

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

PLAN GESTIÓN DE INTEGRIDAD GH-ATH-PLA-PL-04 V8



 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 V8	

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 (PGI) 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 2025.

El Plan de Gestión de la Integridad se articulará con el Plan de desarrollo Distrital “Bogotá Camina Segura”, 2024-2027, el cual tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas garantizándoles una mayor seguridad, inclusión, libertad, igualdad de oportunidades y un acceso más justo a bienes y servicios públicos, fortaleciendo el tejido social en un marco de construcción de confianza y aprovechando el potencial de la sociedad y su territorio a partir de un modelo de desarrollo comprometido con la acción climática y la integración regional. 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 085 de 2024 del plan de desarrollo Institucional de la Subred Sur y la incorporación del Programa de Transparencia y Ética Empresarial PTEE, se articula a todos los procesos y actividades misionales y administrativos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. ya que cada actuación inherente a sus operaciones debe ser enmarcado en lo ético, en el trabajo transparente y honesto

El Plan de Gestión de Integridad (PGI) se elabora con el propósito de guiar el comportamiento de los colaboradores en su entorno laboral y contribuir a la prevención de escenarios de riesgos de corrupción, comúnmente presentes en la gestión pública debido a la falta de conocimiento o al manejo inadecuado de las inhabilidades, incompatibilidades e intereses. Se enfoca en la capacitación y prevención para fomentar una sólida cultura organizacional.

Este plan tiene como objetivo cumplir con la misión, visión y objetivos institucionales, liderado por el equipo directivo y coordinado por la Dirección de Talento Humano, con el respaldo de la Oficina Asesora de Desarrollo Institucional, la Oficina de Control Interno y los gestores de integridad. La elaboración del plan toma en cuenta los componentes clave de la política de integridad, el código de integridad, la gestión de conflictos de intereses, la prevención del soborno y la lucha contra la corrupción.

Al integrar estos elementos, buscamos fortalecer la ética y la transparencia en cada nivel de la organización, promoviendo un ambiente laboral donde se respeten los principios fundamentales. La implementación efectiva de este plan contribuirá significativamente a mantener la integridad institucional y a cumplir con los más altos estándares de conducta ética en el servicio público.

Para la implementación y desarrollo del Plan de Gestión de Integridad se trabaja articulada con el eje de humanización, el eje de transformación cultural y la oficina asesora de comunicaciones, se incluirán parámetros de integridad, dentro de las actividades del 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 promueva el ejercicio y promoción de la Honestidad, Compromiso, Justicia, Diligencia, Respeto, Inclusión que fomenten el sentido de pertenencia con la entidad.

 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 V8

2. OBJETIVO:

Promover una cultura de integridad, a través de la implementación de estrategias que permita la adherencia a la Política de Integridad, conflicto de intereses, antisoborno y anticorrupción de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, con el fin de salvaguardar los recursos públicos y garantizar la confianza de la comunidad en el marco de la estrategia “más corazón, más bienestar”

Objetivos de Gestión

- Desarrollar mecanismos pedagógicos, con enfoque preventivo que promueva el autocontrol y la corresponsabilidad en los colaboradores en el cuidado y respeto de lo público.
- Implementar actividades orientadas al fortalecimiento de los valores y principios en el desarrollo de las actividades cotidianas.
- Realizar medición de la percepción de las 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 2025.

4. DEFINICIONES:

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

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

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 redunda 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.

CONFLICTO DE INTERÉS: Son aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo relacionado con un interés primario para él, y la integridad de sus acciones, tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, que suele ser económico o personal.

DILIGENCIA: Cumplir 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.

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

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.

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

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 V8

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.

INCLUSIÓN: Añadir, sumar o abarcar a alguien dentro del grupo el que antes no formaba parte, o sea, lo contrario de excluir aquellos que están incluidos con quienes se hallan dentro del grupo y son por lo tanto tomados en cuenta a la hora de decidir o sea son una parte activa del todo.

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

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.

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.

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

RESPECTO: 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.

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

TRANSPARENCIA: “Calidad de un gobierno, empresa, organización o persona de ser abierta en la divulgación de información, normas, planes, procesos y acciones. Como regla general, los funcionarios públicos, empleados públicos, gerentes y directores de empresas y organizaciones, y las juntas directivas tienen la obligación de actuar de manera visible, predecible y comprensible en la promoción de la participación y la rendición de cuentas” (Transparency International, 2009).

5. NORMATIVIDAD APLICABLE:

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDO POR
Ley 190	1995	Establece 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	Dicta 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

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 V8

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDO POR
Ley 1474	2011	Dicta 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	Crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y dicta otras disposiciones.	Congreso de la República
Ley 2013	2019	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 1499	2017	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	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 del Riesgo de Desastres del Distrito Capital" y se dictan otras disposiciones.	Alcalde Mayor de Bogotá, D.C.
Decreto 610	2022	Por medio del cual se adopta el Modelo de Gestión Jurídica Anticorrupción para el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.	Alcaldía Mayor de Bogotá
Decreto 1122	2022	Por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública.	Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República.
Acuerdo 244	2006	Establece y desarrolla los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital.	Concejo de Bogotá D.C.
Acuerdo 074	2020	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	Actualiza el Código de Integridad de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	Subred Sur E.S. E
Programa de Transparencia y Ética Pública	2022	Es un esfuerzo importante para promover la integridad y la transparencia en la gestión pública en Colombia. El Programa se basa en los siguientes pilares: educación y capacitación, sensibilización, mecanismos de prevención, sanciones.	Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

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 V8

6. RESPONSABLES:

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

- **El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** establece que la responsabilidad de la elaboración, ejecución, evaluación y seguimiento del plan de gestión de la integridad recae en los siguientes actores:
- **Representante legal y equipo directivo:** Son responsables de garantizar la implementación del Código de Integridad, aprobando el plan de gestión de la integridad, proporcionando los recursos necesarios para su implementación, y alineándolo con los objetivos estratégicos de la entidad.
- **Dirección Operativa de Gestión del Talento Humano:** Es responsable de elaborar, coordinar la ejecución, evaluar y dar seguimiento al plan de gestión de la integridad. En particular, desarrolla programas de sensibilización y capacitación, apoya el desarrollo de mecanismos de prevención de la corrupción, e investiga y reporta presuntos actos de corrupción.
- **Gestores de integridad:** Apoyan la implementación del plan de gestión de la integridad, sensibilizando y capacitando a los servidores públicos sobre los principios y valores del Código de Integridad, y desarrollando mecanismos de prevención de la corrupción.
- **Servidores públicos y contratistas:** Son responsables de cumplir con los principios y valores del Código de Integridad, apropiándose de ellos y reportando cualquier presunto acto de corrupción.

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, se articula con el Plan de desarrollo Distrital “Bogotá Camina Segura”, 2024-2027, que tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de las personas garantizándoles una mayor seguridad, inclusión, libertad, igualdad y con el Plan de Desarrollo Institucional 2024-2028 aprobado mediante el Acuerdo de Junta Directiva No 085 de 2024 del 29 de octubre del 2024 es por esto que el Plan de Gestión de Integridad 2025 esta alienado al objetivo estratégico No. 4 “Fortalecer las capacidades institucionales y potencializar el desarrollo del talento humano, orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana, fomentando la atención con calidad, humanizada y sin discriminación”.

7.1.1. Misión

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE, brinda a través de un Modelo basado en la Atención Primaria Social integral e integrado, servicios de salud enfocados a una gestión con excelencia, humanizada y comprometida con MAS CORAZÓN Y MAS BIENESTAR para los habitantes de las localidades de influencia; contando con un talento humano altamente calificado, transparente, comprometido con vocación de docencia y servicio soportado en una gestión del conocimiento, innovadora e investigativa que contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida de la población urbana y rural con un enfoque diferencial.

7.1.2. Visión

Consolidarnos en el año 2028 como una Empresa Social del Estado referente a nivel nacional en la prestación de servicios de salud con MÁS bienestar, con estándares

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 V8	

superiores de calidad, líderes en docencia, con avances significativos en investigación, sostenibilidad financiera y ambiental; manteniendo un enfoque incluyente, diferencial y multicultural que promueva la intersectorialidad aportando al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros usuarios, familias y comunidad urbana y rural.

7.1.3. Valores



En el marco de la adopción del código de integridad del servicio público, direccionado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los valores que orientar el actuar de los servidores públicos y colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud son:

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

LO QUE HAGO:

- Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda
- Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna.
- Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.

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 V8

- Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.

LO QUE NO HAGO:

- No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones
- No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones
- No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros
- No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.

- 2. 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.

LO QUE HAGO:

- Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre
- Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

LO QUE NO HAGO:

- Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia
- Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

- 3. 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.

LO QUE HAGO:

- Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.
- Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.
- Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.

LO QUE NO HAGO:

- No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad

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 V8

- Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas
- No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía.
- No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad
- Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes

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

LO QUE HAGO:

- Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- Cumpro con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.
- Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

LO QUE NO HAGO:

- No malgasto ningún recurso público.
- No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
- No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos
- No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

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

LO QUE HAGO:

- Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.
- Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.

LO QUE NO HAGO:

- No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas
- No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.

 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 V8

- Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

6. INCLUSIÓN: Asegurar que todas las personas tengan las mismas oportunidades, y la posibilidad real y efectiva de acceder, participar, relacionarse y disfrutar de un bien, servicio o ambiente, junto con los demás ciudadanos, sin ninguna limitación o restricción por motivo de etnia, color, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, familiar o social, lengua, religión, discapacidad, aspecto físico o cualquier otra condición o situación social, mediante acciones concretas que ayuden a mejorar de manera integral las condiciones de vida de los individuos.

LO QUE HAGO:

- Utilizo un lenguaje inclusivo, esto significa evitar palabras y frases que puedan aislar o estereotipar a alguien en función de su discapacidad.
- Entrego información clara y fácil de interpretar.
- Priorizó a la población vulnerable.

LO QUE NO HAGO:

- Me comunico de manera incorrecta utilizando
- No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
- No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos
- No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

7.1.4. Principios

Los Principios son reglas o normas que orientan la acción de un ser humano cambiando las facultades espirituales racionales. Se trata de normas de carácter general y universal, como, por ejemplo: amar al prójimo, no mentir, respetar la vida de las demás personas, etc. Los principios morales también se llaman máximas o precepto constitucional.

1. Acción Correctiva.
2. Ética.
3. Corresponsabilidad.
4. Interdependencia e Integración.
5. Vocación de Servicio y Liderazgo Publico.
6. Transparencia.

 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 V8	



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

7.2.1. Alistamiento

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

- Establecer el plan de trabajo correspondiente al Plan de Integridad 2025

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 V8	

- Formalizar y aprobar el Plan de Gestión de Integridad con publicación en página web de la institución
- Sensibilización y capacitación a líderes y gestores en el desarrollo del plan de integridad

7.2.2. Armonización y/o actualización

La fase de armonización del Plan de Gestión de Integridad es un paso esencial para fortalecer la implementación de los principios éticos y antifraude. Durante esta etapa, se centra en la revisión y actualización de elementos clave para asegurar la conformidad con los lineamientos establecidos en el Programa de Transparencia y Ética Pública.

Una de las actividades principales en esta fase es la actualización de la versión de la Política de Integridad, conflicto de intereses, antisoborno y anticorrupción. Este proceso busca adaptar la política a las últimas directrices, incorporando cambios necesarios para mantenerse alineada con los estándares éticos y de integridad y la alineación frente al plan de desarrollo institucional.

Simultáneamente, se realizará la Encuesta de Percepción y Apropiación de la Política de Integridad 2025. Esta herramienta será fundamental para evaluar la comprensión y aceptación de estos principios en la entidad, identificando áreas de mejora y orientando las estrategias de capacitación de manera más efectiva.

Adicionalmente, se busca la articulación de la política de integridad con otras áreas estratégicas de la organización. Esto incluye la integración con la Política de Comunicaciones, para garantizar una difusión efectiva de los principios éticos. También se alineará con la Política de Calidad SUA, enfocándose en el eje de transformación cultural 'El Poder de ser Mejores', para fortalecer la coherencia entre la gestión ética y la excelencia operativa.

Por último, se ha establecido un compromiso con la articulación efectiva con la Política de Humanización, mediante capacitaciones en habilidades blandas, comportamiento ético, trabajo en equipo, apoyo y empatía. Esta integración busca fortalecer no solo las prácticas éticas, sino también fomentar un entorno de trabajo colaborativo y empático.

7.2.3. Diagnóstico

La encuesta de percepción 2024 sobre integridad contó con la participación del 45.76% de los colaboradores activos, una muestra representativa que permite obtener una visión clara de las percepciones dentro de la entidad. Los participantes se clasificaron según diversos factores como tipo de vinculación, nivel, antigüedad, sexo, género y pertenencia a grupos étnicos. Esto proporcionó un panorama integral sobre las características demográficas y laborales de los encuestados, facilitando un análisis profundo. Se destaca que la mayoría de los colaboradores pertenecen al nivel asistencial (67.2%) y están vinculados bajo contratos de prestación de servicios (83.64%).

Percepciones sobre la promoción de la integridad: El 73.33% de los colaboradores considera que la entidad fomenta un ambiente de integridad y ética "siempre" o "casi siempre". Asimismo, un 75.13% percibe que la alta gerencia da ejemplo de integridad en sus decisiones. No obstante, un 22.21% señala inconsistencias en los esfuerzos de promoción, y un 4.47% manifiesta percepciones negativas. Estas cifras resaltan tanto fortalezas como oportunidades de mejora en la promoción de la ética, particularmente en el refuerzo de la percepción positiva en grupos minoritarios con opiniones negativas.

Mecanismos de denuncia y percepción de seguridad: Si bien un 66% de los encuestados conoce los mecanismos de denuncia, solo el 70.3% se siente cómodo utilizándolos. Esto indica que la confianza en estos procesos es moderada, especialmente dado que un 19.7% expresó incomodidad al reportar irregularidades. Además, los mecanismos formales son

 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 V8

menos utilizados que los informales, lo que sugiere la necesidad de optimizar canales y reforzar la seguridad percibida. A pesar de esto, un 78.9% reconoce los esfuerzos de sensibilización y capacitación en integridad, aunque el 21.1% considera insuficientes estas iniciativas.

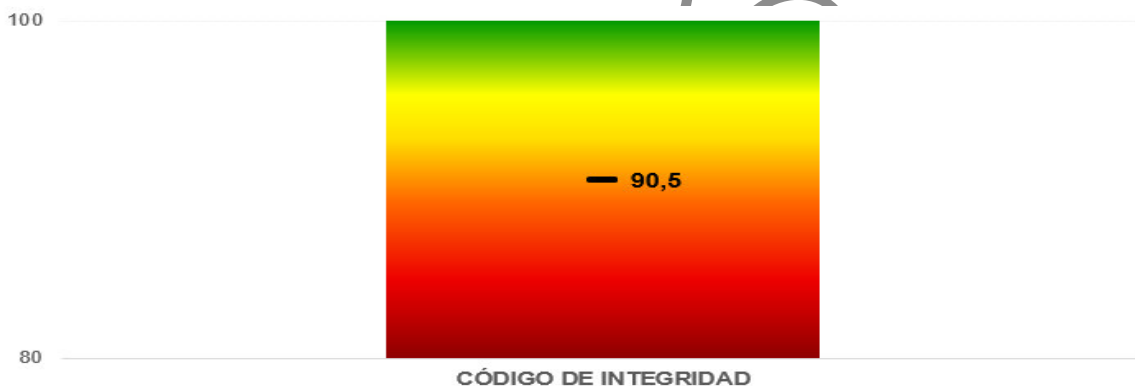
Sugerencias y áreas de mejora: Las propuestas destacan la importancia de programas de capacitación continua con enfoque práctico, liderados por ejemplos coherentes desde la gerencia. También se enfatiza la necesidad de fortalecer los canales de comunicación y garantizar la equidad en las decisiones organizacionales. Acciones como auditorías regulares, supervisión transparente y reconocimiento de buenas prácticas se proponen como medidas clave para consolidar una cultura organizacional basada en la ética y la integridad. Estas iniciativas pueden ayudar a abordar las percepciones negativas y reforzar un entorno laboral justo y confiable.

Así mismo, para el 2024 se adiciono el módulo de Integridad a la inducción general de la entidad, pudiendo desde la plataforma MAO conocer la apropiación de la política de integridad la cual se evalúa los cuatro (4) componentes Código de Integridad, conflicto de interés, anticorrupción y antisoborno, evidenciándose que el 88% de los colaboradores han apropiado la política de integridad, con una satisfacción del 93.87 y una cobertura del 77,75

Así las cosas, en relación con la política de integridad y conflicto de intereses, se evaluó el desempeño en tres indicadores claves: apropiación, cobertura y satisfacción, Aunque solo se alcanzó el cumplimiento en el indicador de satisfacción con un resultado del 93,87%, es importante destacar que este logro está estrechamente vinculado a la meta general del 95%. A pesar de no haber alcanzado la meta en los otros indicadores, el cumplimiento en satisfacción demuestra un avance en la implementación de la política. Sin embargo, es importante analizar oportunidades de mejora para aumentar la apropiación y la cobertura con el objetivo de alcanzar el 95% propuesto

Se hace necesario garantizar para la vigencia 2025 que la política sea aplicable para todos los niveles de la organización desde las direcciones hasta los colaboradores base.

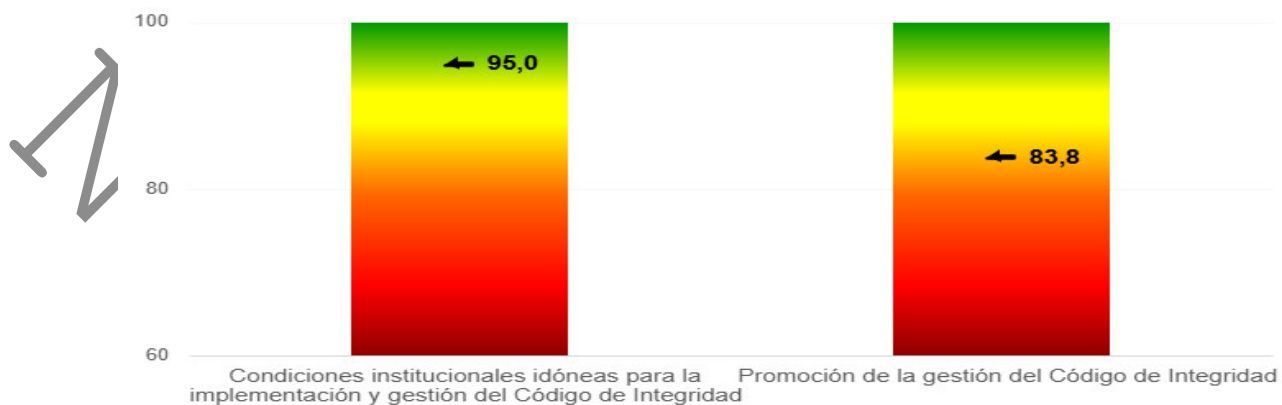
Ahora bien, se cuenta con el autodiagnóstico 2024 que arrojo los siguientes resultados:



El resultado de integridad para el 2024 corresponde al 90.5. este resultado demuestra un compromiso solido con la integridad, reflejando la implementación efectiva del código de integridad. Se muestra avances significativos en la promoción de una cultura de integridad

 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 V8

De acuerdo a cada componente:



Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del código de integridad: Se evidencia un porcentaje de cumplimiento del 95% que permite establecer un marco institucional sólido para la implementación y gestión del código de integridad. Lo anterior ya que se cuenta con una política de integridad y plan adecuadas para apoyar la integridad.

Promoción de la gestión del código de integridad

Un resultado del 83.8% indica que, aunque la entidad ha realizado esfuerzos para promover la gestión del código de integridad, se debe realizar esfuerzos en realizar mejoras frente a las acciones de capacitación y comunicación para garantizar que todos los colaboradores de la entidad comprendan y apliquen los principios del Código de integridad.

También se cuenta con el autodiagnóstico de conflicto de intereses que se encuentra en un 88%, lo cual demuestra gestión frente al conocimiento y gestión de los conflictos de intereses, sin embargo, este valor sugiere oportunidades de mejora que debe ser tenidas en el plan de trabajo para la gestión de conflicto de intereses

7.2.4. Implementación.

La fase de implementación representa el compromiso activo de la entidad para convertir los principios éticos en acciones tangibles. En este contexto, se destacan diversas actividades clave diseñadas para fortalecer la integridad organizacional y promover una cultura ética sólida. Entre las acciones prioritarias se encuentra la socialización de los componentes de la Política de Integridad a los servidores públicos y contratistas mediante diversos canales de comunicación.

Además, se llevará a cabo una estrategia participativa para facilitar la apropiación del Código de Integridad. Este enfoque busca no solo informar, sino también involucrar activamente a los colaboradores en la comprensión y adhesión a los principios éticos de manera interactiva y entretenida.

El seguimiento detallado al Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP) 2025 demuestra el compromiso constante de la organización con la mejora continua. Este proceso de seguimiento garantizará la alineación efectiva con los lineamientos establecidos y la adaptación ágil a cualquier cambio necesario para fortalecer la transparencia y ética en todas las operaciones.

Asimismo, se implementará un seguimiento al Plan de Trabajo sobre Conflictos de Interés, consolidando el compromiso organizacional para prevenir y gestionar eficazmente cualquier

 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 V8	

situación que pueda comprometer la integridad. Este enfoque proactivo reafirma la determinación de la organización de mantener un ambiente ético y transparente.

En conjunto, estas acciones reflejan el compromiso activo de la entidad para implementar, consolidar y fortalecer la integridad organizacional, asegurando que los principios éticos se conviertan en prácticas cotidianas arraigadas en cada nivel de la organización.

7.2.5. Seguimiento y evaluación

El seguimiento 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, encargado de elaborar informes trimestrales que indiquen el 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.

% de Cobertura del Plan = (Número de Colaboradores beneficiados en el Periodo/ Número de colaboradores Programados) x 100% 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 70%.

% apropiación del Conocimiento = (Total de evaluaciones con calificación satisfactoria igual o superior a 70%) / total de colaboradores evaluados) x 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.

% de Satisfacción=Total de Evaluaciones con Calificación igual o superior al 80%/Total de Evaluaciones Calificadas) x 100%.

7.3. PRESUPUESTO

Para la implementación del Plan de Gestión de Integridad 2024 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 Estratégico Institucional - POA
- Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - FURAG.
- Matriz de sostenibilidad de MIG.
- Seguimiento plan de trabajo de integridad.

 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 V8

- Autodiagnóstico de la Política de Integridad – MIPG.
- Auditorías internas
- Planes de Mejora asociados a Integridad.

8. BIBLIOGRAFÍA:

1. Departamento Administrativo de la Función Pública. Cambio Cultural en la Gestión Pública, Estrategia de Cambio Cultural. 2015.
2. Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual de Implementación Código de Integridad, 2017.
3. Departamento Administrativo de la Función Pública. Recetario para la Integridad –Caja de Herramientas. 2017.

9. ANEXOS (Opcional):

- ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL GESTIÓN DE INTEGRIDAD 2025.
- ANEXO 2. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL - CONFLICTO DE INTERÉS 2025.

 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 V8

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.
2023-01-31	6	Actualización del documento y cronograma del plan de gestión de la integridad para la vigencia
2024-03-27	7	Actualización del documento y cronograma del plan de gestión de la integridad para la vigencia 2024.
2025-01-31	8	Actualización del documento y cronograma del plan de gestión de la integridad para la vigencia 2025.

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 28 de enero de 2025 se aprobó el presente Plan.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Jazmín Celis Martínez	Nombre: Edward Javier Castro Medina	Nombre: Sandra Patricia Alba Calderón	Nombre: Viviana Marcela Clavijo / Edward Javier Castro Medina
Cargo: Profesional Especializado II	Cargo: Director Operativo Talento Humano (E)	Cargo: Referente Control Documental – Oficina de Calidad	Cargo: Gerente / Director Operativo Talento Humano
Fecha: 2025-01-24	Fecha: 2025-01-27	Fecha: 2025-01-30	Fecha: 2025-01-31

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.