
	PLAN DE GESTION DE LA INTEGRIDAD	Fecha: 10/05/2023
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMUMANO – ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-ATH-PL-050 Versión: 01
		Página: 1 de 21

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

2023

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"


	PLAN DE GESTION DE LA INTEGRIDAD	Fecha: 10/05/2023
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-ATH-PL-050 Versión: 01
		Página: 2 de 21

Contenido

1. Introducción	1
2. Objetivos	3
2.1 Objetivo General	4
2.2 Objetivos Específicos.....	5
3. Alcance	6
4. Marco Normativo	1
5. Definiciones	2
6. Plan de Gestión de Integridad	3
7. Responsables	4
8. Fases	5
8.1 Aislamiento	6
8.2 Diagnóstico	6
8.3 Implementación	6
8.4 Seguimiento y Evaluación.....	
9. Cronograma	6
10. Bibliografía	6
11. Control de Cambios.....	6

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"

	PLAN DE GESTION DE LA INTEGRIDAD	Fecha: 10/05/2023
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-ATH-PL-050
		Versión: 01
		Página: 3 de 21

1. INTRODUCCIÓN

Este Plan de Gestión de Integridad inicia con una verdad poderosa: para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos. También es indispensable que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. Es decir, para avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones, actitudes.


La construcción participativa permitió, en primer lugar, empezar a informar a las entidades públicas y las organizaciones civiles sobre el proyecto de renovación de los Códigos de integridad. Así mismo, los servidores y ciudadanos que participaron tuvieron la oportunidad de tomarse el tiempo de pensar en la integridad de la administración pública, iniciando así un proceso pedagógico fundamental que debe continuarse a lo largo de la implementación de este Código.

Finalmente, la construcción participativa del Código permitió recoger las perspectivas de los servidores públicos, quienes, a fin de cuenta, con su experiencia, conocen las dinámicas y exigencias del servicio público mejor que nadie, así como las actitudes que caracterizan una prestación íntegra del mismo.

En el Código encontrarás una definición para cada valor y una lista de las acciones que orientan la integridad de nuestro comportamiento como servidores públicos. Esperamos que se sienta tan identificado como nosotros cuando conozcas el Código.

Teniendo en cuenta que el área de Talento Humano, hace parte del nivel estratégico y transversal de la institución, este deberá liderar actividades que conlleven a mejorar los resultados y posicionar la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, como referente del Suroccidente del Huila en la apropiación de los valores por parte de sus colaboradores y garantizar el cumplimiento de las actividades durante cada vigencia en la apropiación, orientación y transparencia de los valores y que estos se vean reflejados en la prestación de servicios.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

	PLAN DE GESTION DE LA INTEGRIDAD	Fecha: 10/05/2023
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-ATH-PL-050 Versión: 01
		Página: 4 de 21

2. OBJETIVO

2.2 Objetivo General

Generar estrategias que promuevan los valores del código de Integridad, para fortalecer la cultura organizacional, siempre orientado al servicio de la moralidad fomentando buenas prácticas en la apropiación de los valores que permitan la prestación de los servicios internos y externos impactando positivamente en la confianza de la ciudadanía.


2.3 Objetivo Específicos

- Sensibilizar a todos colaboradores para que adopten los valores en su actividades diarias en la institución.
- Brindar orientaciones para la implementación de los valores del Código de Integridad enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- Fomentar la apropiación de valores institucionales por los diferentes medios de comunicación de la institución para transformar la cultura organizacional de los servidores.

3. ALCANCE

El Plan de Gestión de Integridad de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, busca adoptar y apropiar los valores del código de integridad y consolidar la pautas mínimas de comportamiento de los colaboradores de la institución, promoviendo la cultura de integridad pública en la gestión ante la ciudadanía garantizando los derechos y deberes como parte de la cultura organizacional.


“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

	PLAN DE GESTION DE LA INTEGRIDAD	Fecha: 10/05/2023
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-ATH-PL-050
		Versión: 01
		Página: 5 de 21

4. MARCO NORMATIVO

- ❖ Ley 489 de 2011. Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- ❖ Ley 1474 de 2011. Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- ❖ Ley 1712 de 2014, Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- ❖ Decreto Nacional 124 de 2016, Por el cual se sustituye el Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
- ❖ Decreto Nacional 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- ❖ Resolución 259 del 25 de MAYO de 2018, Por medio de la cual se adopta el Código de Ética y de Buen Gobierno y se adopta el Código de Integridad de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, Resolución 203 de 10 agosto de 2021 por medio de la cual se realiza la actualización de los documentos ya mencionados.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

	PLAN DE GESTION DE LA INTEGRIDAD	Fecha: 10/05/2023
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-ATH-PL-050 Versión: 01
		Página: 6 de 21

5. DEFINICIONES

Administrar: Gobernar, ejercer la autoridad o el mando sobre un territorio y sobre las personas que lo habitan. Dirigir una institución. Ordenar, disponer, organizar.

Conflicto de Interés: Situación en virtud de la cual una persona, debido a su actividad, se encuentra en una posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.

Transparencia: Principio que subordina la gestión de las instituciones a las reglas que se han convenido y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, asimismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada.

Valor Ético: Forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores éticos se refieren a formas de ser o de actuar para llevar a la práctica los principios éticos.


Principios éticos: Son principios éticos, aplicados a las relaciones con usuarios e instituciones, los cuales son un compromiso permanente de sus funcionarios, los siguientes:

Como Institución al servicio de la población: Estar al servicio del interés general, aplicando la justicia fundamentada en la equidad e imparcialidad, con actuaciones rectas, eficientes, transparentes, confiables y de calidad y en garantía de la observación de la constitución y las leyes.

Con nuestros colaboradores y familias: Realizar los procesos de selección y promoción de personal exclusivamente con base en el perfil requerido por el cargo, excluyendo cualquier tipo de discriminación por género, raza, procedencia o elección política, eliminar la explotación infantil y el trabajo forzado, brindar condiciones laborales que mejoren la calidad de vida del empleado y su familia, proteger su integridad física y mental, promover el crecimiento y desarrollo personal propio y de su grupo familiar y la adopción de la cultura organizacional, asignar salarios según escala salarial definida y brindar respeto por nuestros colaboradores y sus derechos fundamentales.

Con los pacientes, familiares y comunidad usuaria: Ofrecer a los usuarios un trato humano y cortés, una prestación de servicios oportuna, cálida y profesional, con

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

	PLAN DE GESTION DE LA INTEGRIDAD	Fecha: 10/05/2023
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-ATH-PL-050 Versión: 01 Página: 7 de 21

personal idóneo y recursos físicos y tecnológicos que permitan una atención excelente; así mismo escuchar la expresión respetuosa de las opiniones, quejas, reclamos y recomendaciones y

responder de manera oportuna a sus peticiones, fomentar sus derechos y deberes, y respeto permanente por los mismos, brindarle información clara, objetiva y confiable, respetar la confidencialidad de la información y dar satisfacción con el servicio prestado.

Con otras Instituciones: De colaboración armónica para el logro de resultados de beneficio social, a través de relaciones cooperadoras para el mejoramiento del sistema de salud. Las relaciones serán transparentes en la dinámica de mutuo ganador, promoviendo la resolución de diferencias que puedan presentarse por medio de mecanismos de comunicación y arreglo directo.


Con los Contratistas y Proveedores: Realizar procesos transparentes de contratación para asegurar procesos imparciales y garantizar una equilibrada competencia que demuestre los mejores estándares de calidad en procura de un clima de confianza, respetar las normas y leyes laborales, comerciales y ambientales, promocionar la adopción de prácticas de responsabilidad social empresarial y garantizar la calidad de productos y servicios.

Con el Estado: Participar en los procesos de elaboración de normas y leyes, en caso de que sea requerido, respetar y dar cumplimiento de las normas y leyes, apoyar a las iniciativas de desarrollo social, económico y ambiental, dar cumplimiento de las obligaciones tributaria, realizar promoción de iniciativas de desarrollo social, económico y ambiental.

Con la Comunidad: Mejorar la calidad de vida y del entorno de las comunidades vecinas, trabajar con la solidaridad, apoyar a iniciativas comunitarias y fomento de la participación social, generar estrategias de comunicación adecuadas, y apoyar a nuevas generaciones y grupos vulnerables de la población.

Con el Medio Ambiente: Realizar acciones para la protección y conservación del medio ambiente tendientes a minimizar y compensar cuando

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

	PLAN DE GESTION DE LA INTEGRIDAD	Fecha: 10/05/2023
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-ATH-PL-050 Versión: 01
		Página: 8 de 21


corresponda los impactos negativos de tipo ambiental que pueda generar la Organización, como consecuencia de las actividades de la prestación de sus servicios; así mismo propiciar, promover y sensibilizar en la comunidad hospitalaria la necesidad del cuidado y protección del medio ambiente, hacer uso eficiente de los recursos, realizar educación y sensibilización ambiental, hacer protección, conservación y recuperación del medio ambiente, producir y consumir de una forma sostenible.

De los Directivos: Dar a los usuarios y colaboradores un trato respetuoso y justo, fomentar el trabajo productivo en equipo, la cooperación y el diálogo basado en el respeto, hacer observaciones y sugerencias que permitan elevar la calidad en la prestación de los servicios y corregir de manera formativa los errores del personal a su cargo. Los directivos a su vez priorizan el fortalecimiento de valores y el comportamiento ético, suministran información veraz y oportuna a los funcionarios a cargo, usuarios y demás personas que la requieran o soliciten e implementan sistemas de control que conduzcan a la óptima utilización de los recursos humanos, financieros y técnicos.

De los Colaboradores: Desempeñar sus funciones con responsabilidad, honestidad, compromiso, transparencia, oportunidad, eficiencia y eficacia; aplicar el autocontrol en sus puestos de trabajo y en el desempeño de sus funciones, tratar con respeto y tolerancia a los demás sin discriminación alguna, proteger los bienes y hacer uso de ellos exclusivamente para el fin al que fueron destinados, acatar las normas y leyes laborales, Del manejo de información: La información colectada y generada en el Hospital con respecto de sus usuarios, pacientes, funcionarios, proveedores y contratistas, tiene el respaldo de la conservación segura y la confidencialidad en su manejo; la confidencialidad sólo puede suspenderse por orden de autoridad legal competente.

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 redundará en el aumento de la confianza institucional, interna y externa.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

	PLAN DE GESTION DE LA INTEGRIDAD	Fecha: 10/05/2023
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-ATH-PL-050
		Versión: 01
		Página: 9 de 21

Cambio cultural: Hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos.

Ética: (del griego ethos: morada, costumbres, tradiciones) Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social. Está interacción social implica el vivir bien y el habitar bien.

Ética Pública: Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública.

Integridad: Cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

Principios y Valores: Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta, en esta línea, los Principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual la persona o los grupos se adscriben.


Transparencia: Principio de la administración pública, que propende por la democratización y libertad de acceso a la información y la inclusión ciudadana

Gestor de Integridad: Servidores cuya misión corresponde a liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de Integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la Entidad.

6. PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

Este Plan pretende lograr que nuestra organización y servidores públicos operen bajo la *INTEGRIDAD*, comprometiéndose activamente a la aplicación de este principio en sus actuaciones diarias, para avanzar en el fomento de la integridad es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo, que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones y actitudes.

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

	PLAN DE GESTION DE LA INTEGRIDAD	Fecha: 10/05/2023
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-ATH-PL-050
		Versión: 01
		Página: 10 de 21

7. RESPONSABLES

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

- ✓ Representante legal y nivel directivo
- ✓ Jefe Oficina de Talento Humano o quien haga sus veces
- ✓ Servidores y Contratistas de la entidad
- ✓ Oficina de Planeación o quien haga sus veces
- ✓ Oficina de Control Interno o quien haga sus veces

8. FASES

Para la ejecución del Plan de Gestión de Integridad la institución adoptara las siguiente fases:

8.1 Aislamiento

Actualización de Código de Integridad, Código de Conduita y Buen Gobierno y Política de Integridad en esta fase se desarrollara la acciones para la implementación y la medición del impacto sobre los comportamientos de los servidores y el clima organizacional.


- ✓ Actualización de los documentos vinculados a Integridad Institucional
- ✓ Cronograma de actividades de Integridad para la vigencia evaluada
- ✓ Reportar al área de Planeacion las actividades a realizar por parte de Talento Humano en Integridad.
- ✓ Publicación en la pagina web de la institución

Conformación equipo de Integridad Institucional

Servidores públicos de la E.S.E HDSAP, libre nombramiento y remoción; y quienes se encuentren en provisionalidad y que cumplan con los siguientes criterios:

- ✓ Actitud y vocación de servicio
- ✓ Capacidad de liderazgo
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Fortalecimiento del sentido de pertenencia

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

	PLAN DE GESTION DE LA INTEGRIDAD	Fecha: 10/05/2023
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-ATH-PL-050
		Versión: 01
		Página: 11 de 21

Funciones del equipo:

- ✓ Diseño, ejecución y seguimiento del Plan de Gestión de Integridad
- ✓ Realización del cronograma de actividades anual
- ✓ Promoción en las diferentes áreas del código de integridad por medios de actividades pedagógicas y comunicativas
- ✓ Incluir actividades de integridad en todos los eventos de la institución
- ✓ Realizar la articulación con los programas que cuenta la institución
- ✓ Realizar informes de seguimiento y cargue de las evidencias en sitio web destinado para dicho fin.
- ✓ Realizar el autodiagnóstico de integridad MIPG anualmente
- ✓ Realizar capacitación enfocadas en integridad
- ✓ Incluir los avances y alcance en rendición de cuentas
- ✓ Presentar las actividades realizadas y evidencias en comité de gestión y desempeño

8.2 Diagnóstico

A partir de la realización del autodiagnóstico de integridad MIPG la institución podrá tener una línea base, sobre la cual podrá realizar análisis vulnerabilidades y así proyectar el plan de acción para poder mitigar y a partir de allí implementar los objetivos para el cambio cultural de la entidad y la apropiación de los valores públicos de los colaboradores.

Para la vigencia 2023 la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, realizo el autodiagnóstico de integridad obteniendo el siguiente resultado:

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD						
ENTIDAD				CALIFICACIÓN TOTAL		
				29,2		
COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)	OBSERVACIONES
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del	28,6	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	35,0	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	50	Verificar si hay actualización y socializar y evaluar por parte de Talento Humano

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"

Código de Integridad				
			Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	30
			Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	30
			Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	30
	Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.	32,5	Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	35
			Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.	30
	Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	22,0	Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	20
			Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad.	20
			Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad	
			Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	30
				No se tiene rubro asignado para estas actividades
				Creación del cronograma para el último trimestre 2023

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”



PLAN DE GESTION DE LA INTEGRIDAD

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA**

**PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – ADMINISTRACION DEL
TALENTO HUMANO**

Fecha: 10/05/2023
Código: MAG-GTH-ATH-PL-050
Versión: 01
Página: 13 de 21

				Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana	20	Desde el líder talento humano definir la persona que estará encargado del código de integridad
				Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.	20	Creación de formulario digital para la socialización y evaluación del código
Promoción de la gestión del Código de Integridad	30,0	Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad	34,0	Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.	20	A partir de la delegación de talento humano la persona encargada presentara las actividades a realizar
				Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.	20	A partir de la creación de las actividades según plan de medios se realizara el despliegue de cada una de las actividades
				Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	20	
				Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.	80	Habilitar en la página un espacio para interactuar referente al código de integridad
				Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y	30	

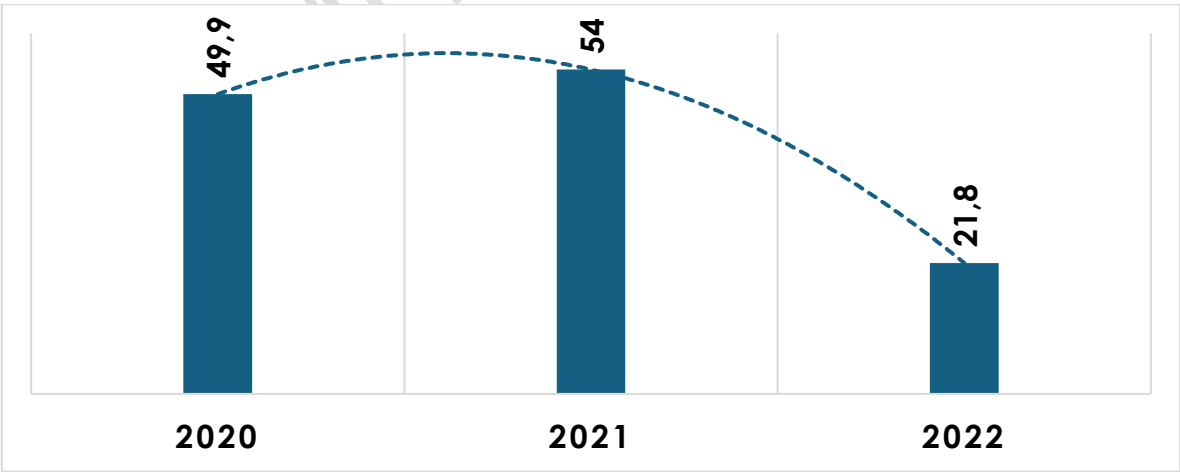
“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”



<p align="center">PLAN DE GESTION DE LA INTEGRIDAD</p> <p align="center">EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</p> <p align="center">PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMUMANO – ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO</p>	<p>Fecha: 10/05/2023</p> <p>Código: MAG-GTH-ATH-PL-050</p>
	<p>Versión: 01</p> <p>Página: 14 de 21</p>


<p align="center">Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad</p>	<p align="center">20,0</p>	<p>realizar los ajustes a que haya lugar.</p>	<p>20</p>	<p>No se ha realizado las actividades están en proceso de ejecución</p>
		<p>Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.</p>	<p>20</p>	<p>pendiente de crear cronograma de actividades con los colaboradores</p>
		<p>Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad:</p> <p>1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Grupos de intercambio</p>	<p>20</p>	<p>Informe de cierre</p>
		<p>Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.</p>	<p>20</p>	

En el diligenciamiento consolidado de la Política de Integridad en el Formulario Único de Reporte de Actividades y Gestión FURAG, la institución obtuvo el siguiente puntaje:



“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

“Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua “Documento Controlado” Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital”

	PLAN DE GESTION DE LA INTEGRIDAD	Fecha: 10/05/2023
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-ATH-PL-050 Versión: 01 Página: 15 de 21

8.3 Implementación

Dar a conocer el grupo de integridad de la institución para adelantar reuniones según la periodicidad y realizar la divulgación de los valores de la integridad, siguiendo el cronograma de actividades proyectadas para cada vigencia y así medir el verdadero impacto sobre las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores y el clima organizacional.

- ✓ Realizar ejercicios participativos permanentes para la divulgación y apropiación de los valores y principios del código de integridad.
- ✓ Promover la participación activa del personal de Planta, Contratistas y Agremiados en las actividades del código de integridad programadas por la institución.
- ✓ Realizar capacitaciones sobre el código de integridad
- ✓ Reconocer al colaborador con mayor valor del mes
- ✓ Actividades mensuales reconociendo Nuestro valor de mes
- ✓ Incluir en la inducción y reinducción institucional la socialización del código de integridad
- ✓ Incluir en todos los comités de la institución un apartado sobre los valores y dejar evidencia en el acta o informe del comité

Nuestro Valores Institucionales

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”



PLAN DE GESTION DE LA INTEGRIDAD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO

Fecha: 10/05/2023
Código: MAG-GTH-ATH-PL-050
Versión: 01
Página: 16 de 21

8.4 Seguimiento y Evaluación

Ejecutar el cronograma anual con el fin de sensibilizar, socializar, fomentar y ejemplificar los principios y valores del Código de Integridad a los colaboradores de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua y a los ciudadanos de la zona Suroccidente del Huila, contando con el seguimiento de la Oficina de Talento Humano y Control Interno en cumplimiento de las actividades y difusión efectiva del código de integridad.

9. CRONOGRAMA

N.	Actividad	Responsable	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Evidencias
ALISTAMIENTO															
1	Actualización de Código de Integridad	Talento Humano													Documento actualizado y Resolución
2	Actualización Código de Conduita y Buen Gobierno	Talento Humano													Documento actualizado y Resolución
3	Actualización Política de Integridad	Talento Humano													Documento actualizado y Resolución
4	Publicación pagina web el Plan de Gestión de Integridad y demás documentos actualizados	Planeacion Sistemas													Cargue de la información el sitio destinado para Integridad en la página web https://hospitaldelaplata.gov.co/

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso”



PLAN DE GESTION DE LA INTEGRIDAD

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – ADMINISTRACION DEL
TALENTO HUMANO**

Fecha: 10/05/2023

Código: MAG-GTH-ATH-PL-050

Versión: 01

Página: 17 de 21

5	Elaborar GIF de ambientación para la socialización de los valores en los diferentes medios de la institución	Mercadeo Talento Humano												Presentación del GIF, cargue y socialización en los diferentes medios
6	Capacitación líderes del proceso	Talento Humano												Memorias de la capacitación e informe
7	Reunión equipo de Integridad para establecer las estrategias en la apropiación de los principios y valores institucionales por parte de los colaboradores	Talento Humano Equipo de integridad												Memorias de la capacitación y acta con las estrategias definidas
8	Urna donde los colaboradores de las diferentes áreas depositen sus malos hábitos, como compromiso de integridad y adopción	Equipo de integridad												Urna, informe de la actividad

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso”



PLAN DE GESTION DE LA INTEGRIDAD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO

Fecha: 10/05/2023
Código: MAG-GTH-ATH-PL-050
Versión: 01
Página: 18 de 21

DIAGNOSTICO

9	Elaboración Autodiagnóstico de Integridad	Lideres del Proceso											Autodiagnóstico diligenciado según matriz Función Pública, presentado en Comité Gestión y Desempeño
10	Presentación FURAG Función Pública, Política de Integridad	Talento Humano Planeación											FURAG Diligenciando Política de Integridad según la vigencia
11	Incluir en el Plan de Acción Integrado MIPG la recomendaciónes priorizadas del FURAG en Integridad	Talento Humano Planeación											Matriz Plan de Acción Integrado MIPG Integridad

IMPLEMENTACIÓN

12	Aplicar encuestas de percepción Código de Integridad a todos los colaboradores	Talento Humano											Formulario de encuesta Google Forms, informe cuantitativo de la actividad
13	Socialización de los documentos actualizados de Integridad en la institución	Talento Humano Planeación											Correo Electrónico con la socialización y plan de medios de la institución

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso”



PLAN DE GESTION DE LA INTEGRIDAD

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – ADMINISTRACION DEL
TALENTO HUMANO

Fecha: 10/05/2023

Código: MAG-GTH-ATH-PL-050

Versión: 01

Página: 19 de 21

14	Capacitación en Integridad Incluir en el plan anual de capacitaciones de la institución	Talento Humano												Cronograma de Capacitaciones
15	Incluir en la inducción de los colaboradores nuevos apartado de Integridad	Talento Humano SST												Presentación PPT Inducción líder del proceso
16	Presentar en cada uno de los comités de la institución un espacio de integridad enlazado con su área	Lideres del proceso												Acta y evidencias PPT
17	Incluir en la rendición de cuentas aspectos relacionados con la integridad y actividades realizadas durante la vigencia	Gerencia Talento Humano Equipo de integridad												Memorias de la rendición de cuentas

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso”



PLAN DE GESTION DE LA INTEGRIDAD
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO – ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO

Fecha: 10/05/2023
Código: MAG-GTH-ATH-PL-050
Versión: 01
Página: 20 de 21


SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

18	Seguimiento actividades proyectadas en el cronograma de actividades	Talento Humano Control Interno													Informe de seguimiento
19	Presentar los resultados en comité de gestión y desempeño	Planeación													Acta de comité
20	Informe final de las actividades realizadas y porcentaje alcanzado	Planeación													Informe final de cierre y cargue de toda la información en la pagina web como evidencia e insumo para el diligenciamiento del FURAG

10. BILIOGRAFIA

- ❖ <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-integridad>
- ❖ <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/integridad-y-transparencia>
- ❖ <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>
- ❖ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/integridad-publica>
- ❖ <https://www.dnp.gov.co/LaEntidad /secretaria-general/subdireccion-gestion-talento/Paginas/codigo-de-integridad.aspx>

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestra Compromiso”

	PLAN DE GESTION DE LA INTEGRIDAD	Fecha: 10/05/2023
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMUMANO – ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO	Código: MAG-GTH-ATH-PL-050
		Versión: 01
		Página: 21 de 21

11. CONTROL DE VERSIONES

VERSIÓN	FECHA	COMENTARIO
01	13/01/2023	Elaboración Primera Versión

Elaborado por: Nombre: RAFAEL LUNA JOYAS Cargo: Jefe Talento Humano Firma	Fecha: 13/01/2023
Revisado por: Nombre: NELSON FELIPE TIERRADENTRO Q Cargo: Apoyo Profesional Agremiado Planeacion Firma	Fecha: 23/01/2023
Aprobado por: Nombre: GLADYS DURAN BORRERO Cargo: Gerente Firma	Fecha: 31/01/2023

“Hospital Humanizado y Seguro es Nuestro Compromiso”

“Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua “Documento Controlado” Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital”