

1,569 respuestas



Los resultados más representativos evidencian actitudes positivas de los colaboradores hacia situaciones diarias que ponen en juego la integridad, adicionalmente se evidenció el aprendizaje que se generó a partir de las actividades referentes al Plan de Integridad, la mayoría de las respuestas dadas por los servidores demuestran conocimiento y conciencia sobre el buen actuar.

Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

| | | |
|--|--|----------------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

7.2.3. Implementación

En esta etapa las entidades identificarán aquellas acciones que permitan la implementación y apropiación de la política y código de integridad por parte de los servidores públicos y contratistas.

Se contempla desarrollar actividades de capacitación, activación, estímulo, fomento para apropiar los valores del Código de Integridad y así comprometer y ejemplificar a los funcionarios. Para ello, se consultará y utilizará las herramientas y actividades incluidas en el “recetario de integridad de caja de herramientas” y demás actividades concertadas con el Equipo de Gestores de Integridad y la dirección de Talento humano

7.2.4. Metodología

Realizar diagnóstico previo con apoyo de un instrumento de medición, este permitirá realizar un diagnóstico de la entidad antes de la implementación de las actividades propuestas, identificando las causas de la falta de valores a través de diferentes medios de divulgación y visualización.

7.2.5. Seguimiento Y Evaluación

El seguimiento al cumplimiento del Plan de Gestión de Integridad estará a cargo de la Dirección de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. con apoyo del profesional de Integridad, responsables de elaborar informes trimestrales que indiquen el grado de cumplimiento del cronograma.

La evaluación, monitoreo y seguimiento del Plan se realizará mediante los siguientes indicadores:

Indicador de Cobertura: Este es un indicador de eficacia permite determinar el número de colaboradores beneficiados en el periodo, del total de colaboradores programados según las actividades propuestas en el Plan, su medición como herramienta de autocontrol deberá realizarse mensualmente y su presentación se realizará trimestral para el Plan Operativo Anual.

$$\% \text{ de Cobertura del Plan} = (\text{Número de Colaboradores beneficiados en el Periodo} / \text{Número de colaboradores Programados}) \times 100\% \text{ Meta } 95\%$$


Indicador de aprendizaje: se refiere al grado de apropiación al conocimiento de los participantes y se evalúa a través del post test se establece como satisfactoria todas las evaluaciones con calificación igual o superior al 85%

$$\% \text{ apropiación del Conocimiento} = (\text{Total de evaluaciones con calificación satisfactoria igual o superior a } 85\% / \text{total de colaboradores evaluados}) \times 100$$

Indicador de Satisfacción: Este es un indicador de impacto que permite identificar el nivel de satisfacción del participante con la actividad realizada y se mide a través de una encuesta donde se evalúan aspectos de la experiencia, la logística, divulgación y escenarios. Como autocontrol se realiza seguimiento mensual con presentación trimestral para el Plan Operativo Anual.

$$\% \text{ de Satisfacción} = \text{Total de Evaluaciones con Calificación igual o superior al } 80\% / \text{Total de Evaluaciones Calificadas} \times 100\%.$$

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

7.3. PRESUPUESTO

Para la implementación del Plan de Gestión de Integridad 2023 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., será a través del rubro de Bienestar e Incentivos y se apalanca con aliados estratégicos como Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Departamento administrativo de la Función Pública.

7.4. CONTROLES ASOCIADOS

- Plan Operativo Anual- POA
- Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - FURAG.
- Auditorías internas
- Planes de Mejora


8. BIBLIOGRAFÍA:

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Cambio Cultural en la Gestión Pública, Estrategia de Cambio Cultural. 2015.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual de Implementación Código de Integridad, 2017.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Recetario para la Integridad –Caja de Herramientas. 2017.
- Secretaria de la Transparencia. Folleto Rutas para la promoción de la cultura de integridad, transparencia y cuidado de lo público 2017.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017.

9. ANEXOS (Opcional):

- ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL – GESTIÓN DE INTEGRIDAD 2023.

Notal Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

| | | |
|--|--|----------------------------|
|  ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. | SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E | |
| | GESTIÓN DE INTEGRIDAD | GH-ATH-PLA-PL-04 V6 |

10.CONTROL DE CAMBIOS:

| FECHA | VERSIÓN | DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO |
|------------|---------|---|
| 2019-09-06 | 1 | Creación del documento para la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S. E |
| 2020-05-13 | 2 | Se cambia el nombre del documento y se ajusta el Contenido del plan de acuerdo a la vigencia. |
| 2020-08-14 | 3 | Se actualiza el título de normatividad y en el contenido del plan se actualiza las etapas de Alistamiento, Implementación y Seguimiento y Evaluación. |
| 2021-01-28 | 4 | Se actualiza el documento dando respuesta a los requerimientos de MIPG |
| 2022-01-31 | 5 | Se actualiza código (Anterior: GH-PLA-PTH-PP-04). Se realiza revisión y ajuste general del documento. |
| 2023-01-30 | 6 | Se actualiza a plantilla institucional vigente. Actualización del documento y cronograma del plan de gestión de la integridad para la vigencia. |

De conformidad con lo establecido en la Resolución 0295 de 13 de marzo de 2019, en sesión del Comité de Institucional Gestión y Desempeño de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. realizado el 30 de enero de 2023 se aprobó el presente Plan.

| ELABORADO POR | REVISADO POR | CONVALIDADO | APROBADO |
|---|--|--|---|
| Nombre: Hasbleidy Acosta Díaz | Nombre: James Fernando Beltrán Rodríguez / Gloria Libia Polania / Ruby Liliana Cabrera Calderón | Nombre: Sandra Patricia Alba Calderón | Nombre: Luis Fernando Pineda Ávila |
| Cargo: Profesional Universitario I | Cargo: Director Operativo Dirección de Talento Humano/ Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional / Subgerente Corporativo | Cargo: Profesional especializado – Control documental | Cargo: Gerente |
| Fecha: 2023-01-23 | Fecha: 2023-01-24 | Fecha: 2023-01-30 | Fecha: 2023-01-30 |

Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.