

# E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO

## PLAN DE INTEGRIDAD

2026

FECHA:	Elaboración: 18/11/2025	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	1.0	1

## **CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN:**

### **Control del Documento**

	<b>Nombre</b>	<b>Cargo</b>	<b>Dependencia</b>	<b>Fecha</b>
Autor	Edgar Yobanny Dorado Daza	Profesional Talento Humano	Talento Humano	18 de Noviembre de 2025
Revisión	Jorge Eliécer Tovar Valencia	Subgerente Administrativa y Financiera	Subgerencia Administrativa y Financiera	18 de Diciembre de 2025
Aprobación	Comité Institucional de Gestión y Desempeño			
	Acta No. 001 del 22 de enero de 2026			
	Diana Marcela Conde Martín		Gerente	
Adopción	Resolución Gerencial No. 020		Fecha: 22 de enero de 2026	

### **Control de los Cambios**

<b>Versión No.</b>	<b>Fecha de Aprobación</b>	<b>Descripción de los Cambios</b>
1.0	Resolución No. 020 del 22/01/2026	Levantamiento del Plan.

<b>FECHA:</b>	Elaboración: <b>18/11/2025</b>	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: <b>16/01/2026</b>	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	<b>1.0</b>	<b>2</b>

## TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO .....	4
2. ALCANCE .....	4
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	5
4. LEGAL Y/O CONCEPTUAL .....	7
5. DOFA .....	9
6. PLAN DE ACCION .....	10
7. PUNTOS DE CONTROL .....	10
8. ESTRATEGIAS .....	11
9. INDICADORES Y METAS.....	12
10. DOCUMENTOS Y REGISTROS RELACIONADOS.....	12
11. RESPONSABLES .....	13
12. BIBLIOGRAFIA O REFERENCIA .....	14
13. PARTICIPACIÓN CIUDADANA, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN .	14

<b>FECHA:</b>	<b>Elaboración:</b> <b>18/11/2025</b>	<b>Aprobación</b>	<b>Adopción</b>	<b>Versión:</b>	<b>Hoja:</b>
	<b>Modificación:</b> <b>16/01/2026</b>	<b>Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b>	<b>Resolución No. 020 del 22/01/2026</b>	<b>1.0</b>	<b>3</b>

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INTEGRIDAD</b>	<b>CÓDIGO: HSP-TH-PL06 22/01/2026 Versión: 1.0</b>
---	---	--

## 1. OBJETIVO

Fomentar la integridad en la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, mediante la adopción, difusión y aplicación del Código de Integridad, el cual establece los valores y directrices que orientan la conducta de todos los servidores públicos y colaboradores para garantizar una gestión transparente, eficiente y comprometida con el servicio a la comunidad, fortaleciendo la confianza ciudadana y contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional.

### 1.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Apropiar los valores éticos en todos los colaboradores de la UAECD con el fin de hacerlo evidente en la práctica diaria de su ejercicio laboral.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural, que permitan mejorar la confianza y la percepción de los colaboradores de la Ese Hospital Departamental San Antonio de Pitalito.
- Fortalecer la gestión preventiva de los conflictos de interés que se presenten al interior de la institución.

## 2. ALCANCE

El presente Código de Integridad es de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, sin distinción de cargo, nivel jerárquico, tipo de vinculación o modalidad contractual, incluyendo a servidores públicos, personal asistencial, administrativo, directivo, contratistas, estudiantes en práctica, proveedores y demás actores que, de manera directa o indirecta, participen en la gestión, la toma de decisiones, la prestación de servicios o cualquier actividad institucional, garantizando que todas las actuaciones se realicen bajo los valores y directrices establecidos, promoviendo una cultura ética, transparente, responsable y orientada a la excelencia en beneficio de la comunidad.

<b>FECHA:</b>	<b>Elaboración:</b> <b>18/11/2025</b>	<b>Aprobación</b>	<b>Adopción</b>	<b>Versión:</b>	<b>Hoja:</b>
	<b>Modificación:</b> <b>16/01/2026</b>	<b>Acta No. 001 del 22/01/2026</b> <b>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b>	<b>Resolución No. 020 del 22/01/2026</b>	<b>1.0</b>	<b>4</b>



E.S.E Hospital Departamental  
San Antonio de Pitalito

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INTEGRIDAD

CÓDIGO:  
HSP-TH-PL06  
22/01/2026  
Versión: 1.0

### 3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

**Cambio Cultural:** Proceso sistemático de modificación en los hábitos, valores, creencias y comportamientos de una organización o colectivo, orientado a generar nuevos patrones de actuación y actitudes que propicien un desarrollo organizacional alineado con objetivos estratégicos y contextuales.

**Código de Integridad:** Documento normativo que establece los principios, valores y conductas esperadas del servidor público, orientado a fortalecer el compromiso ético, la vocación de servicio y la responsabilidad en el cumplimiento de las funciones públicas. El código de integridad se concibe como una herramienta para provocar un cambio cultural que promueva prácticas laborales íntegras, transparentes y de calidad, reflejando en el día a día la responsabilidad social y el orgullo por el trabajo público.

**Comportamiento:** Conjunto de acciones, actitudes y reacciones observables que manifiestan las personas en relación con su entorno, influenciadas por sus motivaciones, creencias, conocimientos, valores y la cultura organizacional en la que están inmersas.

**Corrupción:** Práctica mediante la cual se utiliza el poder público o privado para desviar recursos, decisiones o funciones con fines de beneficio particular o privado, afectando la gestión transparente y eficaz de lo público.

**Cualificar:** Preparar y dotar las condiciones, competencias y recursos necesarios que aseguren la calidad y eficiencia en la realización de procesos, actividades y funciones dentro de una organización.

**Cultura Organizacional:** Conjunto de valores, creencias, normas, símbolos, hábitos y formas de interacción compartidas por los miembros de una organización, que orientan y condicionan su comportamiento y modo de hacer las cosas. Esta cultura impacta directamente en los estilos de liderazgo, comunicación y toma de decisiones, constituyéndose en el vínculo social que mantiene cohesionada a la entidad.

**Ética Pública:** Disposición y compromiso de los servidores públicos para ejercer sus funciones con transparencia, integridad, eficiencia y orientación al bien común, conforme a los mandatos constitucionales y legales. La ética pública busca construir una cultura de integridad institucional que genere confianza ciudadana a

FECHA:	Elaboración: 18/11/2025	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	1.0	5



E.S.E Hospital Departamental  
San Antonio de Pitalito

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2**

**PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INTEGRIDAD**

CÓDIGO:  
HSP-TH-PL06  
22/01/2026  
Versión: 1.0

través de prácticas responsables, honestas y comprometidas con el interés colectivo.

**Integridad:** Actuar de manera coherente con los valores, promesas y responsabilidades asumidas por el Estado frente a la ciudadanía, garantizando seguridad, calidad en los servicios públicos y políticas que contribuyan al bienestar y desarrollo social.

**Principio:** Norma o regla fundamental que orienta las decisiones, comportamientos y acciones dentro de una organización pública, siendo la base para la aplicación del Modelo de Gestión y la conducta institucional.

**Principios y Valores:** Los principios son las normas esenciales que guían el pensamiento y la conducta, constituyendo la base para la conformación de valores éticos. Los valores representan creencias y convicciones internas compartidas que motivan y regulan el comportamiento de individuos y colectivos, configurando la cultura y el sistema ético de una organización.

**Transparencia:** Según la OCDE, la transparencia es la capacidad de establecer una comunicación clara, abierta y bidireccional sobre las políticas públicas y los mecanismos institucionales que las respaldan, reflejando la cultura, historia y valores de un país o entidad. Este principio implica la responsabilidad del Estado y de los servidores públicos en facilitar información accesible, promover la rendición de cuentas y fomentar la participación ciudadana en la gestión pública.

**Rendición de Cuentas:** Obligación y práctica de los servidores públicos y las instituciones de informar, justificar y responder por la gestión y resultados de sus acciones ante la ciudadanía y órganos de control, garantizando la transparencia y control social.

**Buen Gobierno:** Conjunto de principios y prácticas que promueven una gestión pública eficiente, transparente, participativa, ética y orientada al bienestar social, asegurando el respeto a los derechos ciudadanos y la protección de lo público.

**Responsabilidad Social:** Compromiso de las organizaciones y servidores públicos para actuar de manera ética y sostenible, considerando el impacto de sus decisiones y acciones en la sociedad y el medio ambiente.

FECHA:	Elaboración: 18/11/2025	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	1.0	6

**Vocación de Servicio:** Disposición y actitud genuina de los servidores públicos para atender las necesidades e intereses de la ciudadanía con respeto, compromiso y calidad, reconociendo la importancia social de su labor.

#### **4. LEGAL Y/O CONCEPTUAL**

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Código de Integridad se constituye como un instrumento fundamental para fortalecer la cultura organizacional y promover comportamientos éticos en la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito. Este código establece los valores que orientan la gestión pública, honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia y vocación de servicio e integra políticas de transparencia y lucha contra la corrupción, contribuyendo a una administración eficiente, responsable y alineada con los principios del buen gobierno y la confianza ciudadana.

<b>NORMA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>
<b>Ley 489 de 1998</b>	Regula la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional. Establece principios para la función pública como buena fe, igualdad, moralidad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia. Busca el interés general en la función pública.
<b>Ley 1474 de 2011</b>	Fortalece los mecanismos para la prevención, investigación y sanción de actos de corrupción, impulsando el control de la gestión pública en línea con los valores del Código de Integridad.
<b>Ley 1712 de 2014</b>	Crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional, promoviendo la transparencia en la gestión pública.
<b>Decreto 1083 de 2015</b>	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública que incluye el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y normativas sobre integridad y ética pública.
<b>Decreto 1499 de 2017</b>	Modifica el Decreto 1083 de 2015 e incorpora el Código de Integridad dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), estableciendo su obligatoriedad para todas las entidades públicas, con un enfoque en fortalecer la integridad en el talento humano.
<b>Ley 2013 de 2019</b>	Garantiza la transparencia mediante la publicación de declaraciones de bienes y renta y regula el registro de conflictos de intereses.
<b>Ley 1952 de 2019</b>	Expide el Código General Disciplinario, derogando disposiciones anteriores y fortaleciendo el régimen disciplinario para servidores públicos.
<b>Ley 2016 de 2020</b>	Adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, obliga a todas las entidades del Estado a implementarlo e incluye la creación del Sistema Nacional de Integridad para su seguimiento y evaluación. Define

<b>FECHA:</b>	<b>Elaboración: 18/11/2025</b>	<b>Aprobación</b>	<b>Adopción</b>	<b>Versión:</b>	<b>Hoja:</b>
	<b>Modificación: 16/01/2026</b>	<b>Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b>	<b>Resolución No. 020 del 22/01/2026</b>	<b>1.0</b>	<b>7</b>



E.S.E Hospital Departamental  
San Antonio de Pitalito

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2**

**PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INTEGRIDAD**

CÓDIGO:  
HSP-TH-PL06  
22/01/2026  
Versión: 1.0

	que la implementación comprende capacitación, evaluación, generación de indicadores y adopción en manuales de funciones.
<b>Ley 2195 de 2022</b>	Adopta medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.

<b>FECHA:</b>	<b>Elaboración:</b> <b>18/11/2025</b>	<b>Aprobación</b>	<b>Adopción</b>	<b>Versión:</b>	<b>Hoja:</b>
	<b>Modificación:</b> <b>16/01/2026</b>	<b>Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b>	<b>Resolución No. 020 del 22/01/2026</b>	<b>1.0</b>	<b>8</b>



E.S.E Hospital Departamental  
San Antonio de Pitalito

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
SAN ANTONIO DE PITALITO HUILA NIT: 891.180.134-2**

**PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INTEGRIDAD**

CÓDIGO:  
HSP-TH-PL06  
22/01/2026  
Versión: 1.0

## 5. DOFA

MATRIZ DOFA			
FACTORES EXTERNOS  FACTORES INTERNOS	Oportunidades (O)	Amenazas (A)	
	Fortalezas (F)	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA
1. La alta dirección y los directivos están visiblemente comprometidos con la transparencia y la ética.			
F2. Código de integridad y código de conducta y buen gobierno actualizados	<b>FO. 1.</b> Diseño y ejecución del Plan de Integridad de la Ese Hospital Departamental San Antonio de Pitalito.	<b>FA 1.</b> Desarrollo de actividades de promoción de los valores de Ética e Integridad de la Ese Hospital Departamental San Antonio de Pitalito.	
2. La entidad ya tiene habilitados y conocidos canales de denuncia internos y externos, con protección al denunciante.			
<b>Debilidades (D)</b>	<b>ESTRATEGIAS DO</b>	<b>ESTRATEGIAS DA</b>	
1. Pocas actividades para conocimiento apropiación del Código de Ética e Integridad	<b>DO 1:</b> Presentar estrategias y retos para la puesta en práctica de los valores de integridad, por parte de los servidores públicos y contratistas.	<b>DA 1.</b> Realizar evaluación anual, de las estrategias de difusión y apropiación del código de ética e integridad, por parte de los servidores públicos y contratistas.	

FECHA:	Elaboración: 18/11/2025	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	1.0	9

 E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Pitalito	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2</b>	<b>CÓDIGO: HSP-TH-PL06 22/01/2026 Versión: 1.0</b>
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	
	<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INTEGRIDAD</b>	

## 6. PLAN DE ACCION

- Diseño y ejecución del Plan de Integridad
- Desarrollo de actividades de promoción de los valores de ética e integridad.
- Presentar estrategias y retos para la puesta en práctica de los valores de integridad por parte de los servidores públicos, contratistas.
- Realizar evaluación anual de las estrategias de difusión y aprobación del código de ética e integridad por parte de los servidores públicos y contratistas.

## 7. PUNTOS DE CONTROL

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Código de Integridad se constituye como un instrumento fundamental para fortalecer la cultura organizacional y promover comportamientos éticos en la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito. Este código establece los valores que orientan la gestión pública, honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia y vocación de servicio e integra políticas de transparencia y lucha contra la corrupción, contribuyendo a una administración eficiente, responsable y alineada con los principios del buen gobierno y la confianza ciudadana.

Nº	Actividad	Control	Responsable	Frecuencia	Evidencia
1	Socializar y difundir el Código de Integridad en todos los niveles de la organización, asegurando que cada servidor público, contratista y practicante conozca sus valores y se apropie de ellos en el ejercicio de sus funciones.	Verificar que el 100% del personal cuente con constancia de participación en las jornadas de socialización.	Talento Humano	Mensual.	Listados de asistencia, presentaciones, actas.
2	Capacitar al personal en transparencia y lucha contra la corrupción, integrando estos temas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC).	Medir cumplimiento del plan de capacitación en temas de integridad.	Talento Humano	Anual	PIC, informes de capacitación.
3	Promover escenarios de rendición de cuentas y participación ciudadana, asegurando que los valores de integridad guíen los procesos de planeación y gestión institucional.	Verificar cumplimiento del Plan de Rendición de Cuentas e inclusión de compromisos en seguimiento al MIPG.	Planeación Comunicaciones	Anual	Actas de audiencias públicas, informes de rendición, plan de participación ciudadana.
4	Gestionar y declarar posibles conflictos de interés de los servidores públicos y contratistas, garantizando transparencia en las actuaciones.	Revisar que el 100% de los funcionarios diligencien el formato de declaración de conflicto de interés y mantener registro actualizado.	Talento Humano Oficina Jurídica	Anual	Formatos de declaración, caracterización actualizadas.

<b>FECHA:</b>	<b>Elaboración: 18/11/2025</b>	<b>Aprobación</b>	<b>Adopción</b>	<b>Versión:</b>	<b>Hoja:</b>
	<b>Modificación: 16/01/2026</b>	<b>Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b>	<b>Resolución No. 020 del 22/01/2026</b>	<b>1.0</b>	<b>10</b>



E.S.E Hospital Departamental  
San Antonio de Pitalito

## EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PITALITO NIT: 891.180.134-2

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE INTEGRIDAD

CÓDIGO:  
HSP-TH-PL06  
22/01/2026  
Versión: 1.0

5	Realizar seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad, mediante indicadores.	Evaluar cumplimiento de indicadores	Talento Humano Gestión de la Experiencia del paciente y su familia	Mensual	Informes de indicadores, planes de mejora.
6	Registrar y reportar todas las acciones derivadas del Código de Integridad, asegurando trazabilidad y disponibilidad para auditorías internas y externas.	Revisar que todas las evidencias estén organizadas en el sistema de gestión documental y disponibles para los órganos de control.	Talento Humano	Mensual	Carpetas físicas/digitales,

## 8. ESTRATEGIAS

- Socializar y difundir el Código de Integridad en todos los niveles de la organización, asegurando que cada servidor público, contratista y practicante conozca sus valores y se apropie de ellos en el ejercicio de sus funciones.
- Capacitar al personal en transparencia y lucha contra la corrupción, integrando estos temas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- Incorporar los valores del Código de Integridad en los procesos de inducción, reinducción, evaluación del desempeño y manuales de funciones.
- Promover escenarios de rendición de cuentas y participación ciudadana, asegurando que los valores de integridad guíen los procesos de planeación y gestión institucional.
- Gestionar y declarar posibles conflictos de interés de los servidores públicos y contratistas, garantizando transparencia en las actuaciones.
- Realizar seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad, mediante indicadores.
- Registrar y reportar todas las acciones derivadas del Código de Integridad, asegurando trazabilidad y disponibilidad para auditorías internas y externas

FECHA:	Elaboración: 18/11/2025	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	1.0	11

## 9. INDICADORES Y METAS

### 1. Nombre: Medición del conocimiento de la cultura organizacional de los colaboradores

Formula: (Número de colaboradores con conocimiento de cultura organizacional / Total de ítems aplicados) \*100

134 /180

Meta sugerida: ≥ 90%

### 2. Nombre: Nivel de percepción de los usuarios sobre la adherencia de los colaboradores al Código de Integridad (Cultura organizacional) en la prestación de los servicios. (Percepción del usuario sobre el trato humanizado)

Formula: (Número de ítems valorados positivamente/ Total de ítems aplicados) \*100

2.087 /2.250

Meta sugerida: ≥ 90%

### 3. Acciones de mejora implementadas

Nombre: Acciones de mejora relacionadas con el Código de Integridad que fueron implementadas frente al total de las identificadas en auditorías internas.

Fórmula: (Nº de acciones implementadas / Nº total de acciones definidas) × 100

Meta sugerida: ≥ 80%

## 10. DOCUMENTOS Y REGISTROS RELACIONADOS

- Instructivo de cumplimiento del Código de Integridad HSP-TH-AP-I02 aprobado mediante Resolución No.380 del 15/10/205

<b>FECHA:</b>	<b>Elaboración:</b> <b>18/11/2025</b>	<b>Aprobación</b>	<b>Adopción</b>	<b>Versión:</b>	<b>Hoja:</b>
	<b>Modificación:</b> <b>16/01/2026</b>	<b>Acta No. 001 del 22/01/2026</b> Comité Institucional de Gestión y Desempeño	<b>Resolución No. 020 del 22/01/2026</b>	<b>1.0</b>	<b>12</b>

## 11. RESPONSABLES

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

### 1. Gerencia de la E.S.E.

- Máxima responsable de la adopción y cumplimiento del Código de Integridad mediante resolución gerencial.

### 2. Comité Institucional de Gestión y Desempeño

- Revisa, aprueba y hace seguimiento a la implementación del Código de Integridad.

### 3. Líderes de proceso

- Aseguran la aplicación de los valores de integridad en cada área asistencial, administrativa y de apoyo.

### 4. Talento Humano

- Lidera la socialización, capacitación, inducción y reintroducción en temas de integridad.
- Incorpora los valores del Código en manuales de funciones, evaluaciones de desempeño y procesos de contratación.
- Define acciones de mejora y adopta compromisos frente a auditorías y control interno.

### 5. Planeación Operativa

- Monitorea y evalúa el cumplimiento de las actividades del Código de Integridad con indicadores en el marco del MIPG.
- Garantiza la rendición de cuentas y el reporte en los instrumentos de seguimiento (FURAG).

### 6. Gestión de la Experiencia del Paciente y su Familia

- Apoya la medición de percepción ciudadana sobre la integridad en la atención y calidad del servicio.

### 7. Oficina Jurídica

- Vigila la gestión de conflictos de interés y su debida declaración.

FECHA:	Elaboración: 18/11/2025	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
	Modificación: 16/01/2026	Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	1.0	13

- Apoya en la aplicación del régimen disciplinario y en la prevención de faltas contra la integridad.

## 12. BIBLIOGRAFIA O REFERENCIA

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017). *Decreto 1499 de 2017: Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 y se incorpora el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).*  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=82674>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). *Ley 2016 de 2020: Por medio de la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y se crea el Sistema Nacional de Integridad.*  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=111332>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2024). *Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (versión 6).*

## 13. PARTICIPACIÓN CIUDADANA, APROBACIÓN Y PUBLICACIÓN DEL PLAN

Con el fin de garantizar la participación ciudadana, el presente plan fue publicado en el mes de diciembre de 2025 en el enlace de la página web institucional: <https://hospitalpitalito.gov.co/menu-transparencia/planeacion/plan-de-accion/2555-planes-estrategicos-2026-con-el-objeto-que-la-comunidad-efectue-observaciones/>, con el propósito de recibir comentarios, sugerencias y observaciones por parte de la ciudadanía, durante el periodo comprendido entre el 26 de diciembre de 2025 al 07 de enero de 2026.

Posterior al cumplimiento del plazo establecido para la publicación del presente plan en la página web institucional (del 26 de diciembre de 2025 al 07 de enero de 2026), no se recibieron observaciones, comentarios ni sugerencias por parte de la ciudadanía. En consecuencia, el presente Plan fue sometido a consideración y aprobación por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – MIPG, mediante Acta No. 01 del 22 de Enero de 2026. Finalmente, el Plan quedó adoptado en su versión definitiva y fue publicado en el enlace de transparencia institucional de La E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Pitalito, disponible en: <https://hospitalpitalito.gov.co/menu-transparencia/planeacion/plan-de-accion/2556-planes-estrategicos-y-plan-de-accion-para-la-vigencia-2026/>

FECHA:	Elaboración: 18/11/2025	Aprobación	Adopción	Versión:	Hoja:
Modificación: 16/01/2026		Acta No. 001 del 22/01/2026 Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Resolución No. 020 del 22/01/2026	1.0	14