

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

## PLAN GESTIÓN DE INTEGRIDAD GH-ATH-PLA-PL-04 V7



	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>GESTIÓN DE INTEGRIDAD</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-04 V7</b>

## 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 2024.

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 para este vigencia, la incorporación del Programa de Transparencia y Ética Pública al PGI fortalece el compromiso de la Subred Sur con la integridad y la transparencia en la gestión pública. El PGI, a través de sus acciones, contribuye a la promoción de una cultura de integridad y transparencia en la Subred Sur, que se alinea con los objetivos del Programa de Transparencia y Ética Pública.

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, Trabajo en equipo que fomenten el sentido de pertenencia con la entidad.

**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.

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>GESTIÓN DE INTEGRIDAD</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-04 V7</b>

## 2. OBJETIVO:

Promover acciones que fortalezcan una cultura de integridad y cuidado de lo público aplicando los componentes de la Política de Integridad, conflicto de intereses, antisoborno y anticorrupción de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

### 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 ética, 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 2024.

## 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.

**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.

**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:** Cumplimiento 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.

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>GESTIÓN DE INTEGRIDAD</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-04 V7</b>

**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.

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

**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.

**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.

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

**TRANSPARENCIA:** “Cualidad 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).

**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.

#### 5. NORMATIVIDAD APLICABLE:

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA 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.

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>GESTIÓN DE INTEGRIDAD</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-04 V7</b>

<b>NORMA</b>	<b>AÑO</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>EMITIDA POR</b>
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
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.

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>GESTIÓN DE INTEGRIDAD</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-04 V7</b>

## 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, 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 2024 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.

**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.

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>GESTIÓN DE INTEGRIDAD</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-04 V7</b>

### 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

### 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.
- 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 2024
- 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.

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>GESTIÓN DE INTEGRIDAD</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-04 V7</b>

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.

Simultáneamente, se diseñará la Encuesta de Percepción y Apropiación de la Política de Integridad 2024. 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

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 para realizar comparaciones en el futuro para observar si lo que se trabajó con el equipo durante el tiempo de implementación cumplió su objetivo, y analizar qué cambios se dieron en las percepciones de los servidores y cómo se puede hablar de un cambio cultural en la entidad.

La entidad inicia la fase de diagnóstico, una etapa fundamental en el desarrollo del Plan de Gestión de Integridad. En este período, se harán actividades para evaluar y comprender la situación actual en cuanto a la percepción de integridad. Estas actividades incluyen la realización de la Mesa Técnica de la Política de Integridad, la aplicación de la Encuesta de Percepción y Apropiación de los componentes de la Política de Integridad 2024, el análisis detallado de los resultados obtenidos y la divulgación estratégica de dichos resultados. Además, se procederá a socializar los componentes de la Política de Integridad entre los servidores públicos y contratistas, utilizando diversos canales de comunicación para garantizar una comprensión integral y una participación activa.

Esta fase no solo representa una evaluación exhaustiva de la percepción y apropiación de integridad de los servidores, sino también un paso crucial para establecer una base sólida que guiará la implementación efectiva de la Política de Integridad. A través de estas actividades, se busca no solo identificar áreas de mejora, sino también fomentar la transparencia y la participación de todos los colaboradores en la promoción de una cultura ética y de integridad.

El análisis del diagnóstico del año 2023 marca un hito significativo en el camino hacia el fortalecimiento de la integridad organizacional. Este proceso minucioso implica revisar y comprender los resultados obtenidos de la Encuesta de Apropiación de los componentes de la Política de Integridad 2023. A través de este análisis, la organización busca identificar patrones, áreas de oportunidad y puntos fuertes de conocimiento.

Este examen crítico ofrece una visión profunda del estado actual de la integridad en la entidad y sirve como elemento para construir estrategias y actividades que promuevan la cultura de probidad y transparencia. Es por esto, que en este plan se presentan los resultados, como insumo para el desarrollo del Plan de integridad 2024:

**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.

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>GESTIÓN DE INTEGRIDAD</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-04 V7</b>

### 7.2.3.1. Análisis de la apropiación de la Política de Integridad

En el marco de la implementación de la Política de Integridad de la Subred Sur E.S.E, en la vigencia 2023 se realizó una encuesta de apropiación de la misma. Esta encuesta contó con la participación de 2609 colaboradores de la entidad, quienes fueron capacitados sobre la Política de Integridad en las socializaciones realizadas por la Dirección Operativa de Gestión de Talento Humano.

Se diseñaron **10 preguntas** para evaluar los resultados de apropiación del conocimiento en los cuatro componentes de la Política de Integridad de la Subred Sur. El análisis de las respuestas a estas preguntas permitió inferir el conocimiento de los colaboradores sobre la Política de Integridad.

- **Pregunta 1: ¿Cuáles son los 4 componentes de la Política?**

**Resultados:** 1942 de 2609

**Porcentaje de respuestas correctas:** 74% (1942 colaboradores responden acertadamente)

**Análisis:** El porcentaje de respuestas correctas a esta pregunta es superior al 70 %, lo que indica que los servidores públicos tienen un buen conocimiento de los componentes de la Política de Integridad. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la pregunta se orientó hacia la identificación de los componentes de la Política, sin profundizar en su contenido o alcance.

- **Pregunta 2: ¿Qué cultura busca promover la política de Integridad, conflicto de intereses y Antisoborno y anticorrupción?**

**Resultados:** 2115 de 2609

**Porcentaje de respuestas correctas:** 76% (2115 colaboradores responden acertadamente)

**Análisis:** El porcentaje de respuestas correctas a esta pregunta es superior al 70%, lo que indica que los colaboradores identifican que se están desarrollando acciones en que buscan fortalecer una cultura que promueve la Integridad. Esta cultura se basa en los siguientes valores:

Respeto, Compromiso, Honestidad, Trabajo en equipo, diligencia y justicia.

- **Pregunta 3: ¿Cuáles son los valores del Código de Integridad?**

**Resultados:** 2235 de 2609

**Porcentaje de respuestas correctas:** 85 %

**Análisis:** El porcentaje de respuestas correctas a esta pregunta es superior al 80%, lo que indica que los colaboradores tienen un buen conocimiento de los valores del Código de Integridad.

- **Pregunta 4: ¿Cómo se operacionaliza el componente de integridad?**

**Resultados:** 2089 de 2609

**Porcentaje de respuestas correctas:** 79%

**Análisis:** El porcentaje de respuestas correctas a esta pregunta es alto, lo que indica que los colaboradores tienen un buen conocimiento de la operacionalización del componente de integridad.

- **Pregunta 5: ¿Cuáles son los mecanismos para denunciar un conflicto de intereses en la Subred Sur?**

**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.

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>GESTIÓN DE INTEGRIDAD</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-04 V7</b>

**Resultados:** 1330 de 2609

**Porcentaje de respuestas correctas:** 49.6%

**Análisis:** El porcentaje de respuestas correctas es 49,6%, lo que indica que los colaboradores conocen limitado los mecanismos para reportar un conflicto de intereses en la Subred Sur, lo que se notifica al proceso de capacitación para fortalecer los componentes relacionados hacia el conflicto de intereses.

- **Pregunta: 6. ¿Cuál es la importancia de declarar un conflicto de intereses?**

**Resultados:** 2361 de 2609

**Porcentaje de respuestas correctas:** 90%

**Análisis:** El porcentaje de respuestas correctas a la pregunta 6 es del 90 %, lo que indica que los servidores públicos de la Subred Sur tienen un buen conocimiento de la importancia de declarar un conflicto de intereses.

- **Pregunta: 7. ¿Cuáles son los mecanismos para declarar un conflicto de intereses en la Subred Sur?**

**Resultados:** 1345 de 2609

**Porcentaje de respuestas correctas:** 51%

**Análisis:** El porcentaje de respuestas correctas a la pregunta 7 es relativamente bajo, lo que indica que los servidores públicos de la Subred Sur tienen un conocimiento limitado de los mecanismos para declarar un conflicto de intereses en la Subred Sur, lo cual se notifica al proceso de capacitación para desarrollar estrategias de fortalecimiento de los componentes relacionados hacia el diligenciamiento de la declaración conflicto de intereses.

- **Pregunta: 8. ¿Cómo se operacionaliza el componente de Conflicto Intereses?**

**Resultados:** 2176 de 2609

**Porcentaje de respuestas correctas:** 82%

**Análisis:** El porcentaje de respuestas correctas a la pregunta 8 es del 82%, lo que indica que los servidores públicos de la Subred Sur tienen un buen conocimiento de cómo se operacionaliza el componente de Conflicto de Intereses.

- **Pregunta: 9. ¿Los componentes de Antisoborno y Anticorrupción pretenden?**

**Resultados:** 1585 de 2006

**Porcentaje de respuestas correctas:** 79%

**Análisis:** El porcentaje de respuestas correctas a la pregunta 9 es satisfactorio, lo que indica que los servidores públicos de la Subred Sur tienen un buen conocimiento de los objetivos de los componentes de Antisoborno y Anticorrupción.

- **Pregunta: 10. ¿Cómo se operacionalizan los componentes de Antisoborno y Anticorrupción?**

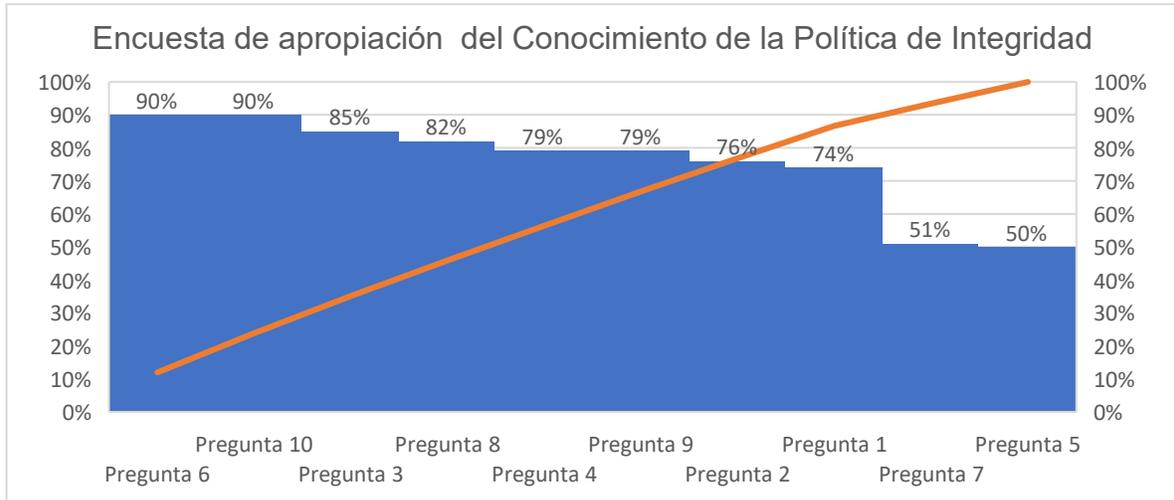
**Resultados:** 2380 de 2609

**Porcentaje de respuestas correctas:** 90%

**Análisis de la encuesta de percepción:** El porcentaje de respuestas correctas a la pregunta 10 es alto, lo que indica que los servidores públicos de la Subred Sur tienen un buen conocimiento de cómo se operacionalizan los componentes de Antisoborno y Anticorrupción.

**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.

### Análisis de la encuesta de apropiación de la política de integridad



- **Conocimiento de la política de integridad**

Los resultados indican que los colaboradores de la Subred Sur tienen un buen conocimiento de la política de integridad. El porcentaje de respuestas correctas a estas preguntas es superior al 80%.

- **Conocimiento de los mecanismos para declarar un conflicto de intereses**

Indican que los colaboradores de la Subred Sur tienen un conocimiento limitado de los mecanismos para declarar un conflicto de intereses. El porcentaje de respuestas correctas a estas preguntas es inferior al 60%.

- **Conocimiento de la operacionalización de los componentes de la política de integridad**

Indican que los colaboradores de la Subred Sur tienen un buen conocimiento de la operacionalización de los componentes de la política de integridad. El porcentaje de respuestas correctas a estas preguntas es superior al 80%.

#### Diagnóstico

En general, los resultados de la encuesta de percepción indican que la Subred Sur ha logrado implementar la política de integridad. Los servidores públicos tienen un buen conocimiento de la política y de sus componentes. Sin embargo, es necesario reforzar el conocimiento de los mecanismos para declarar un conflicto de intereses.

#### Recomendaciones

El plan de trabajo para reforzar el conocimiento de los mecanismos para declarar un conflicto de intereses debe incluir actividades que aborden los cuatro componentes de la política de integridad:

- ✓ **Código de integridad:** El plan de trabajo debe incluir actividades que ayuden a los servidores públicos a comprender las normas de comportamiento que deben cumplir.
- ✓ **Conflicto de intereses:** El plan de trabajo debe incluir actividades que ayuden a los servidores públicos a identificar, declarar y gestionar los conflictos de intereses.

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>GESTIÓN DE INTEGRIDAD</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-04 V7</b>

- ✓ **Antisoborno:** El plan de trabajo debe incluir actividades que ayuden a los servidores públicos a identificar, prevenir y denunciar el soborno.
- ✓ **Anticorrupción:** El plan de trabajo debe incluir actividades que ayuden a los servidores públicos a identificar, prevenir y denunciar la corrupción.

Al abordar los cuatro componentes de la política de integridad, el plan de trabajo puede ayudar a promover una cultura de integridad en la Subred Sur.

- **Análisis cuantitativo de la satisfacción con las socializaciones**

**¿Pregunta 1 Queremos evaluar tu satisfacción con relación a la socialización (siendo 1 insatisfecho y 5 muy satisfecho) [LA DIVULGACIÓN DE LA ACTIVIDAD FUE LA ADECUADA?]**

**Muy satisfecho (Respuesta 5):** Aproximadamente el 20.4% correspondiente a 532 personas de los encuestados están muy satisfechos con la divulgación de la actividad. Esto indica un nivel significativo de satisfacción entre una parte considerable de los participantes.

**Satisfecho (Respuesta 4):** Cerca del 35.2% correspondiente a 918 personas de los encuestados de los encuestados están satisfechos. En conjunto con los "muy satisfechos", esto sugiere que una mayoría significativa experimentó niveles positivos de satisfacción.

**Neutral (Respuesta 3):** Alrededor del 27% eligió la opción neutral correspondiente a 704 personas de los encuestados. Esto podría indicar que una parte considerable de los encuestados no expresó fuertes opiniones positivas ni negativas sobre la divulgación.

**Insatisfecho (Respuesta 2):** Cerca del 11.8% están insatisfechos correspondiente a 309 personas de los encuestados. Aunque no es la mayoría, es un porcentaje considerable y merece atención.

**Muy insatisfecho (Respuesta 1):** Alrededor del 5.6% correspondiente a 146 personas de los encuestados indicó estar muy insatisfecho. Aunque es el porcentaje más bajo, aún representa a un grupo significativo que no está contento con la divulgación de la actividad.

**Análisis General:** En general, parece haber una tendencia positiva, ya que el 56% de los encuestados están satisfechos o muy satisfechos. Sin embargo, es esencial considerar el contexto, especialmente al abordar las preocupaciones expresadas por aquellos que están insatisfechos. Además, la categoría neutral puede sugerir áreas de mejora o la necesidad de recopilar más comentarios cualitativos para obtener una comprensión más completa de la satisfacción de los participantes.

**En cuanto a la pregunta 2 Queremos evaluar tu satisfacción con relación a la socialización (siendo 1 insatisfecho y 5 muy satisfecho) [LAS HERRAMIENTAS Y/O AYUDAS EMPLEADAS EN LA ACTIVIDAD FUERON ACORDES PARA FACILITAR LA EJECUCION DEL EJERCICIO.] contestaron**

**Muy satisfecho (Respuesta 5):** Porcentaje: Aproximadamente el 20% de los participantes, correspondiente a 532 encuestados. Una quinta parte de los encuestados indicó estar muy satisfecho con las herramientas o ayudas empleadas, lo cual es positivo. Sin embargo, este porcentaje es menor en comparación con la satisfacción por la divulgación de la actividad.

**Satisfecho (Respuesta 4):** Porcentaje: Alrededor del 33.9% correspondiente a 886 encuestados. Un poco más de un tercio de los participantes se mostró satisfecho.

**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.

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>GESTIÓN DE INTEGRIDAD</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-04 V7</b>

Aunque es una proporción significativa, es menor que la satisfacción con la divulgación, lo que sugiere una percepción ligeramente inferior en este aspecto.

**Neutral (Respuesta 3):** Porcentaje: Aproximadamente el 27.2% correspondiente a 708 encuestados. Un poco más de una cuarta parte de los encuestados no expresó una preferencia clara. Este resultado podría indicar que hay un grupo considerable que no tiene opiniones fuertes, lo que podría ser positivo o sugerir la necesidad de recopilar más información cualitativa.

**Insatisfecho (Respuesta 2):** Porcentaje: Cerca del 13.6% correspondiente a 356 personas encuestadas. Más del 13% de los participantes expresó insatisfacción con las herramientas o ayudas. Esto es una proporción significativa y debería ser un área de atención para mejorar la experiencia.

**Muy insatisfecho (Respuesta 1):** Porcentaje: Alrededor del 5% correspondiente indicó estar muy insatisfecho.

**Análisis General:** Parece haber una tendencia positiva, ya que el 54% de los encuestados están satisfechos o muy satisfechos. Sin embargo, es esencial considerar el contexto, especialmente al abordar las preocupaciones expresadas por aquellos que están la categoría neutral puede sugerir áreas de mejora o la necesidad de recopilar más comentarios cualitativos para obtener una comprensión más completa de la satisfacción de los participantes.

**¿A la pregunta 3 Queremos evaluar tu satisfacción con relación a la socialización (siendo 1 insatisfecho y 5 muy satisfecho) [EN GENERAL CUAL ES SU GRADO DE SATISFACCIÓN DE LA ACTIVIDAD REALIZADA?]**

**Muy satisfecho (Respuesta 5):** Porcentaje: Aproximadamente el 10.46% de los participantes. La proporción de participantes muy satisfechos con la actividad es más baja comparada con la divulgación y las herramientas.

**Satisfecho (Respuesta 4):** Porcentaje: Alrededor del 35.4%. La mayoría de los participantes indicó estar satisfecho con la actividad, lo cual es positivo y representa la categoría más grande de respuestas.

**Neutral (Respuesta 3):** Porcentaje: Aproximadamente el 26.5%. Un porcentaje considerable de participantes no expresó una preferencia clara, lo que podría sugerir que hay un grupo significativo con opiniones neutrales.

**Insatisfecho (Respuesta 2):** Porcentaje: Cerca del 11.1%. Alrededor del 11% de los participantes expresó insatisfacción con la actividad. Aunque es un porcentaje menor, sigue siendo una proporción significativa que indica áreas de mejora.

**Muy insatisfecho (Respuesta 1):** Porcentaje: Aproximadamente el 4.3%. La proporción de participantes muy insatisfechos es la más baja, pero aún representa a un grupo que está notablemente descontento con la actividad.

**Análisis general:** La mayoría de los participantes se encuentra en las categorías de "Satisfecho" y "Neutral". Sin embargo, la proporción de participantes muy satisfechos es relativamente baja, y hay un porcentaje notable de participantes que expresan opiniones neutrales o insatisfacción. Este análisis sugiere que la actividad podría beneficiarse de ajustes o mejoras para aumentar la satisfacción general de los participantes. Además, recopilar comentarios detallados puede proporcionar información valiosa para identificar áreas específicas de mejora.

**Diagnóstico 2023:** En general, el diagnóstico indica una tendencia positiva en la satisfacción de los participantes con la socialización. La divulgación de la actividad obtuvo un nivel del 56% de los encuestados satisfechos o muy satisfechos. Sin embargo,

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.

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>GESTIÓN DE INTEGRIDAD</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-04 V7</b>

es importante señalar que hay un porcentaje del 32,2% con respuesta neutral y 11.8% de participantes que expresaron insatisfacción con la divulgación, este último indicador debe tenerse en cuenta como oportunidad de mejora. Además, en la pregunta sobre las herramientas y ayudas, aunque el 54% está satisfecho o muy satisfecho, un 32,4 con respuestas neutrales y un 13.6% expresó insatisfacción, esta última como oportunidad también de mejora

**Análisis:**

**Divulgación de la Actividad:**

**Fortalezas:** Un 55,6 de participantes está satisfecho con la divulgación.

**Oportunidades de Mejora:** La proporción de insatisfacción (17.4%) y la categoría neutral (27%) sugieren oportunidad de mejora en la comunicación o presentación de la actividad.

**Recomendaciones:**

Implementar ajustes en la divulgación de actividades, basándose en los comentarios, para abordar las áreas de insatisfacción y mejorar la experiencia general.

**CONCLUSIÓN FINAL** Los resultados de la encuesta para medir el nivel de apropiación del conocimiento de la Política de Integridad, Conflicto de Intereses, Antisoborno y Anticorrupción entre los colaboradores, indican que, a pesar de un conocimiento adecuado de la política de integridad y los valores del código de integridad, existen áreas específicas donde los colaboradores muestran un conocimiento limitado. Esto incluye la comprensión de los mecanismos para denunciar conflictos de intereses y la importancia de hacerlo.

La satisfacción con la socialización de la política de integridad es del 56 %. Este resultado refleja que, aunque se han realizado esfuerzos para difundir y comunicar la política de integridad, aún existe margen de mejora en la efectividad de estos procesos.

Por lo anterior, la justificación principal para el lanzamiento del módulo de integridad en reinducción es abordar estas deficiencias y asegurarse de que todos los colaboradores comprendan adecuadamente estos aspectos críticos de la política de integridad. En reinducción se logra un porcentaje de cobertura del 94% es decir de 5450 colaboradores de la entidad 5150 realizaron la reinducción, con un nivel de apropiación general de 8.2, el 76% de la población logra un nivel de apropiación superior a 80. Además, logrando un nivel de satisfacción general del 87%, el 76% de la población muestra niveles de satisfacción mayores a 80.

Por otra parte, se cuenta con el autodiagnóstico de integridad, en un 95,9 y conflicto de interés, que punto en 90, evidenciándose un nivel de maduración en la implementación del código de integridad y de la gestión de los conflictos de interés, permitiendo a la entidad mejorar continuamente, cerrando las brechas en la generación de los planes de trabajo para cada vigencia.

**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.

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>GESTIÓN DE INTEGRIDAD</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-04 V7</b>

#### Autodiagnóstico de integridad:



*Fuente: Autodiagnóstico MIPG*

#### 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 innovador 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) 2024 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 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:

**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.

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>GESTIÓN DE INTEGRIDAD</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-04 V7</b>

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

## 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.
4. Secretaria de la Transparencia. Folleto Rutas para la promoción de la cultura de integridad, transparencia y cuidado de lo público 2017.
5. Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017

**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.

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>GESTIÓN DE INTEGRIDAD</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-04 V7</b>

**9. ANEXOS (Opcional):**

- **ANEXO 1.** PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL – GESTIÓN DE INTEGRIDAD 2024
- **ANEXO 2.** PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL - CONFLICTO DE INTERÉS 2024

**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.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
<b>Nombre:</b> Jazmín Celis Martínez	<b>Nombre:</b> James Fernando Beltrán Rodríguez / Gloria Libja Polania / Ruby Liliana Cabrera Calderón	<b>Nombre:</b> Sandra Patricia Alba Calderón	<b>Nombre:</b> Luis Fernando Pineda Ávila
<b>Cargo:</b> Profesional Especializado II	<b>Cargo:</b> Director Operativo Dirección de Talento Humano/ Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional / Subgerente Corporativo	<b>Cargo:</b> Referente Control Documental – Oficina de Calidad	<b>Cargo:</b> Gerente
<b>Fecha:</b> 2024-03-20	<b>Fecha:</b> 2024-03-27	<b>Fecha:</b> 2024-03-27	<b>Fecha:</b> 2024-03-27

**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.