

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSCÓDIGO **3.4.1.D04**VERSIÓN **03**FECHA **Ene 16 de 2026**TIPO **PLAN**PROCESO **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO****PLAN DE GESTIÓN DE CODIGO DE INTEGRIDAD****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ
DEPARTAMENTO DE BOYACÁ**

PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

CHIQUINQUIRÁ, ENERO DE 2026

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

	CÓDIGO	3.4.1.D04	PLAN DE GESTIÓN DE CODIGO DE INTEGRIDAD
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene 16 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

Contenido

1. Introducción.....	3
2. Justificación.....	4
3. Identificación	5
4. Marco Legal	6
5. Definiciones y Conceptos	7
6. Generalidades	8
7. Contenido del Plan del Código de Integridad	9
8. Análisis Integral DOFA	12
9. Recursos Necesarios y Presupuesto Estimado	13
10.Recomendaciones	13
11. Documentos Relacionados del Sistema Integrado de Gestión	14
12. Indicadores de Éxito	15
13. Actividades y Cronograma	15
14. Seguimiento y Evaluación.....	17
15. Bibliografía	17
16. Revisión y aprobación	18
17. Control de Cambios al Documento	19

Tabla de contenido de Tablas

Tabla 1 Indicadores de éxito	15
Tabla 2: Actividades y cronograma de la vigencia.....	17

Tabla de contenido de Ilustraciones

Ilustración 1: Valores del código de integridad	12
--	----

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS			
 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEINQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D04	PLAN DE GESTIÓN DE CODIGO DE INTEGRIDAD
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene 16 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEINQUIRÁ			

1. Introducción

La construcción y puesta en marcha del Plan de Gestión de la Integridad para la vigencia 2026 en la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá representa un esfuerzo institucional profundo por consolidar una cultura organizacional cimentada en la transparencia, la ética y el servicio de alta calidad, reconociendo que ser servidor público en el sector salud requiere de un comportamiento especial y un deber ser particular bajo el sentido de lo público. Este documento se fundamenta rigurosamente en el marco técnico establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), integrando de manera sistémica los lineamientos de la "Caja de Herramientas", el "Manual de Implementación" y el "Manual de Seguimiento a la Integridad" para asegurar que la gestión ética trascienda el cumplimiento normativo y se convierta en un ejercicio pedagógico y preventivo capaz de transformar percepciones y actitudes. Mediante este enfoque, la institución busca interiorizar y vivir los cinco valores esenciales que guían nuestra labor diaria: la Honestidad, para actuar siempre con base en la verdad, denunciar faltas y favorecer el interés general sobre el particular ; el Respeto, que nos impulsa a tratar de manera digna, amable e igualitaria a cada usuario y compañero, valorando sus virtudes y condiciones sin discriminación alguna ; el Compromiso, entendido como la disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de la comunidad, sintiendo un orgullo genuino por nuestra labor de servicio ; la Diligencia, que nos exige cumplir con nuestras funciones de manera proactiva, pronta y eficiente, garantizando que los recursos del Estado se utilicen con absoluta responsabilidad para el bienestar de todos ; y finalmente, la Justicia, actuando con total imparcialidad y tomando decisiones objetivas basadas en datos confiables para proteger los derechos de cada ciudadano. Con la ejecución de este plan, la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá reafirma su vocación de servicio, promoviendo espacios de participación y asegurando que cada actuación administrativa y asistencial refleje la integridad como el valor supremo que guía nuestro hospital hacia un futuro de confianza y excelencia para todos los colombianos.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS			
 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEINQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D04	PLAN DE GESTIÓN DE CODIGO DE INTEGRIDAD
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene 16 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEINQUIRÁ			

2. Justificación

La justificación para la implementación del Plan de Gestión de la Integridad vigencia 2026 en la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá se sustenta en la necesidad de consolidar un modelo de intervención de gestión ética que sea preventivo y pedagógico, reconociendo que para lograr una organización íntegra no basta con la adopción de normas o instrumentos técnicos, sino que se requiere un compromiso activo y consciente de cada servidor en sus actuaciones diarias. En un entorno hospitalario de alta complejidad, la adopción de los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), tales como la "Caja de Herramientas", el "Manual de Implementación" y el "Manual de Seguimiento", se vuelve imperativa para redefinir la cultura organizacional bajo una premisa fundamental: el servicio público requiere un deber-ser particular y una manera específica de actuar bajo el sentido de lo público. Esta estrategia se justifica como el mecanismo idóneo para transformar percepciones y comportamientos, asegurando que los valores de Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia no sean conceptos abstractos, sino guías prácticas que permitan, por ejemplo, facilitar el acceso a información veraz, denunciar actos de corrupción, y garantizar un trato digno y libre de discriminación para todos los ciudadanos. Asimismo, este plan permite a la entidad responder con transparencia y rectitud ante los desafíos administrativos, optimizando el uso de los recursos del Estado para que lo público sea respetado y no se desperdicie, fundamentando cada decisión en datos confiables y evidencias objetivas. En última instancia, la vigencia 2026 busca que la integridad se convierta en el sello y el orgullo de la labor hospitalaria, logrando que cada colaborador interiorice que su trabajo es un compromiso vital con el bienestar de la sociedad y una herramienta fundamental para la protección de los derechos de todos los colombianos.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



CÓDIGO **3.4.1.D04**

VERSIÓN **03**

FECHA **Ene 16 de 2026**

TIPO **PLAN**

PROCESO **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

PLAN DE GESTIÓN DE CODIGO DE INTEGRIDAD

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

3. Identificación

**PROCESO
SUBPROCESO**

GESTION DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

TALENTO HUMANO

**OBJETIVO
GENERAL**

Fortalecer la cultura de integridad y transparencia en la gestión institucional durante la vigencia 2026, a través de la implementación de estrategias pedagógicas, comunicativas y de seguimiento que permitan la apropiación de los valores del servicio público, con el fin de asegurar una conducta ética ejemplar que garantice la excelencia en la atención y la protección de lo público.

Para asegurar el cumplimiento del objetivo general y la correcta implementación del Plan del código de Integridad 2026, se proponen los siguientes objetivos específicos, estructurados bajo los componentes de capacitación, comunicación y monitoreo:

**OBJETIVOS
ESPECÍFICOS**

- **Socializar** los valores y principios del Código de Integridad a través de metodologías pedagógicas y herramientas digitales (como fondos de pantalla institucionales y grupos de mensajería), garantizando que el 100% del personal asistencial y administrativo reconozca los comportamientos esperados en su labor diaria.
- **Ejecutar** un cronograma de incentivos y reconocimientos que destaque las conductas ejemplares de los servidores y colaboradores, vinculando el cumplimiento ético con el bienestar laboral y el fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional.
- **Monitorear** la efectividad de las estrategias de integridad mediante la aplicación de encuestas de percepción y el análisis de indicadores de gestión, permitiendo la toma de decisiones basada en datos para el reporte oportuno en las plataformas de medición nacional (como FURAG).

ALCANCE

El presente Código de Integridad para la vigencia 2026 tiene un alcance integral y vinculante que aplica obligatoriamente a todos los servidores públicos, trabajadores oficiales y contratistas de la institución, extendiendo su cumplimiento tanto a la sede principal como a las sedes de Sucre y La Victoria, así como a todos los servicios asistenciales y procesos administrativos, con el fin de garantizar una conducta ética unificada, coherente y transparente en

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D04	PLAN DE GESTIÓN DE CODIGO DE INTEGRIDAD
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene 16 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEQUIRÁ			

RESPONSABLE

cada nivel jerárquico y ubicación geográfica donde se represente a la entidad.

Líder de Gestión del Talento Humano y el conocimiento.

4. Marco Legal

El Código de Integridad se fundamenta en el siguiente marco normativo vigente, el cual regula la prestación de servicios de salud, la ética del servidor público y la estructura administrativa de la entidad:

Constitución Política de Colombia: Especialmente el Artículo 209, que establece los principios de la función administrativa (moralidad, eficacia e imparcialidad), y el Artículo 133, sobre la responsabilidad del servidor público.

Leyes del Sector Salud:

Ley 100 de 1993: Crea el Sistema de Seguridad Social Integral.

Ley 1438 de 2011: Fortalece el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Ley 1751 de 2015: Ley Estatutaria de Salud, que regula el derecho fundamental a la salud.

Ley 1753 de 2015: Plan Nacional de Desarrollo (con disposiciones sobre eficiencia en el gasto en salud).

Leyes de Integridad y Transparencia:

Ley 1952 de 2019 / Ley 2094 de 2021: Código General Disciplinario.

Ley 1474 de 2011: Estatuto Anticorrupción.

Ley 2195 de 2022: Medidas para la transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.

Ley 909 de 2004: Regula el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS			
	CÓDIGO	3.4.1.D04	PLAN DE GESTIÓN DE CODIGO DE INTEGRIDAD
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene 16 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

Decretos Reglamentarios:

Decreto 780 de 2016: Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social.

Decreto 429 de 2016: Sobre la política de participación social en salud.

Decreto 1499 de 2017: Que reglamenta el MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión), donde la integridad es el motor del talento humano.

Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Función Pública

Resoluciones Técnicas:

Resolución 3100 de 2019: Define las condiciones de habilitación de servicios de salud (donde el enfoque ético garantiza la seguridad del paciente).

Resolución 330 de 2017: Política de Participación Social en Salud (PPSS)

Otros

- Manual Operativo MIPG versión vigente
- Código de Integridad del Servicio Público Colombiano – DAFP
- Política de Integridad MIPG

5. Definiciones y Conceptos

Para el Código de Integridad Vigencia 2026, es fundamental definir términos que faciliten la comprensión de la ética pública y los estándares de gestión administrativa. A continuación, se presentan las definiciones clave bajo el formato solicitado:

APROPIACIÓN: Proceso mediante el cual los servidores públicos y colaboradores interiorizan los valores institucionales y los transforman en prácticas conscientes y habituales en su ejercicio laboral.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD: Instrumento que establece los valores mínimos compartidos y los comportamientos esperados de quienes integran la entidad, con el fin de orientar la conducta hacia la excelencia y la transparencia.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

	CÓDIGO	3.4.1.D04	PLAN DE GESTIÓN DE CODIGO DE INTEGRIDAD
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene 16 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

CULTURA ORGANIZACIONAL: Conjunto de creencias, valores, normas y símbolos compartidos que determinan la forma en que los integrantes de la institución perciben, piensan y reaccionan ante diferentes situaciones.

DILEMA ÉTICO: Situación en la que el servidor público se enfrenta a dos o más opciones de actuación que entran en conflicto con los valores de integridad, requiriendo un juicio razonado para elegir la conducta que más beneficie el interés general.

FURAG: Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión, herramienta técnica utilizada para recolectar información sobre el desempeño de las políticas de gestión y desempeño institucional.

INTEGRIDAD: Calidad de actuar con rectitud, honestidad y transparencia, manteniendo una coherencia total entre las palabras y las acciones en el cumplimiento del deber público.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión, marco de referencia para que las entidades públicas planeen, ejecuten, hagan seguimiento y control en su gestión de forma eficiente y transparente.

PROBIDAD: Rectitud de ánimo y honradez en el obrar, especialmente referida a la gestión de los recursos públicos y el cumplimiento estricto de las funciones asignadas.

SOCIALIZACIÓN: Estrategia de comunicación y aprendizaje utilizada para difundir el contenido del plan de integridad a todo el personal, asegurando que la información llegue de manera clara y efectiva.

VALOR PÚBLICO: Resultados o beneficios que la ciudadanía recibe a través de la gestión institucional, los cuales deben estar marcados por la calidad, la ética y la satisfacción de las necesidades de salud.

6. Generalidades

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS			
 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEINQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D04	PLAN DE GESTIÓN DE CODIGO DE INTEGRIDAD
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene 16 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEINQUIRÁ			

La implementación del Código de integridad para la presente vigencia se desarrolla bajo tres ejes estratégicos que garantizan su operatividad:

- Eje de Sensibilización: Uso de medios digitales, piezas gráficas y talleres lúdicos para que el personal reconozca los valores (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia).
- Eje de Participación: Involucramiento activo de las sedes de Sucre y La Victoria en la elección de "Gestores de Integridad" para descentralizar la política ética.
- Eje de Seguimiento: Monitoreo periódico del impacto de las capacitaciones y el nivel de denuncia o reporte de actos contrarios a la ética pública.

7. Contenido del Plan del Código de Integridad

El contenido del Plan de Gestión de la Integridad 2026 de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá se estructura como un sistema integral de gestión ética que articula el marco normativo del Departamento Administrativo de la Función Pública con la realidad institucional, iniciando con un componente estratégico que define los objetivos de transparencia y el alcance para todos los servidores y colaboradores. Este cuerpo programático desarrolla detalladamente los cinco valores fundacionales que orientan el comportamiento del servidor público colombiano, comenzando por la Honestidad, que exige actuar con fundamento en la verdad y facilitar el acceso a la información pública ; el Respeto, enfocado en brindar un trato digno, amable e igualitario a todas las personas sin importar su condición o labor ; el Compromiso, que implica ser conscientes de la importancia del rol institucional y mantener una disposición permanente para resolver las necesidades de la ciudadanía; la Diligencia, para cumplir las funciones de manera eficiente optimizando el uso de los recursos del Estado ; y la Justicia, actuando con imparcialidad y garantizando los derechos de las personas mediante decisiones objetivas basadas en evidencias. Asimismo, el plan incorpora una metodología de implementación basada en los manuales técnicos del DAFP, la cual contempla un sistema de formación e interiorización de estos valores a través de

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D04	PLAN DE GESTIÓN DE CODIGO DE INTEGRIDAD
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene 16 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

ejercicios pedagógicos y de comunicación que buscan alcanzar cambios concretos en las actitudes de los servidores. Finalmente, se establece un sistema de seguimiento y evaluación robusto que permite monitorear la implementación del Código, proporcionando instancias pertinentes para la orientación en la aplicación de los deberes y asegurando que la gestión ética sea un proceso de mejora continua que fortalezca la vocación de servicio y el orgullo de ayudar a los colombianos.

7.1 Desarrollo de Valores del Código de Integridad 2026

➤ **HONESTIDAD:** Este valor se define como actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo siempre el interés general.

compromiso: radica en entender que, para lograr organizaciones íntegras, es indispensable comprometerse activamente con la rectitud en las actuaciones diarias.

Lo que hago: Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, facilito el acceso a la información pública veraz y oportuna, denuncio las faltas o delitos de los que tengo conocimiento y pido orientación cuando tengo dudas sobre mis deberes.

Lo que no hago: No doy trato preferencial a personas cercanas, no acepto incentivos o beneficios de terceros interesados en decisiones, no uso recursos públicos para fines personales o familiares y no soy descuidado con la gestión de la información a mi cargo.

➤ **RESPECTO:** Consiste en reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia o cualquier otra condición.

Compromiso: se basa en la premisa de que no hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

Lo que hago: Atiendo con amabilidad e igualdad a todas las personas en cualquier situación, utilizo palabras y gestos cordiales sin importar la condición socioeconómica o religiosa del otro y me mantengo abierto al diálogo a pesar de las opiniones distintas.

Lo que no hago: Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, jamás baso mis decisiones en estereotipos o prejuicios y no agredo ni ignoro a los ciudadanos ni a mis compañeros de trabajo.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D04	PLAN DE GESTIÓN DE CODIGO DE INTEGRIDAD
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene 16 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

➤ **COMPROMISO:** Se define como la conciencia de la importancia del rol del servidor público y la disposición permanente para resolver las necesidades de las personas, buscando mejorar su bienestar.

Compromiso: Asumir el papel de servidor entendiendo la responsabilidad adquirida frente a la ciudadanía y al país.

Lo que hago: Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas para entender su contexto, escucho y oriento a quien necesite guía en asuntos públicos y presto un servicio ágil y de calidad.

Lo que no hago: Nunca trabajo con actitud negativa ni permito que la falta de ganas afecte mi labor, no asumo que mi trabajo es irrelevante para la sociedad y jamás llego a pensar que mi servicio es un "favor" que le hago a la ciudadanía.

➤ **DILIGENCIA:** Es el cumplimiento de los deberes y funciones de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia para optimizar el uso de los recursos del Estado.

Compromiso: parte de entender que lo público es de todos y no se debe desperdiciar.

Lo que hago: Uso responsablemente los recursos públicos, cumplo con los tiempos estipulados para cada obligación laboral, aseguro la calidad en los productos que entrego y soy proactivo comunicando propuestas de mejora.

Lo que no hago: No malgasto ningún recurso público, no postergo decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas, no demuestro desinterés en mis actuaciones y no evado mis funciones por ningún motivo.

➤ **JUSTICIA:** Se define como actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación

Compromiso: La justicia implica que es grave fallar en las actuaciones por no tener claridad en la información.

Lo que hago: Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias, reconozco y protejo los derechos de cada persona según sus necesidades y establezco mecanismos de diálogo con todas las partes involucradas.

Lo que no hago: No promuevo políticas que afecten la libertad e igualdad, no favorezco puntos de vista de grupos de interés específicos y nunca permito que odios, simpatías o presiones personales interfieran en mi criterio o gestión pública.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS			
 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEINQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D04	PLAN DE GESTIÓN DE CODIGO DE INTEGRIDAD
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene 16 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEINQUIRÁ			



Ilustración 1: Valores del código de integridad

8. Análisis Integral DOFA

FORTALEZAS (ANÁLISIS INTERNO)		DEBILIDADES (ANÁLISIS INTERNO)	
1	Existencia de un marco normativo claro y valores definidos por el DAFP que facilitan la adopción institucional.	1	Resistencia al cambio o escepticismo de algunos sectores del personal frente a temas éticos.
2	Compromiso de la alta dirección para liderar el proceso de integridad como eje del MIPG.	2	Limitaciones presupuestales para el desarrollo de actividades lúdicas o incentivos físicos masivos.
3	Personal asistencial con alto sentido de vocación y servicio humanizado en las sedes.	3	Alta rotación de personal (contratistas) que dificulta la continuidad y apropiación del código.
4	Canales de comunicación interna activos (WhatsApp institucional, correo, carteleras) para la difusión.	4	Sobrecarga laboral en áreas asistenciales que reduce el tiempo disponible para capacitaciones.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D04	PLAN DE GESTIÓN DE CODIGO DE INTEGRIDAD
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene 16 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

5	Experiencia previa en la implementación de políticas de talento humano y buen desempeño en FURAG.	5	Dificultad en la coordinación y unificación de criterios éticos entre la sede principal y las sedes Sucre y La Victoria.
OPORTUNIDADES (ANÁLISIS EXTERNO)		AMENAZAS (ANÁLISIS EXTERNO)	
1	Disponibilidad de herramientas digitales y capacitaciones gratuitas ofrecidas por la Función Pública.	1	Percepción ciudadana negativa generalizada sobre la corrupción en el sector salud.
2	Fortalecimiento del derecho fundamental a la salud mediante la Ley Estatutaria, que exige mayor transparencia.	2	Cambios normativos o directrices nacionales que obliguen a reestructurar el plan a mitad de vigencia.
3	Posibilidad de alianzas con otras entidades públicas para compartir experiencias exitosas de integridad.	3	Crisis económicas que afecten el flujo de recursos para la sostenibilidad de programas de bienestar y ética.
4	Creciente demanda de la ciudadanía por servicios públicos más honestos y eficientes.	4	Limitaciones en la conectividad tecnológica y geográfica en la sede La Victoria, que pueden dificultar la unificación de la cultura de integridad en tiempo real.
5	Implementación de nuevas tecnologías para la trazabilidad y denuncia ciudadana anónima.	5	Presión asistencial externa por alta demanda de servicios, que puede llevar al personal a priorizar la celeridad técnica sobre los protocolos de trato humanizado y ética pública.

9. Recursos Necesarios y Presupuesto Estimado

N/A

10. Recomendaciones

Con el fin de garantizar la sostenibilidad y el éxito de la política de integridad en la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, se sugieren las siguientes acciones:

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D04	PLAN DE GESTIÓN DE CODIGO DE INTEGRIDAD
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene 16 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

- **Liderazgo con el Ejemplo:** Se recomienda que los directivos y jefes de área sean los primeros en adoptar y demostrar los valores del código, ya que la coherencia de los líderes es el factor principal para generar confianza y compromiso en sus equipos de trabajo.
- **Descentralización de la Ética:** Es fundamental fortalecer la presencia de los "Gestores de Integridad" en las sedes de Sucre y La Victoria, asegurando que el personal de estas zonas rurales se sienta plenamente integrado y respaldado por la cultura ética de la sede principal.
- **Lenguaje Ciudadano y Cercano:** Al socializar el código, se debe evitar el uso de tecnicismos excesivos. Se recomienda traducir los valores institucionales a comportamientos cotidianos del entorno hospitalario (ej. "Justicia" traducido como "atender a cada paciente según su urgencia médica, sin favoritismos").
- **Incentivos a la Excelencia:** Se sugiere vincular el cumplimiento del Código de Integridad con el Plan de Bienestar Social, reconociendo públicamente a los servidores que destacan por su probidad, lo cual refuerza positivamente la cultura del buen obrar.
- **Uso de Datos para la Mejora:** Se recomienda analizar los resultados de las encuestas de percepción y los reportes de FURAG no solo como una meta de cumplimiento, sino como un insumo para ajustar anualmente las estrategias de capacitación según las necesidades reales del talento humano.
- **Protección al Denunciante:** Fortalecer y difundir los canales de denuncia anónima para que cualquier colaborador o usuario se sienta seguro al reportar actos contrarios a la ética, garantizando la reserva y el debido proceso.

11. Documentos Relacionados del Sistema Integrado de Gestión

Para el despliegue del Código de Integridad dentro del Sistema Integrado de Gestión (SIG), es fundamental listar los documentos que aseguran su operatividad, cumplimiento y medición. Esta estructura permite que el protocolo no sea solo una declaración de principios, sino un componente ejecutable del modelo institucional.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUEQUIRÁ

 CÓDIGO **3.4.1.D04**

 VERSIÓN **03**

 FECHA **Ene 16 de 2026**

 TIPO **PLAN**

 PROCESO **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**
**PLAN DE GESTIÓN DE CODIGO DE
 INTEGRIDAD**
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEQUIRÁ
12. Indicadores de Éxito

RESULTADO/PRODUCTO ESPERADO	INDICADOR
Apropiación del Código	Número de funcionarios que aprueban evaluación de apropiación del Código / Total de funcionarios evaluados x100
Cobertura de Socialización	Funcionarios capacitados / total de funcionarios x 100
Cumplimiento del cronograma	Actividades ejecutadas / actividades programadas x 100

Tabla 1 Indicadores de éxito

13. Actividades y Cronograma

Nº	ASPECTOS/ CRITERIOS	ACTIVIDAD	META	SOPORTE	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA
1	Diagnóstico o Institucional	Realizar encuesta de percepción sobre el código de integridad y clima organizacional.	80% de los colaboradores.	Informe de resultados y tabulación.	Líder de Gestión del Talento Humano	30/04/2026
2		Realizar jornadas de socialización del Código de Integridad en todas las áreas asistenciales y administrativas	90% áreas intervenidas	Informe-Listado de asistencia y actas	Líder de Gestión del Talento Humano	
3		Diseñar y divulgar piezas gráficas institucionales sobre los valores del código	12 campañas	Piezas gráficas y registros	Líder de Gestión del Talento Humano/Comunicaciones	Mensual

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D04	PLAN DE GESTIÓN DE CODIGO DE INTEGRIDAD
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene 16 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

4	Socialización y Cultura	Implementar fondos de pantalla institucionales con mensajes de integridad	100% equipos institucionales	Informe y registro fotográfico	Líder de Gestión del Talento Humano/Comunicaciones	Semestral
5		Realizar actividades lúdicas y pedagógicas sobre ética pública	3 actividades anuales	Informes y fotografías	Líder de Gestión del Talento Humano	Cuatrimestral
6		Inducción y reintroducción sobre el Código de Integridad a personal nuevo y contratistas	100% personal vinculado	Registros de Capacitación	Líder de Gestión del Talento Humano	Semestral
7	Ejecutar	Realizar campañas de apropiación del sentido de pertenencia institucional	2 campañas anuales	Informe/Evidencia fotográfica	Líder de Gestión del Talento Humano	Semestral
8		Realizar capacitaciones sobre Conflicto de Intereses	2 capacitaciones	Informe y registro de capacitación	Gestión Jurídica y Contractual	Semestral
9		Seleccionar Gestores de Integridad por sedes	1 representante por cada sede	Acta de designación	Líder de Gestión del Talento Humano	Anual
10		Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción dispuesta por Función Pública	80% de colaboradores inscritos	Certificado/Registro/aprobación Curso de Integridad	Líder de Gestión del Talento Humano	Anual
11		Actividad Caja de Herramientas	80% de colaboradores	Informe/Registro de asistencia	Líder de Gestión del Talento Humano	Anual

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

 E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ	CÓDIGO	3.4.1.D04	PLAN DE GESTIÓN DE CODIGO DE INTEGRIDAD
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene 16 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

		Función Pública "YO NUNCA HE"			Talento Humano	
12	Monitorear	Aplicar encuesta de percepción sobre cultura ética institucional	80% de colaboradores	Informe de resultados y tabulación	Líder de Gestión del Talento Humano	Semestral
13		Medir conocimiento y apropiación de valores institucionales	80% de colaboradores	Informes estadísticos	Líder de Gestión del Talento Humano	Semestral
14		Presentar resultados ante el Comité de Gestión y Desempeño	4 informes anuales	Actas de Comité	Líder de Gestión del Talento Humano	Trimestral

Tabla 2: Actividades y cronograma de la vigencia

14. Seguimiento y Evaluación

Este seguimiento es el insumo principal para el Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión (FURAG) del DAFP, por lo que la rigurosidad en los soportes (actas del Comité) es vital para obtener una calificación sobresaliente en la Dimensión de Talento Humano de MIPG.

15. Bibliografía

No.	DOCUMENTO
1	Departamento Administrativo de la Función Pública. (s. f.). <i>Código de integridad</i> . Función Pública. https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad
2	Departamento Administrativo de la Función Pública. (2024). Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) (Versión 6). Función Pública. https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/56548624/2024-12-18_Manual_operativo_mipg_6V-publicada.pdf
3	Presidencia de la República de Colombia. (2017, 11 de septiembre). Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUEINQUIRÁ

CÓDIGO **3.4.1.D04**

VERSIÓN **03**

FECHA **Ene 16 de 2026**

TIPO **PLAN**

PROCESO **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**PLAN DE GESTIÓN DE CODIGO DE
INTEGRIDAD**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUEINQUIRÁ

Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>

16. Revisión y aprobación

ÍTEM	ELABORÓ	COORDINADOR	REVISÓ	APROBÓ
Firma	<i>Adriana Hernandez</i>	<i>[Firma]</i>	<i>[Firma]</i>	<i>[Firma]</i>
Nombre	Adriana del Pilar Hernández Dueñas	Luber Ney Antonio Gualteros	Luber Ney Antonio Gualteros	Juliana del Pilar Cortázar Murillo
Cargo	Líder de Talento Humano	Coordinador de Planeación	Coordinador de Planeación	Gerente
Fecha	Ene 16 de 2026	Ene 19 de 2026	Ene 19 de 2026	Ene 20 de 2026

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS			
	CÓDIGO	3.4.1.D04	PLAN DE GESTIÓN DE CODIGO DE INTEGRIDAD
	VERSIÓN	03	
	FECHA	Ene 16 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

17. Control de Cambios al Documento

Fecha del Cambio	Versión Actual	Justificación del Cambio	Indique el ítem del Documento Donde se Requiere el Cambio	Versión Nueva	Nombre y Cargo de Quien Elaboro el Cambio	Nombre y Cargo de Quien Aprobó el Cambio
Enero 26 de 2024	0	Versión Inicial		1	Adriana del Pilar Hernández Dueñas Líder de Talento Humano	Juliana del Pilar Cortázar Murillo Gerente
Enero 14 de 2025	1	Actualización Anual	En todo el documento teniendo en cuenta las nuevas metas del área.	2	Adriana del Pilar Hernández Dueñas Líder de Talento Humano	Juliana del Pilar Cortázar Murillo Gerente
Enero 16 de 2026	2	Actualización Anual	En todo el documento teniendo en cuenta las nuevas metas del área.	3	Adriana del Pilar Hernández Dueñas Líder de Talento Humano	Juliana del Pilar Cortázar Murillo Gerente