

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

PLAN GESTIÓN DE INTEGRIDAD GH-ATH-PLA-PL-04 V9





Tabla de Contenido

1.	INTRODUCCIÓN:.....	3
2.	OBJETIVO:.....	4
2.1.	OBJETIVOS DE GESTIÓN:.....	4
3.	ALCANCE:.....	4
4.	DEFINICIONES:.....	4
5.	NORMATIVIDAD APLICABLE:	5
6.	RESPONSABLES:	7
7.	CONTENIDO DEL PLAN:	7
7.1.	MARCO INSTITUCIONAL.....	7
7.1.1.	Misión	8
7.1.2.	Visión	8
7.1.3.	Valores	8
7.1.4.	Principios	11
7.2.	ETAPAS PARA LA ELABORACIÓN (PGI)	12
7.2.1.	Alistamiento	12
7.2.2.	Armonización y/o actualización	13
7.2.3.	Diagnóstico.....	13
7.2.4.	Implementación.	17
7.2.5.	Seguimiento y evaluación	18
7.3.	PRESUPUESTO	19
7.4.	CONTROLES ASOCIADOS	19
8.	BIBLIOGRAFÍA:.....	19
9.	ANEXOS (Opcional):.....	20
10.	CONTROL DE CAMBIOS:	20

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 2026.

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.

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”

2.1. 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 2026

4. DEFINICIONES:

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

COMPROBISMO: 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 redundá 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: Cumplo 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.

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 E.S.E.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

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

INTEGRIDAD: Consiste en la coherencia entre lo que piensa, se dice y se hace. En el ámbito público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de los servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

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.

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.

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

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).

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 expedirán 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

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 E.S.E.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
Ley 734	2002	Código Disciplinario Único.	Presidente de la República
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
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.
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 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 243	2025	"Por medio de la cual se crea la mesa técnica de integridad y conflicto de intereses, como un órgano técnico y consultivo con el objeto de desarrollar e implementar el Plan de Integridad que	Subred Sur E.S. E

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 E.S.E.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
		incluye los planes de trabajo de integridad y conflicto de interés.	
Resolución 268	2025	"Por medio de la cual se deroga la resolución 0152 del 15 de febrero de 2019 expedida por la Subred Integrada de Servicios de Salud E.S.E y adopta el nuevo Código de Integridad."	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)

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 2026 esta alienado al objetivo estratégico No. 4 "Fortalecer las capacidades institucionales y potencializar el desarrollo del talento humano,

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 E.S.E.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

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 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, dirigido 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:

1. 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.
- 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)

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.



- 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
- 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: Cumplo 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.
- Cumplo 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.
- 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 Público.
6. Transparencia.



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:

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 E.S.E.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



- Establecer el plan de trabajo correspondiente al Plan de Integridad 2026
- 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

Durante la vigencia 2026, la fase de armonización del Plan de Gestión de Integridad estará orientada a la consolidación del cambio organizacional hacia una cultura de integridad, a partir de los ajustes y actualizaciones realizadas en la vigencia 2025. En este periodo, las acciones se enfocarán en el seguimiento, apropiación y fortalecimiento de los lineamientos adoptados, garantizando su sostenibilidad y correcta aplicación en los diferentes niveles de la entidad.

Teniendo en cuenta que en el año 2025 se realizó la actualización de la Política de Integridad, Conflicto de Intereses, Antisoborno y Anticorrupción, alineada con los cambios administrativos, la plataforma estratégica y el Plan de Desarrollo Institucional, para la vigencia 2026 no se prevén modificaciones estructurales a la política. En su lugar, se priorizarán acciones orientadas a afianzar su implementación efectiva y su integración como práctica cotidiana en la gestión institucional, en concordancia con los lineamientos del Programa de Transparencia y Ética Pública y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG....

Como parte fundamental de este proceso, se aplicará la Encuesta de Percepción y Apropiación de la Política de Integridad 2026, con el propósito de medir la evolución del nivel de conocimiento, apropiación y adherencia de los servidores y colaboradores, identificando avances y brechas asociadas al comportamiento ético y, en particular, al manejo del conflicto de intereses. Los resultados de esta medición servirán como insumo para orientar acciones de mejora y fortalecer las estrategias de sensibilización y formación.

Adicionalmente, se continuará fortaleciendo la articulación de la Política de Integridad con otras políticas y procesos estratégicos de la entidad, con el fin de consolidar una gestión coherente y transversal. En este sentido, se mantendrá la alineación con la Política de Comunicaciones para asegurar la divulgación permanente y efectiva de los principios éticos, así como con los procesos de talento humano, inducción, reinducción y formación, promoviendo la interiorización de la integridad como valor organizacional.

Finalmente, se reforzará la articulación con la Política de Humanización, mediante acciones orientadas al desarrollo de habilidades blandas, comportamiento ético, trabajo colaborativo, respeto y empatía, como elementos clave para la consolidación de una cultura institucional basada en la integridad, el trato digno y la corresponsabilidad, contribuyendo al fortalecimiento del clima organizacional y a la sostenibilidad del enfoque ético en la entidad.

7.2.3. Diagnóstico

El diagnóstico del componente de integridad de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. se construye a partir del análisis integral de los resultados de la Encuesta de Percepción de Integridad, la evaluación del Plan de Integridad y del Plan de Conflicto de Intereses – Vigencia 2025, los indicadores de cobertura, apropiación y satisfacción del curso de la Política de Integridad, así como los resultados del autodiagnóstico institucional, lo cual permite identificar avances, fortalezas y brechas para la mejora continua.



- **Encuesta de Percepción de Integridad:** La Encuesta de Percepción de Integridad aplicada en septiembre de 2025 contó con la participación de 2.389 colaboradores, lo que representa una muestra amplia y representativa de la entidad. El análisis demográfico evidencia que la mayoría de los participantes corresponden al nivel asistencial (1.510 respuestas) y se encuentran vinculados principalmente mediante contratos de prestación de servicios (2.054 respuestas), lo cual constituye un elemento relevante para orientar las estrategias de sensibilización y apropiación de la política de integridad.
- **Informe de Percepción:** En cuanto a la promoción de la integridad, los resultados reflejan una percepción mayoritariamente positiva, en la medida en que la mayoría de los colaboradores considera que la entidad fomenta un ambiente de integridad y ética, y reconoce a la alta gerencia como referente de comportamiento íntegro. No obstante, se identifican grupos minoritarios que manifiestan percepciones de inconsistencia en los esfuerzos de promoción, lo que evidencia la necesidad de fortalecer el liderazgo visible y coherente en todos los niveles de la organización.
- **Mecanismos de denuncia y percepción de confianza:** Los resultados de la encuesta evidencian que, si bien la mayoría de los colaboradores manifiesta conocer los mecanismos de denuncia institucionales, persisten brechas en la confianza y en la percepción de seguridad para su utilización. Se observa que una parte de los colaboradores no se siente completamente cómoda reportando irregularidades y que los mecanismos informales son utilizados con mayor frecuencia que los formales. Asimismo, las opiniones frente a la eficacia de los mecanismos de denuncia y rendición de cuentas se encuentran divididas, lo cual señala la necesidad de fortalecer la divulgación, la pedagogía y la confianza institucional en estos canales.
- **Formación, apropiación y resultados del curso de la Política de Integridad:** Como parte de las acciones de fortalecimiento de la cultura de integridad, durante la vigencia evaluada se incorporó el módulo de Integridad en el proceso de inducción general de la entidad, permitiendo evaluar la apropiación de la Política de Integridad en sus cuatro componentes: Código de Integridad, Conflicto de Intereses, Anticorrupción y Antisoborno.

Los resultados evidencian que el 88 % de los colaboradores han apropiado la Política de Integridad, con una satisfacción del 93,87 % y una cobertura del 77,75 %. Si bien el indicador de satisfacción alcanzó un nivel cercano a la meta institucional del 95 %, los indicadores de apropiación y cobertura evidencian oportunidades de mejora, especialmente en lo relacionado con la aplicación de la política en todos los niveles de la organización, desde las direcciones hasta los colaboradores de base.

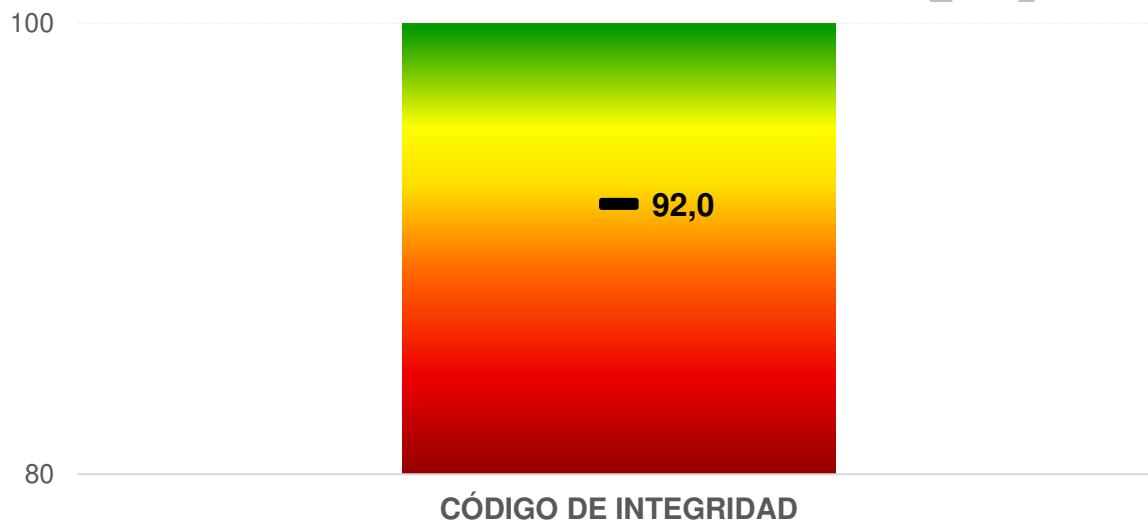
- **Evaluación del Plan de Integridad y del Plan de Conflicto de Intereses:** De acuerdo con la evaluación correspondiente a la vigencia 2025, se evidencia un cumplimiento del 100 % del Plan de Integridad y un cumplimiento del 100 % del Plan de Conflicto de Intereses, en términos de ejecución de las actividades programadas. Este resultado da cuenta del compromiso institucional con la gestión de la integridad y la prevención de riesgos éticos; no obstante, los resultados de percepción permiten identificar brechas de tipo cultural y de apropiación, particularmente en el componente de conflicto de intereses, las cuales no están asociadas a incumplimientos operativos sino a la necesidad de fortalecer procesos pedagógicos y de liderazgo ético.
- **Resultados del autodiagnóstico institucional – Código de integridad:** El autodiagnóstico de gestión del Código de Integridad tiene como objetivo evaluar el nivel de avance de la entidad en la implementación, promoción y sostenibilidad del Código de Integridad, conforme a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, con el fin de identificar fortalezas y oportunidades de mejora que orienten la formulación de acciones de mejora institucional.



- **El autodiagnóstico fue diligenciado evaluando los aspectos relacionados con:**
 - ✓ Las condiciones institucionales para la implementación y gestión del Código de Integridad.
 - ✓ La promoción de la gestión del Código de Integridad.
 - ✓ La identificación de buenas prácticas e innovación, así como oportunidades de mejora.

El instrumento permite obtener una calificación cuantitativa global y resultados por componente, los cuales se complementan con un Plan de Acción orientado a la mejora continua.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. obtuvo una calificación global del **92 %** en la gestión del Código de Integridad.

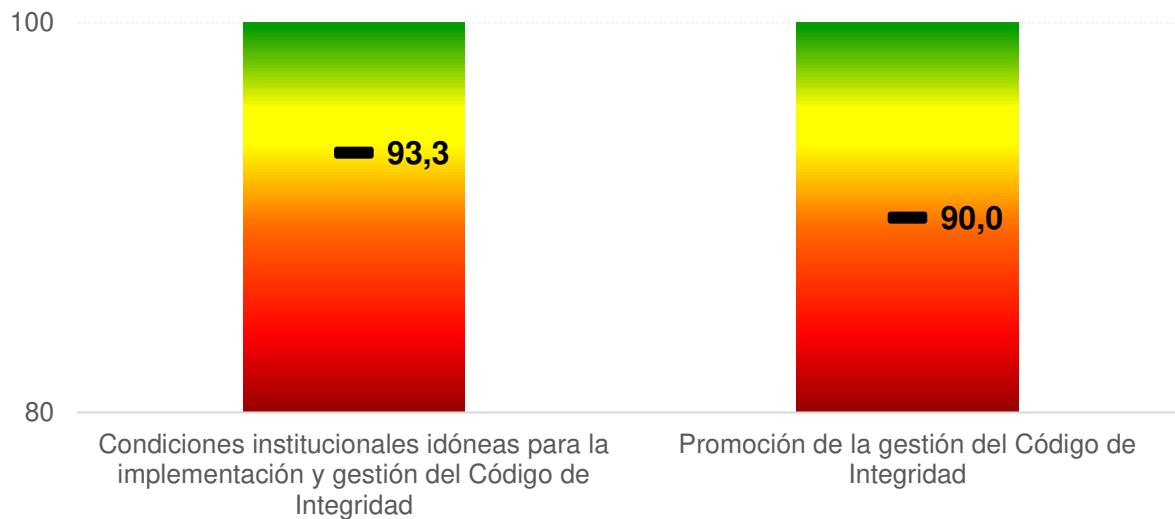


Este resultado evidencia un nivel de avance y madurez institucional en la implementación del Código de Integridad, reflejando un compromiso sólido con la promoción de principios y valores éticos en la gestión institucional.

NO



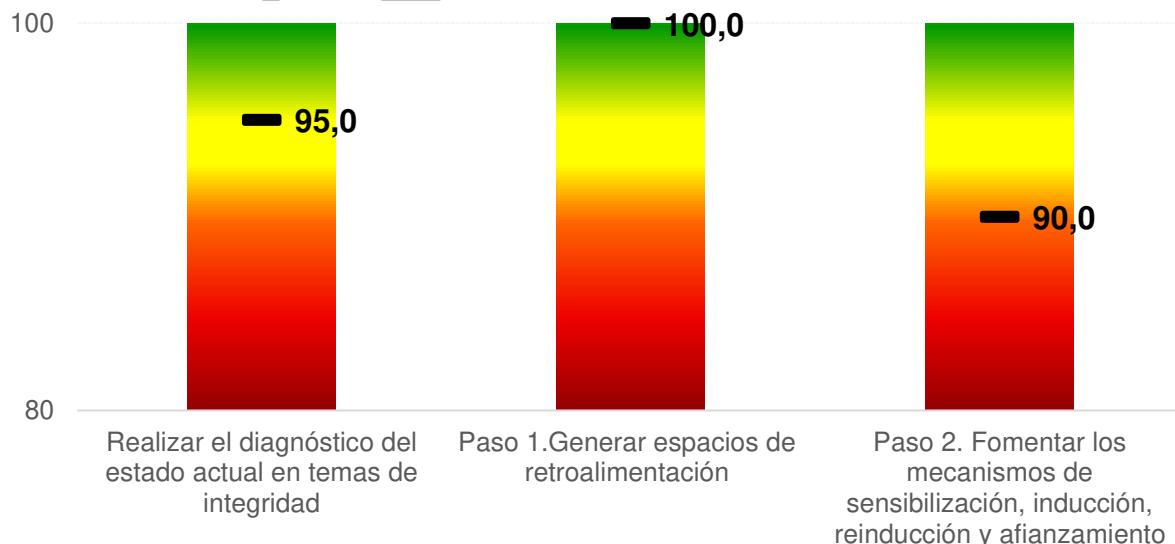
Análisis por componentes



• Condiciones institucionales para la implementación y gestión del Código de Integridad

El componente de condiciones institucionales presenta un nivel de cumplimiento del 93,3 %, lo cual permite establecer que la entidad cuenta con un marco institucional sólido para la implementación y gestión del Código de Integridad.

Este resultado se sustenta en la existencia de lineamientos, políticas y mecanismos institucionales que respaldan la gestión de la integridad y facilitan su articulación con los procesos estratégicos y misionales de la entidad

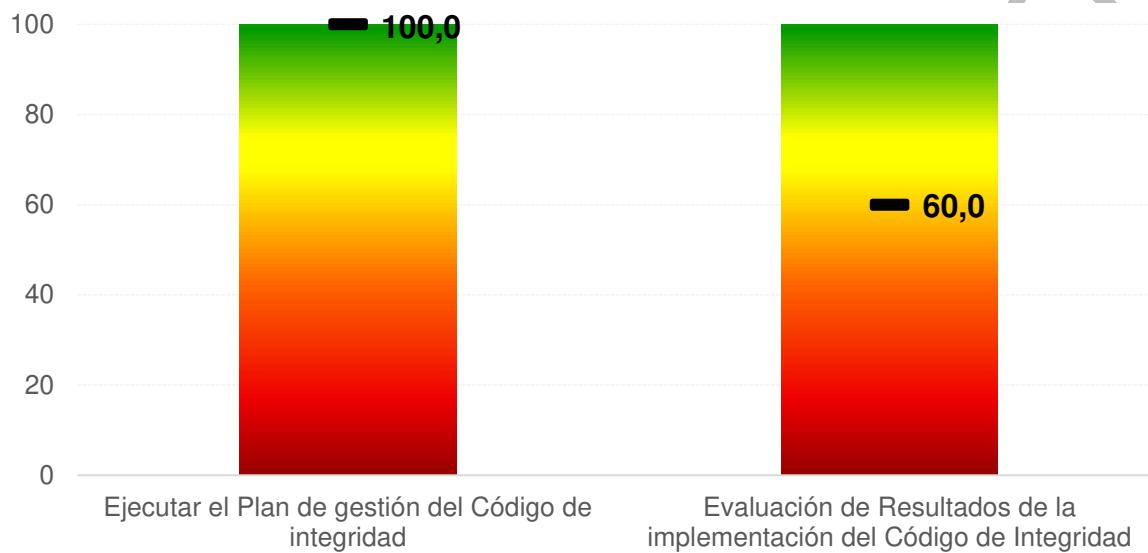




- Promoción de la gestión del código de Integridad**

En el componente de promoción de la gestión del Código de Integridad, el autodiagnóstico arroja un resultado del 90 %, evidenciando que la entidad ha desarrollado acciones orientadas a la divulgación y sensibilización del Código.

No obstante, este resultado también señala oportunidades de mejora, particularmente en el fortalecimiento de las estrategias de capacitación y comunicación, con el fin de garantizar que todos los colaboradores conozcan, comprendan y apliquen de manera efectiva los principios y valores del Código de Integridad en el ejercicio de sus funciones.



El instrumento de autodiagnóstico permite identificar la existencia de buenas prácticas asociadas a la gestión del Código de Integridad; sin embargo, se reconoce la necesidad de fortalecer su sistematización, seguimiento y evaluación, con el propósito de consolidar una cultura de integridad sostenible.

No obstante, se identifican oportunidades de mejora en el componente de promoción de la gestión del Código de Integridad, particularmente en lo relacionado con el fortalecimiento de las estrategias de capacitación, comunicación y apropiación cultural, aspectos que deberán ser priorizados en los planes de trabajo de la siguiente vigencia, con el fin de consolidar una cultura de integridad transversal y sostenible.

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, teniendo en cuenta la caja de herramientas diseñadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. 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) 2026 para garantizar 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.

Como resultado de la evaluación del Plan de Integridad, la Mesa Técnica de Integridad, orientada a evaluar la idoneidad de las estrategias de comunicación implementadas para la promoción del Código de Integridad. Esta acción permitirá analizar la efectividad, alcance y coherencia de los mensajes institucionales, así como formular recomendaciones de mejora que fortalezcan la apropiación de los valores y principios éticos por parte de los colaboradores, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura de integridad y a la mejora continua del Plan de Integridad.

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 plan de trabajo.

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

Meta	Actividad	Indicador	Línea Base	Meta (%)
Cumplir con el 95% de las actividades programadas en la Estrategia de Conflicto de Intereses	Ejecución de las actividades del cronograma de trabajo de la Estrategia de Conflicto de Intereses	Cumplimiento # de Actividades Ejecutadas /# de Actividades Programadas	100%	100%
Cumplir con el 95% de las actividades programadas en el Plan de trabajo de Integridad	Ejecución de las actividades del cronograma de trabajo del Plan de Gestión de Integridad	Cumplimiento # de Actividades Ejecutadas /# de Actividades Programadas	100%	100%
Capacitar al 90% de los colaboradores en la política de integridad, conflicto de intereses, antisoborno y anticorrupción	Porcentaje de Cobertura	# de personas capacitadas / # total de personas programadas	87%	95%



Meta	Actividad	Indicador	Línea Base	Meta (%)
	Porcentaje de Apropiación del conocimiento Política de Integridad, Conflicto de Intereses, antisoborno y anticorrupción	Numero de colaboradores que aprobaron la prueba de conocimiento con una calificación igual o superior a 70% / Número de colaboradores que realizaron la prueba de conocimiento	98%	98%
	Porcentaje de Satisfacción	Promedio de calificación igual o superior al 80% Sumatoria de calificaciones nivel de satisfacción individual / número de evaluados x 100%.	93%	95%

7.3. PRESUPUESTO

Para la implementación del Plan de Gestión de Integridad 2026 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., será a través del rubro de Bienestar e Incentivos y se apalanza 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.
- 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.

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 E.S.E.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

9. ANEXOS (Opcional):

- ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL GESTIÓN DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERÉS 2026

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.
2026-01-30	9	Actualización del documento y cronograma del plan de gestión de la integridad para la vigencia 2026

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 2026** se aprobó el presente Plan.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Jazmín Celis Martínez	Nombre: Julies Katherine León Beltrán	Nombre: Sandra Patricia Alba Calderón	Nombre: Viviana Marcela Clavijo / Julies Katherine León Beltrán
Cargo: Profesional Especializado II	Cargo: Director Operativo Talento Humano	Cargo: Referente Control Documental – Oficina de Calidad	Cargo: Gerente / Director Operativo Talento Humano
Fecha: 2026-01-24	Fecha: 2026-01-24	Fecha: 2026-01-30	Fecha: 2026-01-30

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