

RESOLUCIÓN No. 017
(23 de Enero de 2023)

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE
INTEGRIDAD DE LA ESE HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO, PARA LA
VIGENCIA 2023"**

El Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, nombrado mediante Decreto 0205 del 20 de marzo de 2020, expedido por el Gobernador de Santander y posesionado con Acta No. 007 del 24 de marzo de 2020, con efectos legales y fiscales, a partir del 01 de abril de 2020, en ejercicio de las atribuciones constitucionales, legales, estatutarias y en especial las conferidas en el Acuerdo de Junta Directiva N° 003 del 06 de febrero de 2006, y

CONSIDERANDO:

Que la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, es una entidad prestadora de servicio de salud mental, descentralizada del orden departamental, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 0098 del 14 de agosto de 1995, "Por medio del cual se transforma un Hospital Departamental en una Empresa Social del Estado", proferido por el Gobernador de Santander y el Acuerdo de Junta Directiva N° 003 de 2006, "Por medio del cual se reforma el Estatuto de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo", expedido por la Junta Directiva de la Entidad.

Al respecto, mediante la 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.", cuyo objeto establecido en el artículo 1º es "regular el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información."

De otra parte, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1081 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República", mediante el cual compiló el Decreto 2641 de 2012, reglamentario de los artículos 73 y 76 de la Ley 1474 de 2011, con la cual se estableció como metodología para diseñar y hacer seguimiento a dicha estrategia la establecida en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano contenida en el documento "Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano".

Con posterioridad se expidió el Decreto 124 de 2016, "Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano."

Por su parte, el Decreto 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", prevé lo siguiente:



"Artículo 2.2.22.3.1. Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

Artículo 2.2.22.3.2. Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.”

Aunado a lo anterior, con la expedición del decreto en mención, fue derogada la Ley 872 de 2003, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Ahora bien, el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- establece que “*El Código de Integridad es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG II, el cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano. Dado que el principal objetivo del MIPG es fortalecer el talento humano de las entidades, el Código de Integridad aporta a dicho propósito a través de un enfoque de integridad y orgullo por lo público diseñado para trabajar de la mano con los servidores públicos.*”

En cumpliendo de las anteriores disposiciones, entre otras, el gerente de la entidad profirió la Resolución No. 187 del 30 de octubre de 2020, “*Por la cual se actualiza y adopta el Código de Integridad de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo*”.

Finalmente, el 18 de enero de 2022, el Congreso de la República expidió la Ley 2195 de 2022, “*Por la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones*”, modificando algunos artículos de la Ley 1474 de 2011, entre otras.

Ahora bien, se precisa que la entidad profirió la Resolución 012 del 24 de enero de 2023, “*Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2023*”, estableciendo en el artículo segundo que se estructuren los planes institucionales y estratégicos, que hacen parte integrante del plan de acción de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, dentro del cual se encuentra el Plan de Gestión del Código de Integridad de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2023.

En ese orden de ideas, con el fin de darle cumplimiento a lo dispuesto en las normas antes relacionadas, se hace necesario adoptar el Plan de Gestión del Código de Integridad de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2023.

Que en mérito de lo expuesto,



RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Gestión del Código de Integridad para los empleados de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo para la vigencia 2023, el cual forma parte integrante de este acto administrativo en diecisésis (16) folios útiles.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan de Gestión del Código de Integridad, está a cargo de la Oficina de Talento Humano y se desarrollará de acuerdo a las actividades de capacitación.

ARTÍCULO TERCERO: El presente acto administrativo, se publicará en la página web de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo (www.hospitalsancamilo.gov.co).

ARTICULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones internas que sean contrarias.

Expedida en Bucaramanga, a los veintitrés (23) días del mes enero de dos mil veintitrés (2023).

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE


PEDRO JAVIER GUTIERREZ GÜIZA
Gerente

Vo.Bo. Aspectos Jurídicos: JOSE MIGUEL ARENAS VILLABONA
Abogado Apoyo Oficina Jurídica.

Vo.Bo Aspectos Técnicos: PEDRO PABLO GIRALDO LOZANO
Jefe Oficina Talento Humano

Revisó Aspectos Jurídicos: JAVIER ORJUELA RODRÍGUEZ
Abogado Apoyo Talento Humano.

Proyectó: CLAUDIA ALMEYDA CELIS
Técnico Operativo





PLAN DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2023

Proceso: Gestión del Talento Humano
Administración de Personal

Subproceso:

Fecha de aprobación: Enero 10 de 2023

TABLA DE CONTENIDO

1. JUSTIFICACIÓN.....	3
2. OBJETIVO GENERAL	4
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
4. PARTES INTERESADAS.....	4
5. POLÍTICAS	4
6. PROCESOS RELACIONADOS	5
7. REQUISITOS LEGALES APLICABLES	5
8. DESCRIPCION DE PLAN	6
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	15

1. JUSTIFICACIÓN

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos- OCDE, ha exigido que el punto de la integridad pública sea un elemento central del trabajo que debe hacer el país para ingresar a formar parte de la organización, el Gobierno colombiano ha venido realizando todo tipo de esfuerzos anticorrupción, La mayoría de estas estrategias están centradas en políticas de transparencia, control y rendición de cuentas que buscan combatir la ilegalidad y las malas prácticas en la administración pública, así como mostrar a la ciudadanía que los casos de corrupción son elementos aislados.

Un eje fundamental dentro de estos esfuerzos es la prevención, que se basa en el trabajo de tipo ex ante, es decir, anterior al acto de ilegalidad, que busca prevenir situaciones y acciones de corrupción, complementario a un enfoque disciplinario ex post concentrado en castigar las conductas vinculadas con la corrupción una vez han sido cometidas.

El Código de integridad es, precisamente, una estrategia innovadora de cambio cultural a través de la cual se busca sistematizar, de manera pedagógica y sencilla, la guía, sello e ideal de cómo deben ser y obrar los servidores públicos, de cómo las actividades cotidianas deben simbolizar esos valores por los que esperan los identifiquen todos los Colombianos.

Con esto, el Gobierno, a través de Función Pública, quiere promover las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores y ciudadanos que reflejen la integridad en sus labores diarias. Se presentarán de manera breve los antecedentes de esta estrategia, a través de los cuales se explica y justifica la necesidad de crear e implementar el Código de Integridad.

La ESE Hospital psiquiátrico san camilo, concibiendo el talento humano como uno de los activos más importantes en la gestión pública en la entidad y teniendo en cuenta el compromiso de mejoramiento institucional en el fomento de la integridad pública, a través del plan pretende fortalecer la cultura en valores y adicionando dos valores al código de integridad a través de la transparencia y humanización.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la cultura organizacional y clima laboral de los servidores y colaboradores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo a través de estrategias que permitan identificar los valores acogidos a través de la función pública y los dos valores adicionados por la institución, brindando así un mejor servicio al ciudadano y con mayor compromiso institucional.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer una cultura pedagógica de los valores públicos en la entidad a través de actividades que permitan identificar con claridad los valores establecidos.
- Continuar ejerciendo conocimiento de los valores públicos a través de la plataforma San Camilo Learning con el fin de evaluar y realizar acciones de mejora por parte de la entidad.
- Utilizar la caja de herramientas de la función pública para implementar actividades que permitan obtener mayor conocimiento sobre los valores públicos y su finalidad.

4. PARTES INTERESADAS

El Plan de Gestión del código de integridad aplica a todos los servidores y colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo de Bucaramanga, independiente de su modalidad de contratación.

5. POLÍTICAS

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, a través de la Oficina de Talento Humano, realizará las actividades correspondientes para mantener el fortalecimiento de los valores públicos que se adoptaron por la entidad a través de la Resolución N. 187 de octubre 30 de 2020.

6. PROCESOS RELACIONADOS

El presente Plan de gestión del código de integridad, tiene relación con todos los procesos institucionales de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

7. REQUISITOS LEGALES APLICABLES

- **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 del cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional.
- **Decreto 124 de 2016**, Por el cual se sustituye el Titulo 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
- **Decreto 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. *Integración de Sistemas de Gestión*. Intégrense en un solo Sistema de Gestión, los Sistemas de Gestión de la Calidad de qué trata la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998. El Sistema de Gestión deberá articularse con los Sistemas Nacional e Institucional de Control Interno consagrado en la Ley 87 de 1993 y en los artículos 27 al 29 de la Ley 489 de 1998, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de control al interior de los organismos y entidades del Estado.
- **Resolución N. 187 de octubre 30 de 2020**, Por la cual se adopta el código de integridad de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

8. DESCRIPCION DE PLAN

8.1. DEFINICIONES

- **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general
- **RESPECTO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar
- **DILIGENCIA:** Cumplio con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **HUMANIZACION:** Ser solidario y reconocer las necesidades de los demás en forma desinteresada buscando siempre el logro de los objetivos y el alcance del bien común dentro de la institución.
- **TRANSPARENCIA:** Cualidad de un gobierno, empresa, organización o persona de ser abierta en la divulgación de información, normas, planes, procesos y acciones.

8.2 DIAGNÓSTICO

Los índices de gestión y desempeño durante la evaluación del FURAG (Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión) 2021, herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales fueron los siguientes:

Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	67,8	98,2
D2: Direccionamiento y Planeación	53,3	98,2
D3: Gestión para Resultados	60,4	97,0
D4: Evaluación de Resultados	49,3	98,6
D5: Información y Comunicación	64,1	98,0
D6: Gestión del conocimiento	51,9	98,7
D7: Control Interno	64,3	98,3

La Dimensión 1, Talento Humano, presentó una puntuación de 67,8 para la vigencia 2021 y para el año 2020 65,6 del 98,2 que corresponde al valor máximo de referencia en los índices de dimensiones de gestión y desempeño, obtenido en las entidades del orden territorial, es decir un crecimiento del 2,2 con relación al año anterior.



En la política de gestión y desempeño relacionada con la integridad, tiene una puntuación de 60,6 lo que indica que el mínimo puntaje grupo par es del 10,5 y su máximo de 99,8 ubicados con un 60,6.

RECOMENDACIONES REALIZADAS :

1	Definir lineamientos en materia de anticorrupción (fraude y corrupción), por parte de la alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias).
2	Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
3	Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
4	Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
5	Analizar factores de riesgo de ocurrencia de situaciones de conflictos de intereses para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
6	Implementar y monitorear los controles a los riesgos y utilizar sus resultados para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
7	Analizar los informes de control interno para identificar alertas sobre conductas que deben ser orientadas a partir de la implementación del código de integridad.
8	Formular la estrategia para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional.
9	Establecer al interior de la entidad un proceso para la gestión de los conflictos de interés, donde el servidor público pueda tener claridad de cómo se reporta un posible caso y cuál es el conducto regular a seguir. .
10	Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
11	Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés articulado con acciones preventivas de control de los mismos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
12	Analizar los potenciales conflictos de interés de los servidores de la entidad con base en la declaración de bienes y rentas con el fin de incorporar acciones de prevención oportunamente.

13	Recopilar la información contenida en las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos preservando la privacidad y anonimización de la información personal.
14	Contar con un acto administrativo del Comité de Gestión y Desempeño Institucional que incluya lineamientos para la implementación de la política de Transparencia y lucha contra la corrupción.

8.3 RESULTADOS AUTODIAGNOSTICO



Se observa que el código de integridad y su difusión de acuerdo al plan de gestión de integridad para la vigencia 2022 tiene un cumplimiento del 96,5 %.

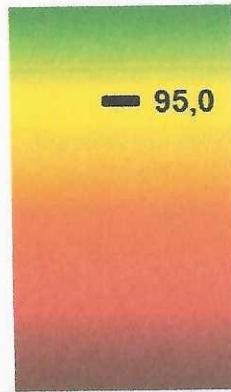
- CALIFICACIÓN POR COMPONENTES

100



80

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



Promoción de la gestión del Código de Integridad

- CALIFICACIÓN POR CATEGORÍAS

100



80

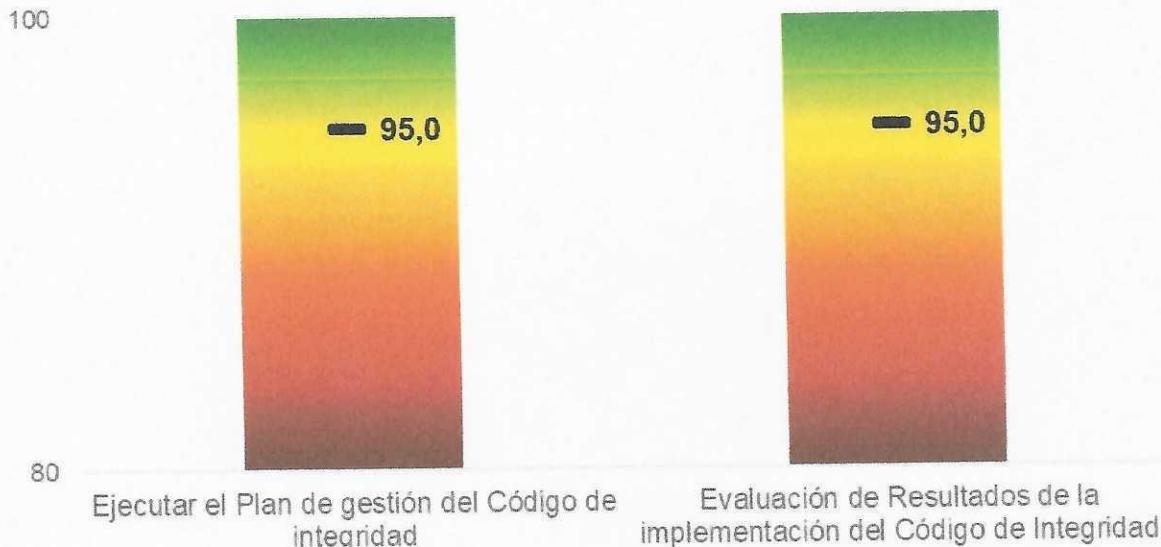
Realizar el diagnóstico del estado actual en temas de integridad



Paso 1. Generar espacios de retroalimentación



Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento



8.4 ACCIONES DE MEJORA IMPLEMENTADAS

8.4.1. Adopción de la política de Integridad

En la vigencia 2021, la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, mediante resolución 069 del 30 de abril de 2021 adoptó las políticas institucionales para la vigencia 2021-2024.

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

En la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo de Bucaramanga ,en su calidad de entidad pública, se compromete a obrar en función de la verdad y del cumplimiento de sus deberes con transparencia, función de la verdad y del cumplimiento de sus deberes con transparencia, equidad, igualdad, oportunidad, rectitud, destreza, eficiencia e integridad en sus actuaciones diarias, facilitando el acceso a la información pública, optimizando el uso de los recursos del Estado, denunciando las faltas y/o violación de los derechos, apoyando y promoviendo la participación ciudadana en la toma de decisiones y promoviendo los valores y principios institucionales en todo momento, para favorecer el desarrollo de la institución en beneficio de sus grupos de interés.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer entre los servidores una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, que fortalezca y defienda lo público.

- Sensibilizar a los servidores públicos para que apliquen los valores no solo en la prestación del servicio de la entidad, sino en su vida personal y profesional.
- Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.
- Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades públicas.
- Brindar orientaciones para la implementación de la política y código de integridad de que trata el modelo integrado de la planeación y gestión.

INDICADORES

- Efectividad de la comunicación

ACCIONES ESTRATÉGICAS

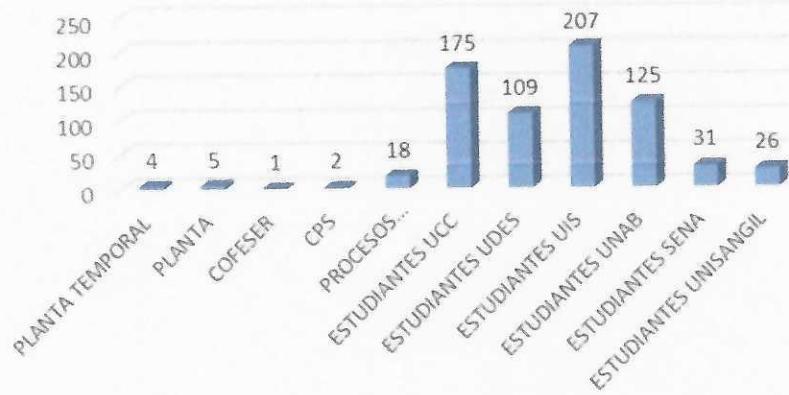
- Generar un plan de difusión del código de integridad

8.4. 2. Capacitación del código de integridad

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, dentro de su Plan Institucional de Capacitaciones el cual se ejecuta a través de la plataforma San Camilo Learnign, se realizó capacitación en el Código de Integridad, políticas durante la vigencia 2023, con los siguientes resultados:

CAPACITACIÓN CODIGO INTEGRIDAD DE ENERO A DICIEMBRE DE 2022	
PLANTA TEMPORAL	4
PLANTA	5
COFESER	1
CPS	2
PROCESOS CONTRATADOS	18
ESTUDIANTES UCC	175
ESTUDIANTES UDES	109
ESTUDIANTES UIS	207
ESTUDIANTES UNAB	125
ESTUDIANTES SENA	31
ESTUDIANTES UNISANGIL	26
TOTAL	703

CAPACITACION CODIGO DE INTEGRIDAD DE ENERO A DICIEMBRE DE 2023



EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN

	% EFICACIA
(No. de funcionarios con calificación superior a 70% en la prueba pos test)	696
(Total de funcionarios que asistieron a Capacitaciones)	100
	99
	703

CUMPLIMIENTO DE ASISTENCIA A LA CAPACITACIÓN

	% CUMPLIMIENTO
Número de Colaboradores Capacitados	703
Total de Colaboradores registrados	100
	100
	703

En total se inscribieron 703 usuarios para realizar la capacitación de los cuales el 100% realizó el módulo de integridad, con una eficacia de la capacitación del 99%, es decir de los 703 inscritos 696 obtuvieron una evaluación por encima del 70%.

8.4.2. Socialización de valores a través de medios de comunicación

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2022, creó el plan de gestión de integridad Código AD-GTH-PL-05 versión 01, acogido mediante resolución 105 de enero 24 de 2022.

Se realizó socialización con los líderes de procesos a través del comité de desempeño , mediante acta N. 001 de febrero 1 de 2022.

Se realizó socialización del plan a través de la plataforma San Camilo Learning y mediante acta N. 004 de febrero 28 de 2022 del área de talento humano.

Se realizó actividades lúdicas articuladas con el programa de humanización con el fin de fortalecer los valores institucionales en cada uno de los procesos de la entidad.

8.5 ACCIONES DE MEJORA A IMPLEMENTAR

Basados en los resultados FURAG 2021, relacionados con INTEGRIDAD, se tendrán en cuenta las observaciones realizadas.

- Definir lineamientos en materia de anticorrupción (fraude y corrupción), por parte de la alta dirección y el comité institucional de coordinación de control interno (de manera articulada o cada uno en cumplimiento de sus competencias).
- Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
- Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
- Analizar factores de riesgo de ocurrencia de situaciones de conflictos de intereses para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
- Implementar y monitorear los controles a los riesgos y utilizar sus resultados para llevar a cabo mejoras a los procesos y procedimientos de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

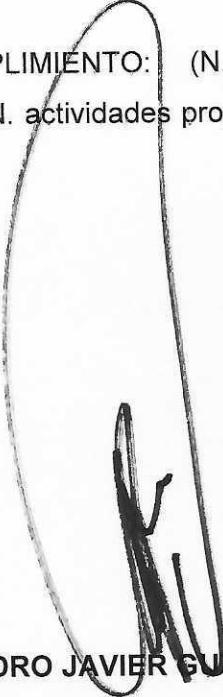
- Analizar los informes de control interno para identificar alertas sobre conductas que deben ser orientadas a partir de la implementación del código de integridad.
- Formular la estrategia para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional.
- Establecer al interior de la entidad un proceso para la gestión de los conflictos de interés, donde el servidor público pueda tener claridad de cómo se reporta un posible caso y cuál es el conducto regular a seguir. .
- Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés articulado con acciones preventivas de control de los mismos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- Analizar los potenciales conflictos de interés de los servidores de la entidad con base en la declaración de bienes y rentas con el fin de incorporar acciones de prevención oportunamente.
- Recopilar la información contenida en las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos preservando la privacidad y anonimización de la información personal.
- Contar con un acto administrativo del Comité de Gestión y Desempeño Institucional que incluya lineamientos para la implementación de la política de Transparencia y lucha contra la corrupción.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al plan de gestión de integridad se realizará a través de las actividades señaladas en el presente plan incluyendo el plan institucional de capacitaciones, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como:

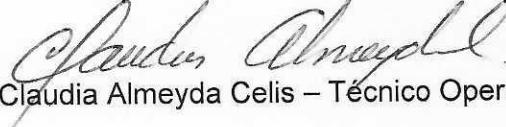
- FURAG - MIPG
- Matriz Autodiagnóstico de Gestión de Código de integridad

- FURAG - MIPG
- Matriz Autodiagnóstico de Gestión de Código de integridad
- INDICADOR DE CUMPLIMIENTO: (N. de actividades del plan de gestión de integridad ejecutadas / N. actividades programadas)*100% cuya medición se realiza de forma trimestral.



PEDRO JAVIER GUTIERREZ GÚIZA

Gerente

Elaborado:  Claudia Almeyda Celis – Técnico Operativo

Revisado:  Giorman Hernando Pineda Castillo
Jefe de oficina TH (E)