

PLAN ANUAL DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD

Contenido

1. Introducción	1
2. Objetivos	3
2.1 Objetivo General	4
2.2 Objetivos Específicos.....	5
3. Alcance	6
4. Meta.....	6
5. Marco Normativo	1
6. Marco Conceptual	2
7. Plan de Gestión de Integridad	3
8. Responsables	4
9. Fases	5
9.1 Aislamiento	6
9.2 Diagnóstico (evaluación de necesidades)	6
9.3 Población Objetivo	6
9.4 Estrategia	6
9.5 Presupuesto.....	6
9.6 Implementación.....	6
9.7 Nuestro Valores Institucionales.....	6
9.8 Seguimiento y Evaluación.....	6
10. Cronograma	6
11. Bibliografía	6
12. Control de Versiones	6

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Gestión de Integridad de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua parte de una premisa esencial: la integridad en la función pública no se limita a la existencia de normas, códigos o instrumentos técnicos. Su verdadero impacto depende del compromiso activo de los servidores públicos, de la organización y de la ciudadanía, quienes con sus acciones cotidianas fortalecen la confianza y la legitimidad institucional.

Promover la integridad implica no solo respaldar las políticas públicas formales, sino también desplegar estrategias pedagógicas, comunicativas y participativas que inspiren cambios reales en las percepciones, actitudes y comportamientos de quienes hacen parte del servicio público. En este sentido, la construcción y apropiación de valores institucionales se consolidan como un proceso continuo y compartido, que busca garantizar la transparencia, la ética y la excelencia en la atención a la comunidad.

La participación de los servidores en la actualización de los valores de integridad constituye un eje fundamental, ya que son ellos quienes, desde su experiencia, conocen las dinámicas del sector salud y las exigencias de un servicio oportuno, humano y digno. Su aporte permite que este plan no solo sea un instrumento normativo, sino también un reflejo de las convicciones colectivas que orientan la gestión de la E.S.E.

En coherencia con ello, el área de Talento Humano, como parte estratégica y transversal de la institución, liderará la implementación de acciones orientadas a fortalecer la cultura de la integridad. Su labor busca consolidar a la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua como referente en el Suroccidente del Huila, destacándose por el compromiso ético de sus colaboradores y por la transparencia que debe caracterizar la prestación de los servicios de salud.

2. OBJETIVO

2.1 Objetivo General

Fortalecer la cultura organizacional de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua mediante la implementación de estrategias que promuevan los valores del Código de Integridad, fomentando prácticas éticas y transparentes que orienten la moralidad pública, garanticen la apropiación de los valores institucionales y contribuyan a la prestación de servicios internos y externos con calidad, generando confianza y credibilidad en la ciudadanía.

2.2 Objetivo Específicos

- ✓ Sensibilizar a todos los colaboradores de la E.S.E para que adopten y practiquen los valores del Código de Integridad en el desarrollo de sus funciones y actividades diarias.
- ✓ Orientar la implementación de los valores del Código de Integridad, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, como parte del fortalecimiento institucional.
- ✓ Fomentar la apropiación y vivencia de los valores institucionales mediante el uso de estrategias pedagógicas y diferentes medios de comunicación de la institución, promoviendo así una cultura organizacional ética, transparente y coherente con el servicio público.
- ✓ Promover espacios de participación y diálogo con los servidores públicos para reflexionar sobre dilemas éticos y fortalecer la toma de decisiones basadas en principios de integridad.
- ✓ Incorporar prácticas de reconocimiento y estímulo a los colaboradores que se destaquen por su comportamiento íntegro y ejemplar dentro de la institución.

- ✓ Fortalecer los mecanismos de control, seguimiento y evaluación del cumplimiento de los valores del Código de Integridad, asegurando su sostenibilidad en el tiempo.
- ✓ Impulsar procesos de formación y capacitación continua en ética pública, transparencia y servicio al ciudadano, dirigidos a todos los niveles de la organización.
- ✓ Consolidar alianzas con otras entidades del sector salud y con la comunidad para difundir y fortalecer la cultura de la integridad como un valor compartido.
- ✓ Asegurar que las decisiones institucionales y la gestión de los procesos internos respondan de manera coherente con los valores del Código de Integridad, generando confianza en la ciudadanía.

3. ALCANCE

El Plan de Gestión de Integridad de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua tiene como alcance la adopción, apropiación y fortalecimiento de los valores del Código de Integridad, estableciendo pautas claras de comportamiento para todos los colaboradores de la institución. Su implementación busca consolidar una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia y el respeto, orientada a la prestación de servicios de salud con calidad y humanismo.

De igual manera, el plan promueve la cultura de la integridad pública en la gestión institucional frente a la ciudadanía, garantizando el cumplimiento de los derechos y deberes, así como la generación de confianza en las actuaciones de la E.S.E. Este alcance abarca a todos los niveles de la organización, integrando la integridad como principio transversal en los procesos administrativos, asistenciales y de apoyo.

4. META

Para la vigencia 2026, la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata establece las siguientes metas en el marco de la Política de Integridad (detalladas a continuación).

No	Actividad	Responsable	Evidencias
1	Publicación página web el Plan de Gestión de Integridad y demás documentos actualizados	Talento Humano Sistemas	Cargue de la información el sitio destinado para Integridad en la página web https://hospitaldelaplata.gov.co/
2	Elaborar Poster/afiche para la socialización de los valores en los diferentes medios de la institución	Mercadeo Talento Humano	Presentación del Poster/afiche, cargue y socialización en los diferentes medios
3	Elaboración Autodiagnóstico de Integridad	Líder de Talento Humano	Autodiagnóstico diligenciado según matriz Función Pública, presentado en Comité Gestión y Desempeño
4	Presentación FURAG Función Pública, Política de Integridad	Talento Humano Líder MIPG	FURAG Diligenciando Política de Integridad según la vigencia
5	Incluir en el Plan de Acción Integrado MIPG las recomendaciones priorizadas del FURAG en Integridad	Talento Humano Líder MIPG	Matriz Plan de Acción Integrado MIPG Integridad
6	Aplicar encuestas de percepción Código de Integridad a todos los colaboradores	Talento Humano	Formulario de encuesta Google Forms, informe cuantitativo de la actividad
7	Capacitación en Integridad Incluir en el plan anual de capacitaciones de la institución	Talento Humano	Cronograma de Capacitaciones

8	Incluir en la inducción de los colaboradores nuevos apartado de Integridad	Talento Humano SST	Presentación PPT Inducción líder del proceso
9	Presentar los resultados en comité de gestión y desempeño	Líder MIPG	Acta de comité
10	Informe final de las actividades realizadas y porcentaje alcanzado	Talento Humano	Informe final de cierre y cargue de toda la información en la página web como evidencia e insumo para el diligenciamiento del FURAG

5. 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.

6. MARCO CONCEPTUAL

Administrar: Hace referencia a ejercer la dirección, organización y disposición de los recursos de una institución o territorio, asumiendo autoridad y responsabilidad sobre las personas y procesos que lo integran.

Conflicto de Interés: Situación en la que una persona, debido a sus funciones o cargo, se encuentra en posibilidad de favorecerse a sí misma o a terceros con las decisiones que adopte, generando un riesgo para la imparcialidad y transparencia de su actuación.

Transparencia: Principio fundamental de la gestión pública que garantiza que las decisiones y actuaciones institucionales estén sujetas a reglas claras, abiertas al escrutinio ciudadano, con la obligación de rendir cuentas de manera permanente.

Valor Ético: Conjunto de cualidades y formas de actuar que se consideran deseables y positivas en las personas, orientadas a la construcción de una convivencia digna, justa y respetuosa.

Principios Éticos: Son lineamientos que orientan el comportamiento de los servidores públicos en su relación con los ciudadanos, las instituciones y entre sí. Se reflejan en

el compromiso con la legalidad, la equidad, la imparcialidad, la transparencia y la calidad en el servicio.

Confianza Institucional: Resultado de una gestión ética, transparente y eficiente que fortalece la credibilidad de la entidad frente a sus colaboradores y a la ciudadanía.

Cambio Cultural: Proceso de transformación de hábitos, actitudes y comportamientos organizacionales que permite instaurar nuevas formas de actuar coherentes con los valores institucionales.

Ética: Conjunto de principios, normas y valores que orientan la conducta humana en sociedad, buscando el bien común y el respeto mutuo.

Ética Pública: Disposición de los servidores para cumplir de manera íntegra con la Constitución, la Ley y los principios de la administración pública, garantizando eficiencia, transparencia, imparcialidad y orientación hacia el interés general.

Integridad: Compromiso del Estado y sus servidores de actuar con coherencia, rectitud y cumplimiento de lo prometido, garantizando servicios de calidad, políticas públicas efectivas y confianza ciudadana.

Principios y Valores: Los principios son ideas y normas fundamentales que guían la conducta, mientras que los valores representan las convicciones y creencias que orientan la manera en que las personas e instituciones actúan en sociedad.

Gestor de Integridad: Servidor público responsable de liderar procesos de sensibilización y motivación para el fortalecimiento de la cultura de la integridad dentro de la entidad, promoviendo comportamientos alineados con los valores institucionales.

7. PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

Este Plan busca consolidar una cultura organizacional fundamentada en la integridad, donde cada servidor público asuma un compromiso activo con la aplicación de este principio en el desarrollo de sus funciones y en sus actuaciones diarias. Para avanzar en el fortalecimiento de la integridad institucional, resulta indispensable respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con estrategias pedagógicas y comunicativas que generen transformaciones reales en las percepciones, actitudes y comportamientos, contribuyendo así a la construcción de confianza y legitimidad frente a la ciudadanía.

8. RESPONSABLES

La implementación efectiva del Plan de Gestión de Integridad requiere del compromiso articulado de diferentes actores institucionales, quienes asumen responsabilidades específicas en su elaboración, ejecución, evaluación y seguimiento:

- **Representante Legal y Nivel Directivo:** Lideran el compromiso institucional con la integridad, garantizando la adopción del plan como una política estratégica de gestión. Definen lineamientos, asignan recursos y promueven la cultura ética en todos los niveles de la E.S.E.
- **Jefe de la Oficina de Talento Humano o quien haga sus veces:** Responsable de coordinar las acciones de formación, sensibilización y apropiación de los valores del Código de Integridad, impulsando estrategias que fortalezcan la cultura organizacional y el comportamiento ético de los servidores.
- **Servidores Públicos y Contratistas de la Entidad:** Son actores clave en la puesta en práctica del plan, ya que con su comportamiento diario reflejan los valores institucionales. Su responsabilidad es asumir un compromiso activo con la integridad, aplicando los principios éticos en el cumplimiento de sus funciones.

- **Oficina de Planeación o quien haga sus veces:** Encargada de articular el plan con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, asegurando que las acciones de integridad estén alineadas con la planeación estratégica, los objetivos institucionales y los procesos de mejora continua.
- **Oficina de Control Interno o quien haga sus veces:** Tiene la responsabilidad de verificar el cumplimiento del plan mediante actividades de seguimiento y evaluación, identificando riesgos de corrupción o debilidades en la cultura de integridad y formulando recomendaciones para su fortalecimiento.

9. FASES

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

9.1 Aislamiento

Actualización de Código de Integridad, Código de Conduita y Buen Gobierno y Política de Integridad en esta fase se desarrollará las 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 página 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

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 cuenta
- ✓ Presentar las actividades realizadas y evidencias en comité de gestión y desempeño

9.2 EVALUACIÓN DE NECESIDADES (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 2026 la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, realizó el autodiagnóstico de integridad obteniendo el siguiente resultado



AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD						
ENTIDAD				CALIFICACIÓN TOTAL		
				85,3		
COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)	OBSERVACIONES
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	85,4	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	85,0	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	85	
				Dianosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	85	
				Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	85	
				Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	85	
		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.	85,0	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.	85	
				Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confiabilidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.	85	
		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.	85,8	Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	85	
				Definir las estrategias para la inducción o reinducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de Integridad.	95	
				Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad	80	
				Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	85	
				Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de Integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana	85	
		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.	85			

Promoción de la gestión del Código de Integridad	85,0	Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad	85,0	Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.	85		
				Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas practicas.	85		
				Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	85		
				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.	85		
				Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.	85		
				Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	85		
		Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	85,0		85,0	Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración:	85
						1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Grupos de intercambio	85
						Documentar las buenas practicas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.	85
							85

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:



9.3 POBLACIÓN OBJETIVO

El Plan de Gestión de Integridad está dirigido a todos los actores que intervienen en la gestión y prestación de los servicios de la ESE, principalmente:

- **Directivos y jefes de área:** responsables de promover la cultura de integridad y liderar con el ejemplo.
- **Servidores públicos y contratistas:** encargados de ejecutar las actividades institucionales con transparencia, ética y cumplimiento normativo.
- **Oficina de Control Interno y Comités de Ética:** encargados de prevenir, detectar y gestionar riesgos de corrupción e inobservancia de principios éticos.
- **Usuarios y ciudadanía:** beneficiarios del servicio, cuya confianza y participación fortalecen la transparencia institucional.
- **Proveedores y aliados externos:** vinculados al cumplimiento de los principios de integridad en los procesos de contratación y suministro.

9.4 ESTRATEGIA

La estrategia del Plan de Gestión de Integridad se centra en fortalecer la cultura institucional basada en los valores éticos, la transparencia y la responsabilidad pública, mediante acciones que promuevan el comportamiento íntegro en todos los niveles de la organización.

Para ello, se implementarán acciones orientadas a:

- Sensibilizar y capacitar a los servidores y contratistas en temas de ética, transparencia y conflicto de intereses.
- Fortalecer los mecanismos de denuncia y control, garantizando la confidencialidad y protección del denunciante.

- Integrar la gestión de integridad con los procesos institucionales, de talento humano y control interno.
- Fomentar el liderazgo ético desde la alta dirección y los jefes de área.
- Promover la participación ciudadana y la rendición de cuentas como mecanismos de confianza y legitimidad.

Estas acciones buscan consolidar una cultura organizacional orientada al servicio público íntegro, transparente y comprometido con el bienestar de la ciudadanía.

Matriz DOFA para el Plan de Gestión de Integridad

Categoría	Descripción y Soportes (Mín. 2)
FORTALEZAS (F) – explotarlas u optimizarlas	
¿En qué soy fuerte? ¿Excede requisitos básicos?	F1. El plan cuenta con el liderazgo explícito del Representante Legal y Nivel Directivo, quienes garantizan la adopción y asignan recursos.
	F2. El área de Talento Humano está designada como el líder estratégico y transversal de la institución para coordinar e implementar las acciones.
	F3. Se cuenta con un equipo de trabajo conformado (equipo de Integridad Institucional) con funciones definidas para la ejecución y seguimiento.

Categoría	Descripción y Soportes (Mín. 2)
	F4. La entidad tiene un Marco de Valores Institucionales definido y actualizado: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.
DEBILIDADES (D) - minimizarlas	
¿En qué estoy fallando? ¿Qué debo mejorar?	D1. La apropiación de la cultura de integridad requiere un cambio en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores, lo cual es un proceso continuo y desafiante.
	D2. Existen brechas en el cumplimiento evidenciadas en el puntaje de la Política de Integridad del FURAG de 2022 (21.8%), que requiere un refuerzo urgente en la implementación.
	D3. La efectividad del plan depende de la articulación y compromiso de múltiples oficinas (Talento Humano, Planeación, Control Interno), lo que exige una coordinación permanente para evitar duplicidades o fallas.

Categoría	Descripción y Soportes (Mín. 2)
OPORTUNIDADES (O) - aprovecharlas	
¿Cuáles son las tendencias del mercado en el entorno? ¿Qué	O1. La gestión de integridad está alineada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) , permitiendo

Categoría	Descripción y Soportes (Mín. 2)
cambios se están presentando en el entorno?	integrar las acciones de integridad con la planeación estratégica y la mejora continua.
	O2. La promoción de la integridad permite fortalecer la confianza y credibilidad en la ciudadanía, lo que se traduce en un mayor apoyo social y legitimidad.
	O3. Existe la oportunidad de consolidar alianzas con otras entidades del sector salud y con la comunidad para difundir y fortalecer la cultura de la integridad como un valor compartido.
AMENAZAS (A) – superarlas	
¿Qué incidencias del entorno frenan la ejecución de actividades?	A1. El riesgo latente de actos de corrupción o malas prácticas que puedan ser detectados por el control ciudadano o los entes de vigilancia, afectando la imagen institucional.
	A2. La posibilidad de que los servidores públicos se enfrenten a dilemas éticos o conflictos de interés que afecten la imparcialidad y la transparencia de las decisiones.
	A3. La alta exigencia de un servicio oportuno, humano y digno en el sector salud puede generar presiones que dificulten la aplicación rigurosa de los principios éticos si no están interiorizados.

Categoría	Descripción y Soportes (Mín. 2)
Tipo de Estrategia	Descripción de la Estrategia (Cruces de Factores)
ESTRATEGIAS FO – ofensivas o de crecimiento	F1, O1: El Nivel Directivo debe liderar la integración del Plan de Integridad con el MIPG, utilizando los documentos actualizados (Código de Integridad, Política) como eje transversal para el fortalecimiento institucional.
	F2, O2: El área de Talento Humano debe implementar estrategias pedagógicas y comunicativas para divulgar los valores institucionales (F4) y capitalizar la mejora en la confianza ciudadana que genera el servicio ético y transparente.
ESTRATEGIAS FA – Defensivas	F4, A2: Utilizar los Valores Institucionales (F4) como herramienta principal para la formación y reflexión sobre dilemas éticos y conflictos de interés (A2), promoviendo la toma de decisiones basada en principios de integridad.
	F3, A1: El equipo de Integridad Institucional debe impulsar la promoción de mecanismos de control y seguimiento para identificar y mitigar riesgos de corrupción o malas prácticas (A1), reforzando la transparencia.
ESTRATEGIAS DO – de reorientación o refuerzo	D2, O3: Aprovechar las alianzas con otras entidades (O3) y la comunidad para reforzar el proceso de apropiación de la cultura de integridad y superar los bajos puntajes históricos en el FURAG (D2).

Categoría	Descripción y Soportes (Mín. 2)
	D3, O1: Fortalecer la coordinación entre Talento Humano y la Oficina de Planeación (Líder MIPG) (D3) para asegurar que las recomendaciones priorizadas del FURAG se incluyan en el Plan de Acción Integrado (O1).
ESTRATEGIAS DA – supervivencia o retiro	D1, A3: Incorporar la socialización del Código de Integridad en la inducción y reinducción (D1) para garantizar que los nuevos y actuales colaboradores respondan a la alta exigencia de un servicio oportuno, humano y digno (A3) desde el inicio de sus funciones.
	D2, A1: Fortalecer los mecanismos de seguimiento y evaluación (actividad 13) para realizar ajustes oportunos al Plan y así reducir la exposición a actos de corrupción (A1) y mejorar el cumplimiento del FURAG (D2).

Formulación de Acciones Estratégicas 2026

1. ESTRATEGIA FO: Crecimiento y Liderazgo

Nombre de la Estrategia:	F1, O1: El Nivel Directivo debe liderar la integración del Plan de Integridad con el MIPG, utilizando los documentos actualizados como eje transversal para el fortalecimiento institucional.
Código UNSPSC: Incluido en el PAA: No	Recursos de Funcionamiento: No requiere recursos adicionales

Nombre de la Estrategia:	F1, O1: El Nivel Directivo debe liderar la integración del Plan de Integridad con el MIPG, utilizando los documentos actualizados como eje transversal para el fortalecimiento institucional.
Acciones	Responsable
Realizar reunión con la Dirección y jefes de Área para socializar la Política de Integridad y los objetivos del Plan 2026.	Representante Legal y Nivel Directivo
Asegurar la articulación del Plan de Integridad con el Plan de Acción Institucional (PAI) y el MIPG para la vigencia 2026.	Oficina de Planeación o quien haga sus veces

ESTRATEGIA FA: Defensa de Valores y Prevención

Nombre de la Estrategia:	F4, A2: Utilizar los Valores Institucionales (F4) como herramienta principal para la formación y reflexión sobre dilemas éticos y conflictos de interés (A2), promoviendo la toma de decisiones basada en principios de integridad.
Código UNSPSC: Incluido en el PAA: No	Recursos de Funcionamiento: No requiere recursos adicionales
Acciones	Responsable

<p>Nombre de la Estrategia:</p>	<p>F4, A2: Utilizar los Valores Institucionales (F4) como herramienta principal para la formación y reflexión sobre dilemas éticos y conflictos de interés (A2), promoviendo la toma de decisiones basada en principios de integridad.</p>
<p>Realizar un taller anual sobre la gestión del Conflicto de Interés y dilemas éticos basados en los valores de Honestidad y Justicia⁷⁷⁷⁷.</p>	<p>Jefe de la Oficina de Talento Humano</p>
<p>Promover espacios de participación y diálogo con servidores para reflexionar sobre dilemas éticos⁹.</p>	<p>Talento Humano</p>

ESTRATEGIA DO: Refuerzo y Colaboración

<p>Nombre de la Estrategia:</p>	<p>D2, O3: Aprovechar las alianzas con otras entidades y la comunidad para reforzar el proceso de apropiación de la cultura de integridad y superar los bajos puntajes históricos en el FURAG.</p>
<p>Código UNSPSC: Includo en el PAA: No</p>	<p>Recursos de Funcionamiento: No requiere recursos adicionales</p>
<p>Acciones</p>	<p>Responsable</p>

<p>Nombre de la Estrategia:</p>	<p>D2, O3: Aprovechar las alianzas con otras entidades y la comunidad para reforzar el proceso de apropiación de la cultura de integridad y superar los bajos puntajes históricos en el FURAG.</p>
<p>Consolidar alianzas con otras entidades del sector salud y con la comunidad ¹² para difundir el Código de Integridad.</p>	<p>Talento Humano</p>
<p>Aplicar la encuesta de percepción del Código de Integridad a todos los colaboradores ¹⁴ para medir el nivel de apropiación y generar un nuevo autodiagnóstico.</p>	<p>Talento Humano</p>

ESTRATEGIA DA: Supervivencia y Mitigación de Riesgos

<p>Nombre de la Estrategia:</p>	<p>D1, A3: Incorporar la socialización del Código de Integridad en la inducción y reinducción para garantizar que los nuevos y actuales colaboradores respondan a la alta exigencia de un servicio oportuno, humano y digno desde el inicio de sus funciones.</p>
<p>Código UNSPSC: Incluido en el PAA: No</p>	<p>Recursos de Funcionamiento: No requiere recursos adicionales</p>
<p>Acciones</p>	<p>Responsable</p>

<p>Nombre de la Estrategia:</p>	<p>D1, A3: Incorporar la socialización del Código de Integridad en la inducción y reinducción para garantizar que los nuevos y actuales colaboradores respondan a la alta exigencia de un servicio oportuno, humano y digno desde el inicio de sus funciones.</p>
<p>Incluir un apartado de Integridad en la inducción de todos los colaboradores nuevos¹⁷.</p>	<p>Talento Humano y SST</p>
<p>Incluir el Código de Integridad en la reinducción anual del personal para reforzar el Compromiso y la Diligencia¹⁹.</p>	<p>Talento Humano</p>

9.5 PRESUPUESTO

La implementación del Plan de Gestión de Integridad no requiere recursos económicos adicionales, ya que las actividades previstas se desarrollarán con el apoyo del talento humano existente y mediante el uso de los recursos institucionales disponibles.

Las acciones contempladas se ejecutarán en el marco de las funciones y responsabilidades de las dependencias involucradas, garantizando su cumplimiento sin generar gastos adicionales para la ESE.

9.6 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 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
- ✓ Incluir en la inducción y reinducción institucional la socialización del código de integridad

9.7 NUESTRO VALORES INSTITUCIONALES

- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia

9.8 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.

DOCUMENTO CONTROLADO



PLAN ANUAL DE GESTION DE LA INTEGRIDAD

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO
DE PADUA LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL**

Fecha: 26/01/2026

Código: ME-GGE-PL-023

Versión: 01

Página: 27 de 31



10. CRONOGRAMA

N.	Actividad	Responsable	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Evidencias
ALISTAMIENTO															
1	Actualización cronograma de actividades	Talento Humano													Cargue de la información el sitio destinado para Integridad en la página web https://hospitaldelaplata.gov.co/
2	Publicación página web el Plan de Gestión de Integridad	Talento Humano Sistemas													Cargue de la información el sitio destinado para Integridad en la página web https://hospitaldelaplata.gov.co/
5	Elaborar Poster/afiche para la socialización de los valores en los diferentes medios de la institución	Mercadeo Talento Humano													Presentación del Poster/afiche, cargue y socialización en los diferentes medios
6	Capacitación líderes del proceso	Talento Humano													Memorias de la capacitación e informe
DIAGNOSTICO															
7	Elaboración Autodiagnóstico de Integridad	Talento Humano													Autodiagnóstico diligenciado según matriz Función Pública, presentado en Comité Gestión y Desempeño



PLAN ANUAL DE GESTION DE LA INTEGRIDAD

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO
DE PADUA LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL**

Fecha: 26/01/2026

Código: ME-GGE-PL-023

Versión: 01

Página: 28 de 31



8	Presentación FURAG Función Pública, Política de Integridad	Talento Humano Líder MIPG												FURAG Diligenciando Política de Integridad según la vigencia
9	Incluir en el Plan de Acción Integrado MIPG la recomendacion es priorizadas del FURAG en Integridad	Talento Humano Líder MIPG												Matriz Plan de Acción Integrado MIPG Integridad
IMPLEMENTACIÓN														
10	Aplicar encuestas de percepción Código de Integridad a todos los colaboradores	Talento Humano												Formulario de encuesta Google Forms, informe cuantitativo de la actividad
11	Capacitación en Integridad Incluir en el plan anual de capacitaciones de la institución	Talento Humano												Cronograma de Capacitaciones
12	Incluir en la inducción de los colaboradores nuevos	Talento Humano SST												Presentación PPT Inducción líder del proceso

apartado de Integridad		SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN													
13	Seguimiento actividades proyectadas en el cronograma de actividades	Talento Humano Líder MIPG													Matriz de Seguimiento Plan de Mejora Integrado MIPG
14	Presentar los resultados en comité de gestión y desempeño	Talento Humano Líder MIPG													Acta de comité
15	Informe final de las actividades realiza y porcentaje alcanzado	Talento Humano													Informe final de cierre y cargue de toda la información en la página web como evidencia e insumo para el diligenciamiento del FURAG



Indicador de Seguimiento:

Número de actividades ejecutas del plan de integridad en la vigencia
Número de actividades programadas en la vigencia

10. BENEFICIOS

La implementación del Plan de Gestión de Integridad generará beneficios tanto institucionales como sociales, entre los que se destacan:



	PLAN ANUAL DE GESTION DE LA INTEGRIDAD	Fecha: 26/01/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PL-023	
Versión: 01			
Página: 30 de 31			

- Fortalecimiento de la cultura organizacional, basada en principios éticos, transparencia y responsabilidad.
- Prevención de riesgos de corrupción y malas prácticas, mediante la promoción del comportamiento íntegro.
- Mayor confianza ciudadana en la gestión y en la prestación de los servicios del hospital.
- Mejora del clima laboral y del sentido de pertenencia de los servidores y contratistas.
- Cumplimiento normativo y fortalecimiento del control interno, contribuyendo al buen gobierno institucional.

11. 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

12. CONTROL DE VERSIONES

VERSIÓN	FECHA	COMENTARIO
01	26/01/2026	Actualización para la vigencia 2026

Elaborado por: Nombre: NELSON FELIPE TIERRADENTRO Q Cargo: Apoyo Profesional Planeacion Agremiado Firma	Fecha: 08/01/2026
Actualizado por: Nombre: YOLANDA BAUTISTA ALVARADO Cargo: Apoyo Profesional Talento Humano Firma	Fecha: 14/01/2026
Revisado por: Nombre: DIEGO FERNANDO MOMPOTES Cargo: Apoyo Profesional Planeacion Agremiado Firma	Fecha: 19/01/2026
Revisado por: Nombre: RAFAEL LUNA JOYAS Cargo: Técnico Operativo Jefe Gestión Talento Humano Firma	Fecha: 22/01/2026
Aprobado por: Nombre: JOSE ANTONIO MUÑOZ PAZ Cargo: Gerente Firma	Fecha: 26/01/2026