



CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

PLAN DE GESTIÓN INTEGRIDAD

Vigencia 2025

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVOS
 - Objetivo general
 - Objetivos específicos
2. ALCANCE
3. DIAGNÓSTICO
 - Resultados del FURAG
 - 3.1 Ejecución Plan de Acción vigencia 2024
 - 3.2 Actividades ejecutadas en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad
 - 3.3 Test de percepción del Código de Integridad
 - 3.4 Encuesta verificación estrategias de comunicación
4. MECANISMOS DE SENSIBILIZACIÓN, INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y AFIANZAMIENTO DE LOS CONTENIDOS DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD
5. CANALES DE COMUNICACIÓN
6. PRESUPUESTO
7. ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL EQUIPO DE INTEGRIDAD
8. EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD
9. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

INTRODUCCIÓN

En el marco de la normatividad vigente y de las políticas y lineamientos de la Guía para la Implementación del Código de Integridad, se formula el Plan de Gestión de Integridad del DIAGNOSTICENTRO SAS para la vigencia 2025.

El Plan de Gestión de Integridad se articulará con las herramientas de gestión como el plan estratégico, planes de acción, plan anticorrupción y de atención al ciudadano y los sistemas de gestión y control de que trata el Modelo Integrado de Gestión -MIPG-.

En este documento se presentan las acciones que comprende el Plan, las cuales se desarrollarán con el fin de propender por la apropiación del Código de Integridad, a través del apoyo de los líderes de proceso como promotores y garantes de la cultura organizacional.

Es así como mediante el presente documento, se establece el Plan de Gestión para la apropiación del Código de Integridad con el fin de lograr la promoción y apropiación de valores y principios para conseguir el fortalecimiento de la cultura organizacional basada en valores, acogiendo los lineamientos establecidos en la Resolución No 57 del 14 de junio de 2018, el cual cumple con los parámetros definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP-.

Por tanto, en este documento se presentan las actividades relacionadas con la Gestión de Integridad a ejecutar durante la vigencia 2025, plasmadas en un cronograma de trabajo, las cuales están orientadas no sólo al reconocimiento de valores sino a la apropiación y fortalecimiento de los comportamientos que orientan el desempeño de los colaboradores, con el fin de cumplir con la Misión, Visión y Objetivos Institucionales a través del apoyo de la Dirección y los integrantes del nivel directivo.

Para el DIAGNOSTICENTRO SAS es importante fortalecer de manera permanente mediante diferentes herramientas, los valores que hacen parte del Código de Integridad, sin distingo de cargo, así como a los proveedores y partes interesadas, para hacerlas partícipes y de esta manera promover buenas y transparentes prácticas en el ejercicio de nuestras funciones, con conciencia de la ética pública.



PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

1. OBJETIVOS

Objetivo general:

Fortalecer, socializar y mantener el cumplimiento del Código de Integridad en todos los procesos de la entidad, creando un entorno en el que se fomente la ética y se prevengan los riesgos asociados a la corrupción y los conflictos de interés, promoviendo el cambio en el comportamiento de los colaboradores y aumentando la confianza de los ciudadanos en la Entidad.

Objetivos específicos

- Fortalecer la apropiación de los valores del Código de Integridad haciéndolos parte de la cultura organizacional.
- Sensibilizar a todos los colaboradores para que incorporen los valores en su quehacer diario.
- Desarrollar actividades pedagógicas y de capacitación que permitan la apropiación de los valores del Código de Integridad

2. ALCANCE

El Plan de Gestión de Integridad inicia desde la aprobación y publicación del plan formulado de conformidad con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, de la Política de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y finaliza con el reporte de avance de actividades del plan al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

3. DIAGNÓSTICO

3.1 Resultados del FURAG

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD



DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN	RESULTADOS CDAR SAS	
		2022	2023
Talento Humano	MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. Mide la capacidad de gestionar adecuadamente su talento humano de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que la rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social, promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y las competencias de todos los colaboradores	19,2	46,4

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

Con base en el comparativo a través del instrumento de medición FURAG (2022-2023) se puede evidenciar un resultado positivo al pasar del 19.2 a 46.4 concluyendo que el DIAGNOSTICENTRO SAS ha realizado esfuerzos en pro de la mejora continua de la Política de Integridad, trabajando en el fortalecimiento y apropiación de los valores del Código de Integridad por medio del cumplimiento de las actividades establecidas en el Plan de Acción, no obstante se deben implementar nuevas metodologías que permitan afianzar el conocimiento, partiendo de las recomendaciones y sugerencias suministradas por los colaboradores, así como las recomendaciones establecidas en los resultado del FURAG 2023

3.2 Ejecución Plan de Acción vigencia 2024

POLÍTICA	ACTIVIDADES	EJECUCIÓN
INTEGRIDAD	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en el tema de integridad, teniendo en cuenta: 1 Las debilidades y fortalezas establecidas en los resultados del FURAG. 2. Confirmar si los servidores han apropiado los valores del código. 3. Verificar si las estrategias de comunicación han sido idóneas. 4. Incluir los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del código de integridad.	100%
	Proyectar el Plan de Gestión del Código de Integridad el cual debe incluir: 1. Estrategias de Implementación y Metodología 2. Canales de Comunicación. 3. Estrategias de implementación inducción y reinducción. 4. Presupuesto. 5. Roles y responsabilidades del equipo de integridad. 6. Cronograma de ejecución.	100%
	Ejecutar el Plan de Gestión del Código de Integridad:	100%
	Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad: Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad: 1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código. 2. Grupos de intercambio.Documentar las buenas practicas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.	100%

Se evidencia un cumplimiento del 100% de las actividades propuestas en el Plan de Acción de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

3.3 Actividades ejecutadas en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad

Con el objetivo de continuar fortaleciendo el Código de Integridad y cumplir con las actividades propuestas en el cronograma de actividades y algunas establecidas en el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano vigencia 2024, se llevó a cabo con todos los colaboradores de la entidad -tanto personal de planta como contratistas-, la reinducción del Código de Integridad mediante las siguientes

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

herramientas

- Diapositivas con video introductorio de parte de la Gerente invitando a los funcionarios a apropiarse los valores.

- JULIO 9 y 10 DE 2024: HONESTIDAD Y RESPETO

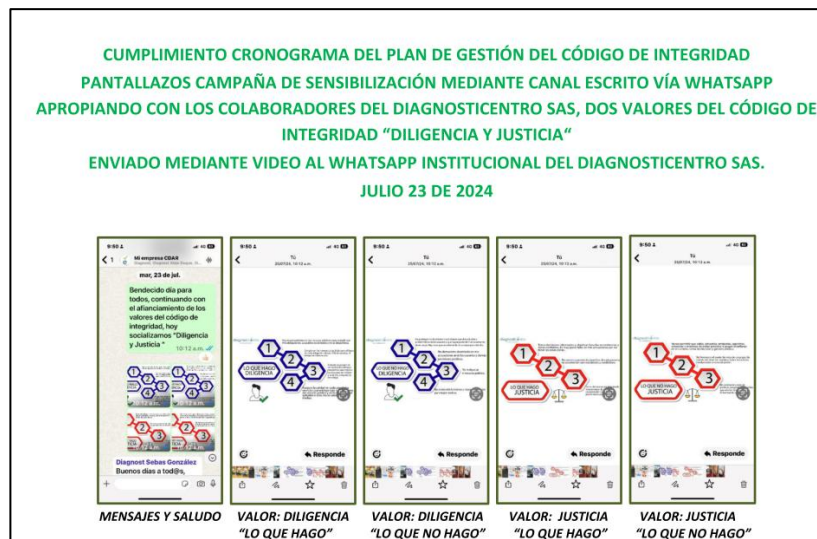
CUMPLIMIENTO CRONOGRAMA DEL PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD
PANTALLAZOS CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN MEDIANTE CANAL ESCRITO VÍA WHATSAPP
APROPIANDO CON LOS COLABORADORES DEL DIAGNOSTICENTRO SAS, LOS DOS PRIMEROS VALORES
DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD "HONESTIDAD, RESPETO"
ENVIADO MEDIANTE VIDEO AL WHATSAPP INSTITUCIONAL DEL DIAGNOSTICENTRO SAS.
JULIO 9 Y 10 DE 2024



INTRODUCCIÓN VIDEO GERENTE INVITACIÓN DE APROPIACIÓN VALORES HONESTIDAD RESPETO

- JULIO 23 DE 2024: DILIGENCIA Y JUSTICIA

CUMPLIMIENTO CRONOGRAMA DEL PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD
PANTALLAZOS CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN MEDIANTE CANAL ESCRITO VÍA WHATSAPP
APROPIANDO CON LOS COLABORADORES DEL DIAGNOSTICENTRO SAS, DOS VALORES DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD "DILIGENCIA Y JUSTICIA"
ENVIADO MEDIANTE VIDEO AL WHATSAPP INSTITUCIONAL DEL DIAGNOSTICENTRO SAS.
JULIO 23 DE 2024

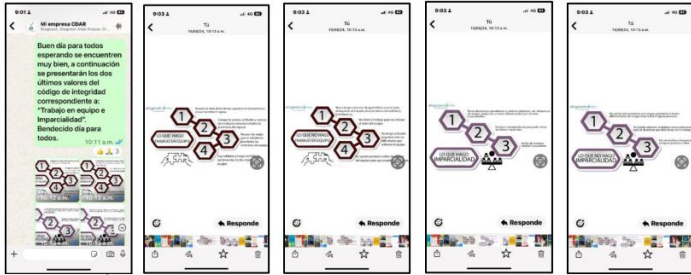


MENSAJES Y SALUDO VALOR: DILIGENCIA "LO QUE HAGO" VALOR: DILIGENCIA "LO QUE NO HAGO" VALOR: JUSTICIA "LO QUE HAGO" VALOR: JUSTICIA "LO QUE NO HAGO"

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

- AGOSTO 16 DE 2024: TRABAJO EN EQUIPO E IMPARCIALIDAD

CUMPLIMIENTO AL CRONOGRAMA DEL PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD
PANTALLAZOS CAMPAÑA DE SENSIBILIZACIÓN MEDIANTE CANAL ESCRITO VÍA WHATSAPP
APROPIANDO CON LOS COLABORADORES DEL DIAGNOSTICENTRO SAS, LOS DOS ÚLTIMOS VALORES DEL
CÓDIGO DE INTEGRIDAD
“TRABAJO EN EQUIPO E IMPARCIALIDAD “
SOCIALIZADO MEDIANTE EL WHATSAPP INSTITUCIONAL DEL DIAGNOSTICENTRO SAS.
ENVIADOS EL 15 DE AGOSTO DE 2024



INTRODUCCIÓN VALOR TRABAJO EN EQUIPO VALOR TRABAJO EN EQUIPO VALOR IMPARCIALIDAD VALOR IMPARCIALIDAD

- b. Documento escrito con registro fotográfico de los mismos colaboradores para interiorizar aún más el Código de Integridad.



Contenido

- Introducción
- Construcción Participativa
- Honestidad
- Respeto
- Compromiso
- Diligencia
- Justicia
- Trabajo en equipo
- Imparcialidad

Introducción

“Ser servidor público implica y requiere un comportamiento especial, un deber- ser particular, una manera específica de actuar bajo el título de la pública. No es cualquier cosa”.

Para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos. También es indispensable que los ciudadanos, los servidores y los empresarios 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 espacio comunicativo y pedagógico sostenido que busque educar y cambiar conductas en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y los ciudadanos. Así las cosas, en el Centro de Diagnóstico Auténtico de Risaralda S.A.S. se decidió crear un Código de Integridad lo suficientemente general y conciso para ser aplicable a todos los servidores de la empresa, ya sea que pertenecieran a los procesos comerciales o a los de apoyo.

Es así como nace este Código de Integridad, elaborado mediante Resolución No. 57 del 14 de junio de 2018. Un Código que, de manera muy sencilla pero poderosa, nos sirve de guía, sella e impulsa de cara adelante por y a favor los empleados del Diagnosticentro S.A.S. por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

Construcción participativa

La construcción participativa no permite ignorar a los beneficiarios ni a la presencia de intermediarios en el Código de Ética. Los agentes de la construcción participativa son los miembros de la comunidad que trabajan de manera conjunta para mejorar la calidad de la construcción pública. Resaltando que un principio fundamental es la transparencia en el proceso de construcción, que debe involucrar a la larga de la construcción de la que el Código de Ética es un resultado. La construcción participativa es un proceso continuo que involucra a la comunidad en la construcción de la calidad de la construcción pública.

Honestidad

La honestidad es un fundamento de la ética, es un principio que debe ser aplicado en todas las acciones y decisiones que se toman en el ejercicio de la función pública.

LO QUE HAGO

- 1. Mantengo una conducta honesta y transparente en todas mis acciones.
- 2. No acepto regalos ni favores que puedan influir en mi desempeño.
- 3. No acepto sobornos ni comisiones ilegales.
- 4. No acepto favores ni trato preferencial a nadie.
- 5. No acepto favores ni trato preferencial a nadie.
- 6. No acepto favores ni trato preferencial a nadie.
- 7. No acepto favores ni trato preferencial a nadie.
- 8. No acepto favores ni trato preferencial a nadie.
- 9. No acepto favores ni trato preferencial a nadie.
- 10. No acepto favores ni trato preferencial a nadie.

LO QUE NO HAGO

- 1. No acepto regalos ni favores que puedan influir en mi desempeño.
- 2. No acepto sobornos ni comisiones ilegales.
- 3. No acepto favores ni trato preferencial a nadie.
- 4. No acepto favores ni trato preferencial a nadie.
- 5. No acepto favores ni trato preferencial a nadie.
- 6. No acepto favores ni trato preferencial a nadie.
- 7. No acepto favores ni trato preferencial a nadie.
- 8. No acepto favores ni trato preferencial a nadie.
- 9. No acepto favores ni trato preferencial a nadie.
- 10. No acepto favores ni trato preferencial a nadie.

Respeto

El respeto, el valor y el trato de respeto a todos los ciudadanos, con sus valores y cultura, es un principio que debe ser aplicado en todas las acciones y decisiones que se toman en el ejercicio de la función pública.

LO QUE HAGO

- 1. Respeto a todos los ciudadanos, con sus valores y cultura.
- 2. Respeto a todos los ciudadanos, con sus valores y cultura.
- 3. Respeto a todos los ciudadanos, con sus valores y cultura.
- 4. Respeto a todos los ciudadanos, con sus valores y cultura.
- 5. Respeto a todos los ciudadanos, con sus valores y cultura.
- 6. Respeto a todos los ciudadanos, con sus valores y cultura.
- 7. Respeto a todos los ciudadanos, con sus valores y cultura.
- 8. Respeto a todos los ciudadanos, con sus valores y cultura.
- 9. Respeto a todos los ciudadanos, con sus valores y cultura.
- 10. Respeto a todos los ciudadanos, con sus valores y cultura.

LO QUE NO HAGO

- 1. No respeto a todos los ciudadanos, con sus valores y cultura.
- 2. No respeto a todos los ciudadanos, con sus valores y cultura.
- 3. No respeto a todos los ciudadanos, con sus valores y cultura.
- 4. No respeto a todos los ciudadanos, con sus valores y cultura.
- 5. No respeto a todos los ciudadanos, con sus valores y cultura.
- 6. No respeto a todos los ciudadanos, con sus valores y cultura.
- 7. No respeto a todos los ciudadanos, con sus valores y cultura.
- 8. No respeto a todos los ciudadanos, con sus valores y cultura.
- 9. No respeto a todos los ciudadanos, con sus valores y cultura.
- 10. No respeto a todos los ciudadanos, con sus valores y cultura.

Compromiso

El compromiso es la voluntad de la persona de dedicarse a una tarea o proyecto con seriedad y responsabilidad. Es un principio que debe ser aplicado en todas las acciones y decisiones que se toman en el ejercicio de la función pública.

LO QUE HAGO

- 1. Me comprometo a cumplir con mis obligaciones y responsabilidades.
- 2. Me comprometo a cumplir con mis obligaciones y responsabilidades.
- 3. Me comprometo a cumplir con mis obligaciones y responsabilidades.
- 4. Me comprometo a cumplir con mis obligaciones y responsabilidades.
- 5. Me comprometo a cumplir con mis obligaciones y responsabilidades.
- 6. Me comprometo a cumplir con mis obligaciones y responsabilidades.
- 7. Me comprometo a cumplir con mis obligaciones y responsabilidades.
- 8. Me comprometo a cumplir con mis obligaciones y responsabilidades.
- 9. Me comprometo a cumplir con mis obligaciones y responsabilidades.
- 10. Me comprometo a cumplir con mis obligaciones y responsabilidades.

LO QUE NO HAGO

- 1. No me comprometo a cumplir con mis obligaciones y responsabilidades.
- 2. No me comprometo a cumplir con mis obligaciones y responsabilidades.
- 3. No me comprometo a cumplir con mis obligaciones y responsabilidades.
- 4. No me comprometo a cumplir con mis obligaciones y responsabilidades.
- 5. No me comprometo a cumplir con mis obligaciones y responsabilidades.
- 6. No me comprometo a cumplir con mis obligaciones y responsabilidades.
- 7. No me comprometo a cumplir con mis obligaciones y responsabilidades.
- 8. No me comprometo a cumplir con mis obligaciones y responsabilidades.
- 9. No me comprometo a cumplir con mis obligaciones y responsabilidades.
- 10. No me comprometo a cumplir con mis obligaciones y responsabilidades.

Diligencia

La diligencia es la atención y el cuidado que se debe tener en el desempeño de las funciones públicas. Es un principio que debe ser aplicado en todas las acciones y decisiones que se toman en el ejercicio de la función pública.

LO QUE HAGO

- 1. Actúo con diligencia en todas mis acciones.
- 2. Actúo con diligencia en todas mis acciones.
- 3. Actúo con diligencia en todas mis acciones.
- 4. Actúo con diligencia en todas mis acciones.
- 5. Actúo con diligencia en todas mis acciones.
- 6. Actúo con diligencia en todas mis acciones.
- 7. Actúo con diligencia en todas mis acciones.
- 8. Actúo con diligencia en todas mis acciones.
- 9. Actúo con diligencia en todas mis acciones.
- 10. Actúo con diligencia en todas mis acciones.

LO QUE NO HAGO

- 1. No actúo con diligencia en todas mis acciones.
- 2. No actúo con diligencia en todas mis acciones.
- 3. No actúo con diligencia en todas mis acciones.
- 4. No actúo con diligencia en todas mis acciones.
- 5. No actúo con diligencia en todas mis acciones.
- 6. No actúo con diligencia en todas mis acciones.
- 7. No actúo con diligencia en todas mis acciones.
- 8. No actúo con diligencia en todas mis acciones.
- 9. No actúo con diligencia en todas mis acciones.
- 10. No actúo con diligencia en todas mis acciones.

Justicia

La justicia es el trato equitativo y sin favoritismo a todos los ciudadanos. Es un principio que debe ser aplicado en todas las acciones y decisiones que se toman en el ejercicio de la función pública.

LO QUE HAGO

- 1. Trato a todos los ciudadanos con equidad y sin favoritismo.
- 2. Trato a todos los ciudadanos con equidad y sin favoritismo.
- 3. Trato a todos los ciudadanos con equidad y sin favoritismo.
- 4. Trato a todos los ciudadanos con equidad y sin favoritismo.
- 5. Trato a todos los ciudadanos con equidad y sin favoritismo.
- 6. Trato a todos los ciudadanos con equidad y sin favoritismo.
- 7. Trato a todos los ciudadanos con equidad y sin favoritismo.
- 8. Trato a todos los ciudadanos con equidad y sin favoritismo.
- 9. Trato a todos los ciudadanos con equidad y sin favoritismo.
- 10. Trato a todos los ciudadanos con equidad y sin favoritismo.

LO QUE NO HAGO

- 1. No trato a todos los ciudadanos con equidad y sin favoritismo.
- 2. No trato a todos los ciudadanos con equidad y sin favoritismo.
- 3. No trato a todos los ciudadanos con equidad y sin favoritismo.
- 4. No trato a todos los ciudadanos con equidad y sin favoritismo.
- 5. No trato a todos los ciudadanos con equidad y sin favoritismo.
- 6. No trato a todos los ciudadanos con equidad y sin favoritismo.
- 7. No trato a todos los ciudadanos con equidad y sin favoritismo.
- 8. No trato a todos los ciudadanos con equidad y sin favoritismo.
- 9. No trato a todos los ciudadanos con equidad y sin favoritismo.
- 10. No trato a todos los ciudadanos con equidad y sin favoritismo.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es la colaboración y el apoyo mutuo entre los miembros de un equipo para lograr un objetivo común. Es un principio que debe ser aplicado en todas las acciones y decisiones que se toman en el ejercicio de la función pública.

LO QUE HAGO

- 1. Trabajo en equipo con mis compañeros.
- 2. Trabajo en equipo con mis compañeros.
- 3. Trabajo en equipo con mis compañeros.
- 4. Trabajo en equipo con mis compañeros.
- 5. Trabajo en equipo con mis compañeros.
- 6. Trabajo en equipo con mis compañeros.
- 7. Trabajo en equipo con mis compañeros.
- 8. Trabajo en equipo con mis compañeros.
- 9. Trabajo en equipo con mis compañeros.
- 10. Trabajo en equipo con mis compañeros.

LO QUE NO HAGO

- 1. No trabajo en equipo con mis compañeros.
- 2. No trabajo en equipo con mis compañeros.
- 3. No trabajo en equipo con mis compañeros.
- 4. No trabajo en equipo con mis compañeros.
- 5. No trabajo en equipo con mis compañeros.
- 6. No trabajo en equipo con mis compañeros.
- 7. No trabajo en equipo con mis compañeros.
- 8. No trabajo en equipo con mis compañeros.
- 9. No trabajo en equipo con mis compañeros.
- 10. No trabajo en equipo con mis compañeros.

Imparcialidad

La imparcialidad es la ausencia de favoritismo y de discriminación en el desempeño de las funciones públicas. Es un principio que debe ser aplicado en todas las acciones y decisiones que se toman en el ejercicio de la función pública.

LO QUE HAGO

- 1. Actúo con imparcialidad en todas mis acciones.
- 2. Actúo con imparcialidad en todas mis acciones.
- 3. Actúo con imparcialidad en todas mis acciones.
- 4. Actúo con imparcialidad en todas mis acciones.
- 5. Actúo con imparcialidad en todas mis acciones.
- 6. Actúo con imparcialidad en todas mis acciones.
- 7. Actúo con imparcialidad en todas mis acciones.
- 8. Actúo con imparcialidad en todas mis acciones.
- 9. Actúo con imparcialidad en todas mis acciones.
- 10. Actúo con imparcialidad en todas mis acciones.

LO QUE NO HAGO

- 1. No actúo con imparcialidad en todas mis acciones.
- 2. No actúo con imparcialidad en todas mis acciones.
- 3. No actúo con imparcialidad en todas mis acciones.
- 4. No actúo con imparcialidad en todas mis acciones.
- 5. No actúo con imparcialidad en todas mis acciones.
- 6. No actúo con imparcialidad en todas mis acciones.
- 7. No actúo con imparcialidad en todas mis acciones.
- 8. No actúo con imparcialidad en todas mis acciones.
- 9. No actúo con imparcialidad en todas mis acciones.
- 10. No actúo con imparcialidad en todas mis acciones.

Trabajo en equipo

El trabajo en equipo es la colaboración y el apoyo mutuo entre los miembros de un equipo para lograr un objetivo común. Es un principio que debe ser aplicado en todas las acciones y decisiones que se toman en el ejercicio de la función pública.

LO QUE HAGO

- 1. Trabajo en equipo con mis compañeros.
- 2. Trabajo en equipo con mis compañeros.
- 3. Trabajo en equipo con mis compañeros.
- 4. Trabajo en equipo con mis compañeros.
- 5. Trabajo en equipo con mis compañeros.
- 6. Trabajo en equipo con mis compañeros.
- 7. Trabajo en equipo con mis compañeros.
- 8. Trabajo en equipo con mis compañeros.
- 9. Trabajo en equipo con mis compañeros.
- 10. Trabajo en equipo con mis compañeros.

LO QUE NO HAGO

- 1. No trabajo en equipo con mis compañeros.
- 2. No trabajo en equipo con mis compañeros.
- 3. No trabajo en equipo con mis compañeros.
- 4. No trabajo en equipo con mis compañeros.
- 5. No

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

c. Evaluación mediante herramienta escrita:

diagnosticcentro
CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

VALORES DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

HORIZONTALMENTE

- 2. No considerar que mi trabajo es un 'favor' a la ciudadanía.
- 3. No postergar decisiones importantes.
- 8. No actuar de manera grosera o discriminatoria.
- 9. Uso responsable de los recursos públicos.
- 10. Decir siempre la verdad, incluso en errores.
- 11. No usar recursos públicos para fines personales.
- 12. Tomar decisiones informadas y objetivas.
- 13. No dilatar mi trabajo afectando al equipo.

VERTICALMENTE

- 1. No aceptar sobornos ni beneficios indebidos.
- 4. Tomar decisiones sin prejuicios ni sesgos.
- 5. No permitir que intereses personales influyan en mis decisiones.
- 6. Colaborar y respetar las ideas de los demás.
- 7. Asumir con disposición el papel de servidor público.
- 8. Tratar a todos de manera digna, sin importar su condición.

NOMBRE COMPLETO _____

CARGO _____

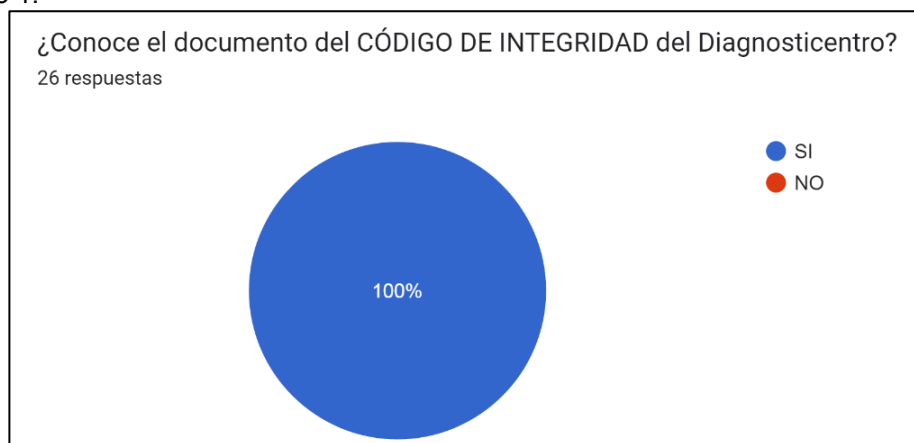
Octubre 30 2024

3.4 Test de percepción del Código de Integridad:

A continuación, se muestran los resultados obtenidos al cierre de la vigencia 2024 en cada uno de los numerales del test de Percepción de Integridad aplicado por la Dirección Financiera Administrativa a través de la herramienta Google Forms:

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

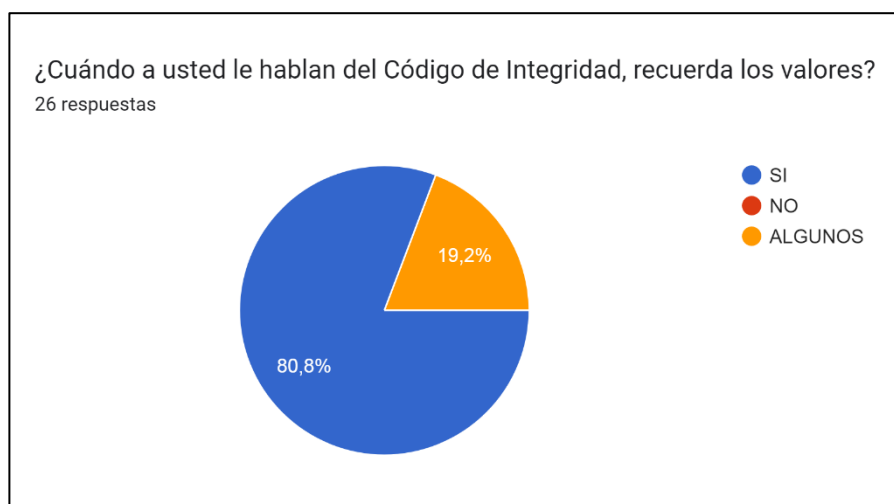
Pregunta No 1:



Pregunta 1.

ANÁLISIS: Con base en la respuesta al 100% de los que diligenciaron la encuesta afirman conocer el Código de Integridad.

Pregunta No 2



Pregunta 2.

ANÁLISIS: El 80.8 % correspondiente a 21 personas recuerda los valores del código de integridad, mientras que el 19.2 %; es decir 5 personas recuerda solo algunos

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

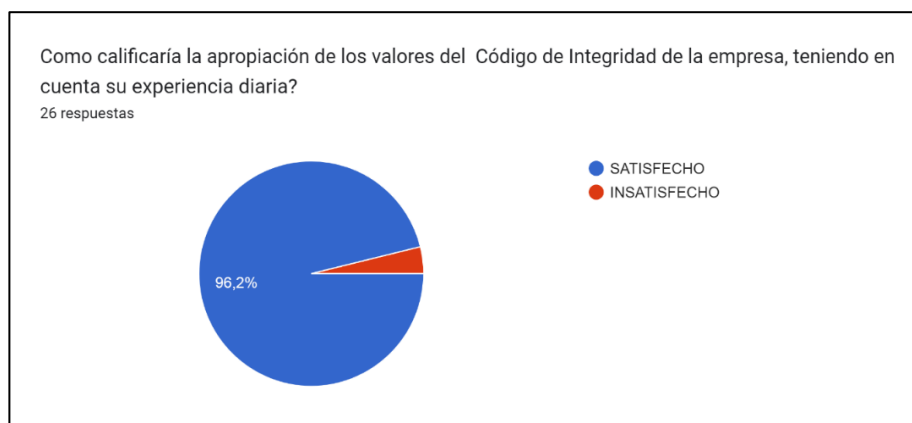
Pregunta No 3:



Pregunta 3.

ANÁLISIS: El valor del código de integridad con el que más se identifican dentro de su ámbito profesional o institucional es el COMPROMISO con un 34.6% (9 personas), seguido del valor del RESPETO con un porcentaje de 26.9% (7 personas) y con un porcentaje del 15,4% (4 personas) el valor del TRABAJO EN EQUIPO.

Pregunta No 4:



Pregunta 4.

ANÁLISIS: Con un porcentaje de 96.2% equivalente a 25 colaboradores se sienten satisfechos con la apropiación de los valores del código de integridad en su experiencia diaria. El 3,8% se sienten insatisfechos.

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

Pregunta No 5:



Pregunta 5.

ANÁLISIS: El 80.8% de los colaboradores (21 personas) identifican la definición del valor del COMPROMISO.

Pregunta No 6:

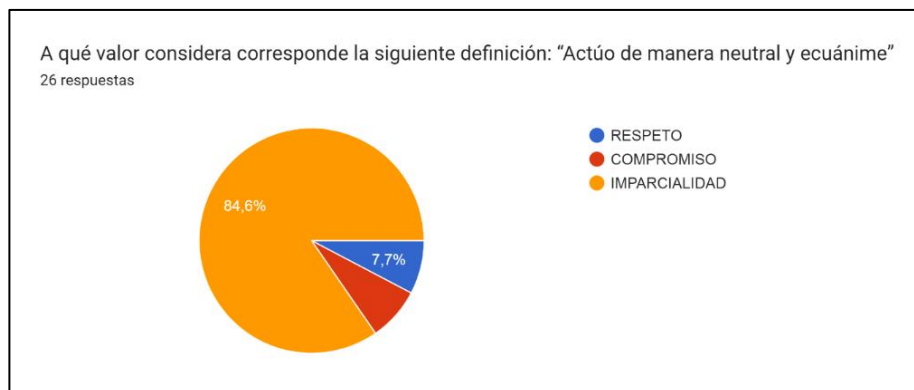


Pregunta 6.

ANÁLISIS: El 84.6% de los colaboradores (22 personas) identifican la definición del valor de la JUSTICIA.

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

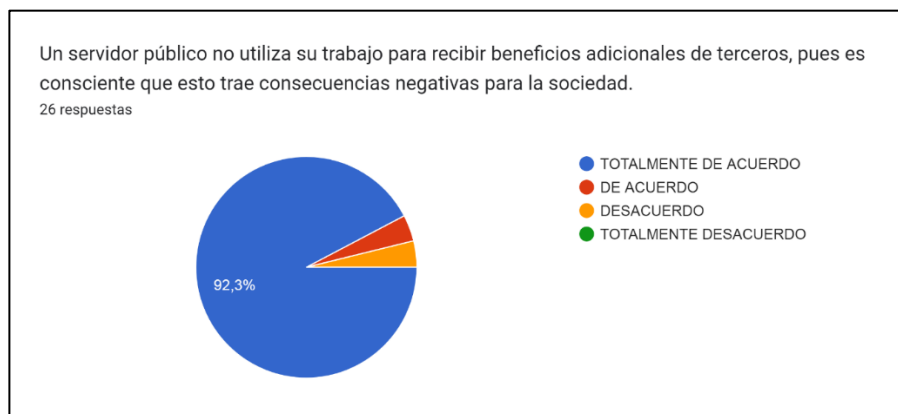
Pregunta No 7:



Pregunta 7.

ANÁLISIS: El 84.6% de los colaboradores (22 personas) identifican la definición del valor de la IMPARCIALIDAD

Pregunta No 8:

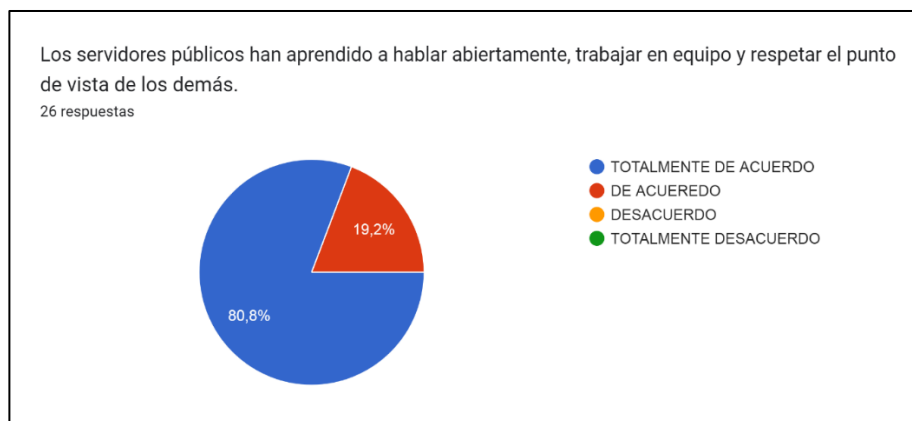


Pregunta 8.

ANÁLISIS: El 92.3% (24 personas) están totalmente de acuerdo en afirmar que un servidor público no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros.

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

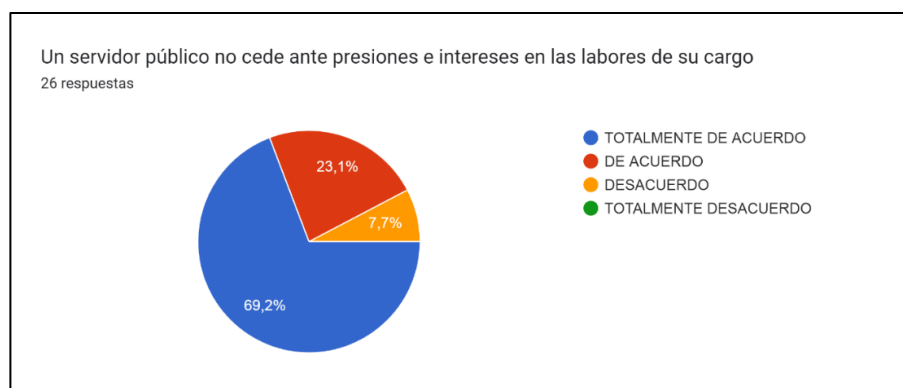
Pregunta No 9:



Pregunta 9.

ANÁLISIS: El 80.8% (21 personas) están totalmente de acuerdo en aseverar que los servidores públicos han aprendido a trabajar en equipo.

Pregunta No 10:

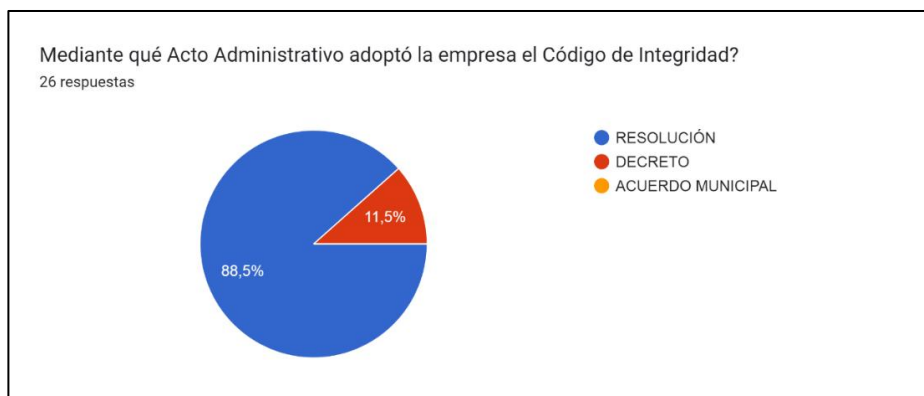


Pregunta 10.

ANÁLISIS: El 69.2% (18 personas) están totalmente de acuerdo en afirmar que un servidor público no cede ante presiones.

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

Pregunta No 11:

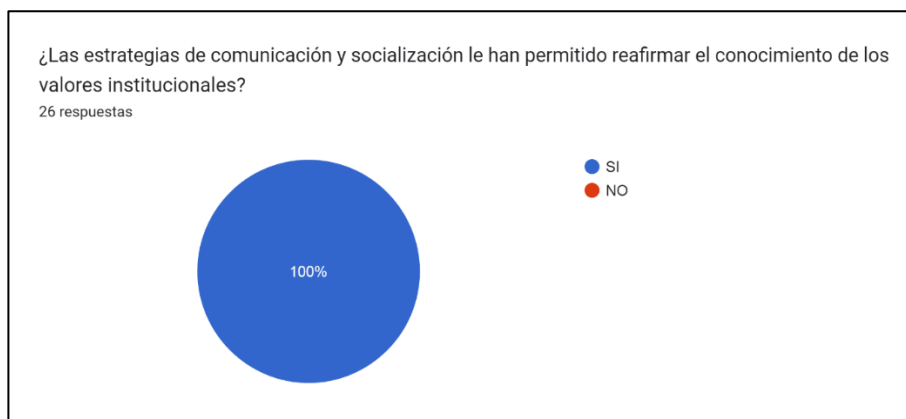


Pregunta 11.

ANÁLISIS: El 88.5% (23 personas) confirman que el Código de Integridad de la empresa fue adoptado mediante resolución.

3.5 Encuesta verificación estrategias de comunicación:

Pregunta No 1:

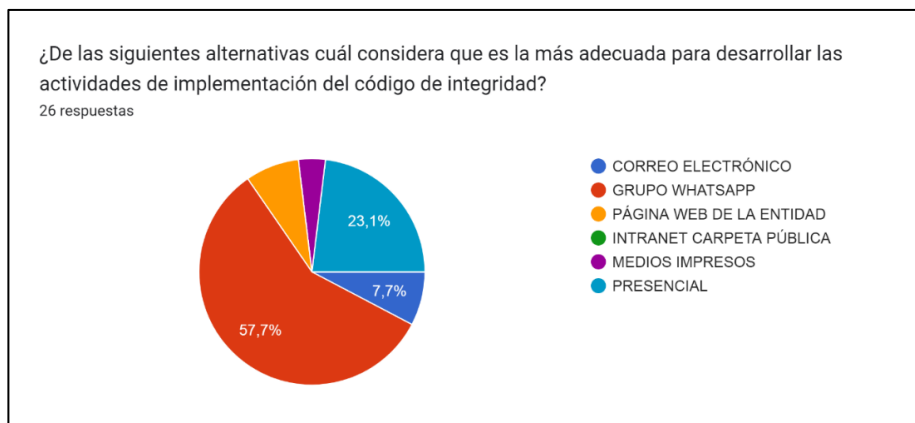


Pregunta 1.

ANÁLISIS: El 100% (26 personas) de los colaboradores han calificado las estrategias de comunicación y socialización efectivas para reafirmar el conocimiento de los valores institucionales.

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

Pregunta No 2:



Pregunta 2.

ANÁLISIS: El 57.7% (15 personas) considera que la alternativa más adecuada para desarrollar las actividades de implementación del código de integridad es el Grupo de WhatsApp, seguida por el 23.1% (6 personas) indicando el modo presencial para ejecutar este tipo de actividades.

4 MECANISMOS DE SENSIBILIZACIÓN, INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y AFIANZAMIENTO DE LOS CONTENIDOS DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

La estrategia de implementación del Código de Integridad en la Inducción y Reinducción pretenden afianzar las temáticas allí contenidas.

Estrategias.

- Capacitación:** El objetivo de la actividad es realizar capacitaciones que fortalezcan la apropiación del código de integridad y los valores.
- Bienestar:** El objetivo es asociar las actividades de Bienestar Social realizadas durante la vigencia con los valores del Código de Integridad.
- Campañas de Sensibilización y Evaluación:** El objetivo es diseñar la línea gráfica para las piezas comunicativas que se puedan socializar y dar a conocer mediante las diferentes herramientas de comunicación que serán remitidas a través de los canales de comunicación internos como: memorandos, comunicados, diapositivas, volantes, afiches, plegables, carteleros y videos entre otros. Así mismo se definirán las herramientas para evaluar de forma pedagógica las campañas trabajadas.
- Test de Percepción:** El objetivo es aplicar una encuesta que permita medir el grado de apropiación de los valores.

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

5 CANALES DE COMUNICACIÓN

Los canales que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad tienen como fin establecer la participación activa de los colaboradores a ser parte de las buenas prácticas, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje discutiendo y retroalimentando sus observaciones y recomendaciones

Lo canales son las siguientes:

Canal escrito: Mediante volantes, afiches, plegables, carteleras, comunicados, memorandos etc.

Canales digitales: Mediante videos, página web, redes sociales de la entidad, WhatsApp institucional.

Canal Interactivo: Mediante herramientas virtuales que permitan interactuar con los colaboradores,

INTERVENCIÓN DEL COMITÉ DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS E INCENTIVOS

Se recomienda aprovechar el Plan Institucional de Capacitación para implementar actividades correspondientes a la implementación y desarrollo del Código de Integridad. De igual manera, fechas establecidas por los Planes Institucionales, comités u otras actividades que involucre la participación de un número significativo de colaboradores.

6 PRESUPUESTO

Una vez analizadas las actividades a ejecutar se concluye que no se requiere presupuesto para financiar las actividades propuestas en el presente Plan, su desarrollo se realizará a través del recursos humano, tecnológico y físico con los que dispone la entidad.

7 ROLES Y RESPONSABILIDADES

Dentro de la entidad la Dirección Financiera y Administrativa es la responsable de liderar la Política de Integridad correspondiente a la Dimensión No 1 “Talento Humano” del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, quien realizará la difusión y socialización del Código de Integridad, con el personal apoyo que disponga, armonizada con los planes a los que aplique dentro del Plan Estratégico de Talento Humano – PETH, como son capacitación, bienestar, estímulos e incentivos, actividades de inducción o reinducción o de la estrategia de la política de integridad.

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

LIDER	ROL	RESPONSABILIDAD
Director Financiero y Administrativo y equipo de contratistas de apoyo.	Liderar la formulación y ajustes del Plan de Gestión de Integridad.	Realizar los ajustes o actualización del Código de Integridad cuando la situación así lo amerite.
	Orientar la implementación de las Estrategias de socialización y afianzamiento del Plan de Gestión de Integridad.	Ejecutar las actividades para la difusión, apropiación y práctica de los valores contenidos en el Código de Integridad en los funcionarios, contratistas y partes interesadas.
	Dirigir la aplicación de la encuesta "test de Integridad"	Realizar la medición del impacto de las estrategias contenidas en el Plan de Gestión de Integridad.
	Proyectar los Informes a rendir ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Presentar anualmente un informe al Comité Institucional de Gestión y Desempeño

8 EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

La evaluación de la implementación del Código de Integridad es un mecanismo de medición para identificar el grado de apropiación de los valores al interior de la entidad.

La Dirección Financiera Administrativa deberá tener presente tres componentes para el diseño del Plan de Gestión del Código de Integridad de la siguiente vigencia.

1. El análisis de la evaluación de la implementación del Código de Integridad
2. Identificar y documentar las debilidades y fortalezas en la implementación del Código de Integridad.
3. El análisis de los resultados del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión –FURAG.

9 CRONOGRAMA

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

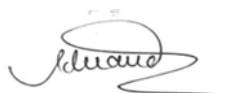
CRONOGRAMA

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	META	OBJETIVO	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
ALISTAMIENTO Y ARMONIZACIÓN										
Formular y hacer aprobar mediante Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan de Gestión de Integridad	Dirección Financiera y Administrativa, Contratista Profesional de Apoyo	1 Formulación y aprobación del Plan de Gestión de Integridad	Formular, presentar y hacer aprobar mediante Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan de Gestión de Integridad.							
Publicar el Plan de Gestión de Integridad en la intranet y en el sitio web	Dirección Financiera y Administrativa, Contratista Profesional	1 Publicación del Plan de Gestión de Integridad	Dar a conocer el Plan de Gestión de Integridad para la vigencia actual							
IMPLEMENTACIÓN										
Realizar actividades de comunicación y sensibilización relacionadas con el código de integridad.	Dirección Financiera y Administrativa, Contratista Profesional de Apoyo	3 Actividades de comunicación y sensibilización relacionadas con el código de integridad	Apropiar los valores del servicio público y fortalecimiento de la cultura de integridad que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos, que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en las entidades públicas distritales.							
Semana de los valores: Comprende actividades orientadas al fortalecimiento de la apropiación del Código de Integridad.	Dirección Financiera y Administrativa, Contratista Profesional de Apoyo	1 informe con registro fotográfico y registro de asistencia de las acciones desarrolladas en la semana de los valores								
Promocionar el Curso virtual de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción implementado por el Diagnosticentro.	Dirección Financiera y Administrativa, Contratista Profesional de Apoyo	Base de datos con servidores que han realizado el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción								
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN										
Evaluar a todos los colaboradores mediante herramientas pedagógicas la Gestión de Integridad y medir la apropiación de los valores del servicio público.	Dirección Financiera y Administrativa, Contratista Profesional de Apoyo	1 instrumento aplicado para evaluar la gestión de integridad y medir la apropiación de los valores por parte de los servidores	Medir la apropiación de los valores del servicio público y fortalecimiento de la cultura de integridad							
Realizar el Test de percepción del Código de Integridad a todos los colaboradores de la entidad.	Dirección Financiera y Administrativa, Contratista Profesional de Apoyo	1 Informe con el resultado del Test de percepción aplicado.	Medir la percepción del Código de Integridad en los colaboradores de la entidad							
Socializar a todo el personal el Informe con los resultados del Test de percepción.	Dirección Financiera y Administrativa, Contratista Profesional de Apoyo	1 Socialización a todo el personal del Informe del resultado de Test realizado.	Socializar el informe con los datos consolidados del Test							

PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD


EDNA MARGARITA JARAMILLO CORREA
Gerente

Elaboró:



LUZ ADRIANA ALZATE CRUZ
Contratista Profesional de Apoyo

Revisó:



LUZ MARINA OSPINA CARDONA
Directora Financiera Administrativa

Documento aprobado en Comité Institucional de Gestión y Desempeño el 25 de junio de 2025.