

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

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

GH-ATH-PLA-PL-04 V5



 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 V5

1. INTRODUCCIÓN:

El Plan de la Gestión de Integridad permitirá la formación de un clima ético en la institución, a través de la implementación del Código de Integridad, el cual está sustentado en valores y principios de acción que orientan las actuaciones del quehacer diario en la prestación de los servicios de nuestra entidad.

Con valores como la Honestidad, el Respeto, el Compromiso, la Justicia, Diligencia y Trabajo en Equipo, se fortalece la gestión de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. favoreciendo el cumplimiento de la plataforma estratégica y contribuyendo al bienestar de los servidores públicos y de la comunidad.

2. OBJETIVO:

Fomentar en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. talento humano íntegro, a través de la adopción de los valores y principios plasmados en el Código de Integridad, y convertirlo en parte de la cultura organizacional de la entidad.

3. ALCANCE:

DESDE: que ingresa el talento humano a la entidad.

HASTA: que el retiro del talento humano de la entidad.

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 redonda 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.

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

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.

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.

 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 V5

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.

5. NORMATIVIDAD APLICABLE:

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
Ley 489 de diciembre 29	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 de Febrero 05	2002	Código Disciplinario Único. Artículo 35: Prohibiciones	Presidente de la República
Acuerdo Distrital 244 de septiembre 26	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.
Ley 1474 de julio 12	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 de marzo 06	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
Decreto Nacional 124 de enero 26	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
Acuerdo Distrital 645 de junio 09	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.
Decreto Nacional 1499 de septiembre 11	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 Distrital 118 de febrero 27	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.

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2022-01-31

MI-SIG-CDO-FT-07 V1

Página 3 de 11

 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 V5

		Ética del Distrito Capital”, y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017”.	
Resolución 5095 de noviembre 18	2018	Por la cual se adopta el “Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario de Colombia versión 3.1”	Ministerio de Salud y Protección Social
Ley 2013 de diciembre 30	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
Ley 2016 febrero 27	2020	Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.	Congreso de la República
Acuerdo 761 de junio 11	2020	Por medio del cual se adopta 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”	Concejo de Bogotá D.C.
Decreto 189 Agosto 21	2020	Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones	Alcaldía Mayor de Bogotá

6. RESPONSABLES:

- Gerencia
- Subgerencias
- Oficinas Asesoras
- Direcciones Técnicas
- Direcciones Operativas.

7. CONTENIDO DEL PLAN:

7.1. CONTEXTO DE LA ENTIDAD

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, fue creada a partir del Acuerdo 641 de 2016 proferido por el Concejo De Bogotá, D.C., que efectuó la reorganización del sector salud para la ciudad.

A través del Acuerdo 074 del 02 de diciembre de 2020 por Junta Directiva se aprueba la Plataforma Estratégica 2020-2024 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E así:

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.

MISIÓN: La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur del Distrito Capital, presta servicios de salud a través de un Modelo de Atención Integral en Red, bajo los enfoques de Gestión Integral del Riesgo, 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.

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2022-01-31

MI-SIG-CDO-FT-07 V1

Página 4 de 11

 <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 V5

OBJETIVOS:

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nro. 1: Consolidar el Modelo de Atención integral en Red, garantizando la Prestación de Servicios Integrales de Salud, con enfoque de Gestión de Riesgos, Servicios Humanizados, Accesibles y Oportunos, impactando positivamente las condiciones de Salud de nuestros Usuarios, Familia y Comunidad.

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nro. 2: Alcanzar estándares superiores de calidad en salud, mediante la implementación de acciones progresivas que contribuyan al fortalecimiento del desempeño institucional y reconocimiento como Hospital Universitario de la Subred Sur E.S.E. Optimizando la atención centrada en los usuarios.

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nro. 3: Administrar adecuadamente, eficaz, eficiente y transparente los Recursos Financieros que conlleven a una Sostenibilidad Financiera de la Subred Sur que contribuyan en la Prestación Integral de Servicios.

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nro. 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.

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nro. 5: Mantener los niveles de satisfacción de los Usuarios, Familia y Comunidad, desarrollando estrategias que promuevan los espacios de participación y fortalecimiento del Control Social a partir del modelo de atención en red.

Proceso: Gestión del Talento Humano de Apoyo Objetivo: “Identificar y gestionar las necesidades de talento humano, a partir de un proceso estructurado que incluya las fases de planeación, administración y fase de desvinculación o retiro, en conformidad con las regulaciones normativas vigentes y lineamientos internos, para contribuir con el fortalecimiento del desempeño institucional y la satisfacción del cliente interno, mediante el desarrollo de los planes, programas y lineamientos internos de operación que mejoren las competencias del talento humano, el clima organizacional y la seguridad y salud en el trabajo, en el marco de una filosofía de humanización y mejoramiento continuo.

ALINEACIÓN CON LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES

El Plan de Gestión de Integridad se encuentra alineado con las siguientes políticas institucionales:

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se compromete a contribuir al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de los colaboradores (servidores públicos, contratistas, estudiantes y tercerizados) mediante la ejecución de los planes y programas de la gestión estratégica del talento humano, en el marco de los lineamientos del MIPG- dimensión del Talento Humano y el Sistema Único de Acreditación SUA.

POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. por medio de la presente política busca administrar de manera eficiente y eficaz el Capital Intelectual generado por parte de los procesos, servidores públicos y contratistas de la entidad, esto por medio de herramientas que permitan identificar, capturar, conservar y transmitir el conocimiento a nuestros grupos de interés de acuerdo a sus necesidades.

 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 V5

POLITICA DE GESTIÓN PRESUPUESTAL Y EFICIENCIA DEL GASTO

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se compromete a realizar la gestión eficiente de los recursos financieros que permita la sostenibilidad financiera para la prestación de servicios de salud.

7.2. ESTRUCTURA DE ROLES Y RESPONSABILIDADES

La Política y el Código de Integridad requieren de la articulación interna entre la Dirección de Gestión del Talento Humano y demás dependencias de la Subred Sur que intervienen en el proceso de implementación de la Política y del Código de Integridad con la finalidad de contar con colaboradores más íntegros en materia de la ética de lo público. A continuación, se relacionan los roles y responsabilidades de las dependencias que intervienen:

LÍDER	ROL	RESPONSABILIDADES
Dirección de Gestión del Talento Humano	Líder en la formulación, ejecución, evaluación y seguimiento de la Política y Código de Integridad	Dirigir la implementación y socialización de la Política y Código de Integridad en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. Realizar los ajustes o actualizaciones del Código de Integridad cuando sea necesario.
Oficina de Desarrollo Institucional	Orientar la formulación y evaluación de la Política y del Plan de Gestión del Código de Integridad	Acompañar y asesorar a la Dirección de Gestión del Talento Humano en la formulación y evaluación de la Política y del Plan de Gestión de Integridad.
Oficina Asesora de Comunicaciones	Socializar la Política, Plan y Código de Integridad.	Comunicar a los Servidores Públicos y Contratistas de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., las actividades que se generen de la Política, Plan y Código de Integridad a través de los diferentes canales de la entidad.
Oficina de Control Interno	Auditor del proceso de Gestión del Talento Humano.	La Oficina de Control Interno realiza el seguimiento a las actividades propuestas por la Dirección de Gestión del Talento Humano en el Política, Plan y Código de Integridad.

7.3. GRUPOS DE INTERCAMBIO

Son equipos de trabajo conformados por los Directivos, Asesores y Gestores de Integridad, que se encargan de promover los Valores del Servicio Público, y hacer seguimiento de las conductas y comportamientos de los Servidores Públicos en el desempeño de funciones y actividades diarias.

 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 V5

7.4. CONTENIDO DEL PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD:

ETAPAS	ACTIVIDAD / ESTRATEGIAS	PRODUCTO	META	INDICADOR	PROCESO RESPONSABLE
1. ALISTAMIENTO	Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	Cronograma de ejecución de actividades	Elaborar un (1) cronograma de actividades para la implementación del Código Integridad	Documento Cronograma de ejecución de actividades de Código de Integridad	Dirección de Gestión del Talento Humano.
	Formalizar y aprobar el Plan de Gestión de Integridad con publicación en página web de la institución	Plan de Gestión de Integridad institucional formalizado y publicado en página web institucional	Plan de Gestión de Integridad formalizado y publicado	Plan de Gestión de Integridad Formalizado y Publicado en página web institucional	. Dirección de Gestión del Talento Humano
	Actualizar la Estrategia de Conflicto de Intereses	Estrategia de Conflicto de Intereses formalizada y publicada en página web	Estrategia de Conflicto de Intereses formalizado y publicado	Estrategia de Conflicto de Intereses formalizada y publicada en página web	. Dirección de Gestión del Talento Humano
	Formulación de la política antisoborno	Política antisoborno formalizada y publicada en página web institucional	Política antisoborno formalizada y publicada	Política antisoborno formalizada y publicada en web institucional	. Dirección de Gestión del Talento Humano
	Política de Integridad	Política de Integridad publicada en página web institucional	Capacitar gradualmente según los porcentajes de avance a los líderes de procesos y subprocesos, profesionales de enlace, referentes de programas, referentes de líneas capacitados.	100% de líderes de procesos y subprocesos, profesionales de enlace, referentes de programas, referentes de líneas capacitados 75% de Apropiación del conocimiento	. Dirección de Gestión del Talento Humano
2. ARMONIZACIÓN	Formación Gestores de Integridad.	Capacitación de Gestores de Integridad	Capacitar por lo menos el 95% de los Gestores de Integridad.	Número de gestores capacitados en integridad * 100/Total de	Dirección de Gestión del Talento Humano

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2022-01-31

MI-SIG-CDO-FT-07 V1

Página 7 de 11



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

GESTIÓN DE INTEGRIDAD

GH-ATH-PLA-PL-04 V5

				Gestores de Integridad	
	Carta de Compromiso de Integridad	Carta de Compromiso de Integridad firmada	Firmar carta de compromiso del 95% de los Servidores que ingresan a la Entidad.	Numero de servidores que firman carta de compromiso de Integridad*100 / Total de Servidores que ingresan a la Entidad en el periodo.	Dirección de Gestión del Talento Humano
	Realizar seguimiento al canal de denuncias "BUZÓN DE COLABORADORES"	Manifestaciones atendidas a través del Buzón de Colaboradores	Lograr dar respuesta al 92% de las manifestaciones presentadas en el Buzón de los Colaboradores	Numero de manifestaciones presentadas en el Buzón de los Colaboradores*100 / Total de manifestaciones que ingresan al Buzón de Colaboradores	Dirección de Gestión del Talento Humano PC y SC

3. DIAGNÓSTICO	Aplicar TEST DE PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD a los Servidores Públicos.	Resultado de Percepción de Integridad de la Subred Sur E.S.E.	Incrementar un 10% la percepción del Código de Integridad	(% de Percepción de Integridad 2020)- (% de Percepción de Integridad 2021)	Dirección de Gestión del Talento Humano. Dirección de Contratación Gestores de Integridad
	Medir la Apropiación del Código de Integridad	Resultados de la medición de la apropiación del Código de Integridad	Incrementar un 15% la Apropiación del Código de Integridad	% de la Medición de la Apropiación del Código de Integridad	Dirección de Gestión del Talento Humano. Dirección de Contratación Gestores de Integridad

4. IMPLEMENTACIÓN	Socializar Código y la Política de Integridad, a los servidores públicos y contratistas de la entidad por los diferentes canales de comunicación.	Soportes de socialización (registros de asistencia, fotos y correos entre otros).	Lograr que por lo menos el 85% de los colaboradores tengan socialización en Política y Código de Integridad en la vigencia	Servidores públicos y Contratistas con socialización en Política y Código de Integridad* 100 / Total de servidores públicos y contratistas de la entidad	Dirección de Talento Humano. Dirección de Contratación Oficina Asesora de Comunicaciones.
-------------------	---	---	--	--	---



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 V5

	Realizar las actividades de SENDA DE INTEGRIDAD	SEDA DE INTEGRIDAD	Lograr realizar un 85% de las actividades de SENDA DE INTEGRIDAD	Total actividades realizadas de SENDA DE INTEGRIDAD *100/Total de actividades	Todos los procesos Gestores de Integridad
	Seguimiento a la Estrategia Conflictos de Interés	Estrategia de Conflictos de Intereses	100% de cumplimiento de las actividades registradas en la matriz de la Estrategia de Conflictos de Interés	Número de actividades ejecutadas de Conflicto de Intereses / Total de actividades programadas de Conflicto de Intereses en el mismo periodo * 100	Dirección de Talento Humano. Dirección de Contratación
	Implementar política antisoborno	Política antisoborno	80% de cobertura del total de colaboradores de la entidad	80% de cobertura del total de colaboradores de la entidad	Dirección de Talento Humano. Dirección de Contratación

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Evaluar el Plan de Gestión de Integridad Institucional	Plan de Gestión de Integridad evaluado	Lograr un cumplimiento mínimo del 80% del Plan de Gestión de Integridad en la vigencia	Acciones cumplidas del Plan de Gestión de Integridad / Acciones programadas en el Plan de Gestión de Integridad en la vigencia	Dirección de Gestión del Talento Humano
	Reportar los resultados del componente de integridad en el Comité de Gestión y Desempeño Institucional o en espacios de alta gerencia.	Informe de Gestión de Integridad	Informe de Gestión de Integridad socializado en el Comité de Gestión y Desempeño o Mesa de Acreditación al finalizar la vigencia	Informe de Gestión de Integridad socializado en Comité de Gestión de Integridad y Desempeño o espacios de alta gerencia (acta de reunión)	Dirección de Gestión del Talento Humano
	Identificar las brechas del seguimiento al Plan de Gestión de Integridad	Brechas identificadas	Establecer líneas de acción para el 95% de Brechas Identificadas	Número de Brechas ajustadas *100/Número de brechas identificadas con oportunidad de mejora	Dirección de Gestión del Talento Humano

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2022-01-31

 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 V5

7.5. INDICADORES

INDICADOR	META
Total de Actividades realizadas*100/Total de Actividades programadas	92%

7.6. PRESUPUESTO

Para la implementación del Plan de Gestión de Integridad 2022 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se apalanca con aliados estratégicos como Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, Departamento administrativo de la Función Pública y Formador de Formadores de la Entidad.

7.7. CONTROLES ASOCIADOS:

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

8. BIBLIOGRAFÍA

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Lineamiento Guía para la implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital, 2017.

9. ANEXOS (Opcional):

ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL – GESTIÓN DE INTEGRIDAD 2022

 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 V5

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.

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 26 de enero de 2022 se aprobó el presente Plan Anual de Vacantes.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: María Cristina Guzmán Rodríguez	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	Cargo: Director Operativo Dirección de Talento Humano/ Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional / Subgerente Corporativo	Cargo: Referente Control Documental - Calidad	Cargo: Gerente
Fecha: 2022-01-17	Fecha: 2022-01-26	Fecha: 2022-01-31	Fecha: 2022-01-31

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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 11 de 11**