



ALCALDÍA DE
BUCARAMANGA

PLAN DE TRABAJO CÓDIGO DE INTEGRIDAD

ISABU
e.s.e | INSTITUTO DE SALUD
DE BUCARAMANGA

Proceso: Gestión de Talento Humano

Subproceso: Gestión de Talento Humano

Código: G TH – PL - 016

Versión: 04

Fecha de aprobación: 29/01/2026



	PLAN DE TRABAJO CÓDIGO DE INTEGRIDAD		FECHA ELABORACION: 10-01-2022
	CÓDIGO: GTH-PL-016		FECHA ACTUALIZACION: 29-01-2026
	Versión 4		PÁGINA:1-5
			REVISÓ Y APROBÓ: Comité CIGD No. 1 de 2026

TABLA DE CONTENIDO

1.	OBJETIVO	2
2.	ALCANCE	2
3.	RESPONSABLE	2
4.	DEFINICIONES	2
5.	DESARROLLO	3
5.1.	AUTODIAGNÓSTICO	3
5.1.1.	RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO	7
5.2.	ACTIVIDADES POR DESARROLLAR– VIGENCIA 2025	7
5.3.	ANEXO	8
6.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA	8
7.	CONTROL DE MODIFICACIONES	8

	PLAN DE TRABAJO CÓDIGO DE INTEGRIDAD		FECHA ELABORACION: 10-01-2022
	CÓDIGO: GTH-PL-016		FECHA ACTUALIZACION: 29-01-2026
	Versión 4		PÁGINA:2-5
			REVISÓ Y APROBÓ: Comité CIGD No. 1 de 2026

1. OBJETIVO

Fortalecer la cultura de integridad en la ESE ISABU mediante la apropiación, interiorización y práctica permanente de los valores del Código de Integridad, contribuyendo a una gestión pública ética, transparente y orientada al servicio del ciudadano.

2. ALCANCE


Este documento inicia desde la identificación de las actividades a desarrollar para dar a conocer el código de integridad, hasta la fijación del cronograma que se desarrollara en la E.S.E. ISABU y el seguimiento a la ejecución de este, durante la vigencia 2026.

3. RESPONSABLE

Profesional Universitario – Talento Humano

4. DEFINICIONES

- **Código de Integridad:** Se encuentra compuesto por una definición para cada valor y una lista de acciones que orientan la integridad de nuestro comportamiento como servidores públicos.
- **Ciclo Vital del Documento:** Etapas sucesivas por las que atraviesan los documentos desde su producción o recepción en la oficina y su conservación temporal, hasta su eliminación o integración a un archivo permanente.
- **Copia No Contralada:** Copia del documento original entregado con fines de información, motivo por el cual no se actualiza a la persona que lo posea por cambios de versión.
- **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:** Cumpló 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.
- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Política de Integridad:** Busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

	PLAN DE TRABAJO CÓDIGO DE INTEGRIDAD		FECHA ELABORACION: 10-01-2022
	CÓDIGO: GTH-PL-016		FECHA ACTUALIZACION: 29-01-2026
	Versión 4		PÁGINA:3-5
			REVISÓ Y APROBÓ: Comité CIGD No. 1 de 2026


5. DESARROLLO

5.1. AUTODIAGNÓSTICO


Se realiza autodiagnóstico aplicando un conjunto de herramientas que permitirán a cada entidad desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo Integrado de Gestión y Planeación, con el propósito de que la entidad logre contar con una línea base respecto a los aspectos que debe fortalecer, los cuales deben ser incluidos en su planeación institucional. Este puede ser utilizado en el momento en que lo considere pertinente, sin implicar esto reporte alguno a Función Pública, a otras instancias del Gobierno o a organismos de Control.

En la vigencia 2023 se obtuvo una calificación de 77.5, las actividades que se desarrollaron durante el año 2024 se brindó mayor alcance en la socialización de la política de integridad obteniendo una calificación de 86.0, para el 2025 se obtiene una calificación del 91.0, lo anterior acuerdo con la autoevaluación realizada frente a cada aspecto relacionado en los componentes que comprende referida herramienta.


 modelo integrado de planeación y gestión						
AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD						
ENTIDAD				CALIFICACIÓN TOTAL		
				91,0		
COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)	OBSERVACIONES
Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad	100,0	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	100,0	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	100	Se deja implementado en el plan estratégico del código de integridad

	PLAN DE TRABAJO CÓDIGO DE INTEGRIDAD		FECHA ELABORACION: 10-01-2022
	CÓDIGO: GTH-PL-016		FECHA ACTUALIZACION: 29-01-2026
	Versión 4		PÁGINA:4-5
			REVISÓ Y APROBÓ: Comité CIGD No. 1 de 2026


			Dianosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	100	Incluir en el plan estrategico la aplicación de encuesta a los tres grupos focales con diagnostico sobre la apropiación de valores
			Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	100	Aplicación de encuesta a los tres grupos focales sobre la comunicación del código de integridad
			Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	100	Incluir en el plan estrategico la actividad de Socializar los resultados obtenidos en los tres grupos focales en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.
		Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad.	Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.	100	Elaboración del plan estratégico anual
			Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.	100	Incluir en el plan estrategico la socialización del correo electronico como mecanismo de retroalimentación
		Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	100	Elaboración del plan estratégico anual

	PLAN DE TRABAJO CÓDIGO DE INTEGRIDAD		FECHA ELABORACION: 10-01-2022
	CÓDIGO: GTH-PL-016		FECHA ACTUALIZACION: 29-01-2026
	Versión 4		PÁGINA:5-5
			REVISÓ Y APROBÓ: Comité CIGD No. 1 de 2026

				Definir las estrategias para la inducción o reintroducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar las temáticas del Código de integridad.	100	Incluir en el plan estratégico la socialización del código de integridad en la inducción y reintroducción de los servidores públicos.
				Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad	100	Las actividades se ejecutan con medios didácticos digitales que no requieren recursos
				Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	100	Anualmente se establece el cronograma de ejecución de actividades de implementación del código de integridad.
				Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del Grupo de Gestión Humana	100	Determinar grupo de trabajo como mínimo con las áreas de comunicaciones sistemas jurídica y en cabeza de talento humano (líder)
				Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.	100	Aplicación de encuesta a los tres grupos focales sobre la comunicación del código de integridad y las observaciones recibidas
Promoción de la gestión del Código de Integridad	77,5	Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad	78,3	Preparar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad.	100	Elaboración del plan estratégico anual
				Divulgar las actividades del Código de integridad por distintos canales, logrando la participación activa de los servidores públicos a ser parte de las buenas prácticas.	100	Se incluye en el plan estratégico de forma anual divulgando el plan a inicio de año en página web y correo electrónico

	PLAN DE TRABAJO CÓDIGO DE INTEGRIDAD		FECHA ELABORACION: 10-01-2022
	CÓDIGO: GTH-PL-016		FECHA ACTUALIZACION: 29-01-2026
	Versión 4		PÁGINA:6-5
			REVISÓ Y APROBÓ: Comité CIGD No. 1 de 2026

			Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.	70	Incluir espacio presenciales en el Plan de trabajo a través de grupos primarios
			Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.	50	Aplicación de encuesta a los tres grupos focales sobre la comunicación del código de integridad y las observaciones recibidas habilitando el canal de comunicación
			Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.	50	Analisis de los resultados de las encuestas para determinar que acciones se realizan en la implementación del plan estratégico para la siguiente vigencia
			Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	100	Ampliar la socialización a grupos focales
			Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad	75,0	Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración: 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 próximo intervención del Código.	100	Seguimientos planes estrategicos			

	PLAN DE TRABAJO CÓDIGO DE INTEGRIDAD		FECHA ELABORACION: 10-01-2022
	CÓDIGO: GTH-PL-016		FECHA ACTUALIZACION: 29-01-2026
	Versión 4		PÁGINA:7-5
			REVISÓ Y APROBÓ: Comité CIGD No. 1 de 2026

El presente autodiagnóstico constituye un ejercicio interno de gestión y planeación, utilizado como insumo para la formulación del Plan de Integridad vigencia 2026, y no sustituye ni reemplaza los instrumentos de medición externa definidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

5.1.1. RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO

Tabla 1: Puntaje y/o calificación en el autodiagnóstico de la Política de Integridad 2026.

Fuente: Modelo integrado de planeación y gestión, autodiagnóstico de gestión, Código de Integridad, E.S.E. ISABU.


Este resultado ubica a la ESE ISABU en un nivel fortalecido en la gestión del Código de Integridad, evidenciando que la entidad cuenta con condiciones institucionales sólidas, planeación definida y mecanismos formales para la implementación, seguimiento y mejora del Código. No obstante, el análisis por componentes permite identificar brechas específicas que deben ser abordadas estratégicamente en la vigencia 2026 para avanzar de la ejecución hacia la medición de impacto y apropiación real de los valores.

De acuerdo con los resultados consolidados del autodiagnóstico interno, la ESE ISABU obtuvo una calificación total de 91,0 puntos, lo que evidencia un nivel fortalecido en las condiciones institucionales para la implementación y gestión del Código de Integridad. No obstante, se identifican oportunidades de mejora en los componentes relacionados con la promoción de la gestión del Código y la evaluación de resultados, especialmente en lo referente a la retroalimentación efectiva, análisis de recomendaciones y medición del impacto de las acciones implementadas.

ACTIVIDADES POR DESARROLLAR– VIGENCIA 2026

Tabla 2: Descripción de actividades a realizar – vigencia 2026

ITEM	Ciclo PHVA	Meta	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE
1	Planear	1	Actualizar el Plan del Código de Integridad vigencia 2026.	Con el fin de continuar socializando el Código de Integridad para la vigencia 2025, se deberá proyectar el plan a desarrollar, con el fin de dar alcance a la totalidad del personal que hace parte de la E.S.E. ISABU.	Profesional universitario – talento humano
2	Hacer	1	Elaborar el cronograma de implementación del Plan del Código de Integridad para la vigencia 2026.	En aras de planear las actividades a desarrollar durante la vigencia 2026, se deberá proyectar el cronograma de implementación sobre el Plan del Código de Integridad.	Profesional universitario – talento humano
3	Hacer	1	Divulgar en página web institucional y socializar por correo electrónico el Plan del Código de Integridad para la vigencia 2026.	Con el fin de dar a conocer las actividades planeadas sobre el Plan del Código de Integridad, se socializará mediante correo electrónico dirigido a todas las áreas y/o grupos de valor, y se hará cargue en la pagina web institucional	Profesional universitario – talento humano
4	Hacer	4	Ejecutar el cronograma de trabajo de la implementación del Plan del Código de Integridad para la vigencia 2026.	Matriz en Excel de ejecución de las actividades programadas de acuerdo con el cronograma para la vigencia 2026 del código de integridad.	Profesional universitario – talento humano

	PLAN DE TRABAJO CÓDIGO DE INTEGRIDAD		FECHA ELABORACION: 10-01-2022
	CÓDIGO: GTH-PL-016		FECHA ACTUALIZACION: 29-01-2026
	Versión 4		PÁGINA:8-5
			REVISÓ Y APROBÓ: Comité CIGD No. 1 de 2026

5	Verificar	88%	Medir y analizar el indicador de cumplimiento del Plan del Código de Integridad.	Ficha técnica del indicador de cumplimiento para garantizar su correcta ejecución.	Profesional universitario – talento humano
16	Actuar	1	Actuar frente a las desviaciones encontradas en el Plan del Código de Integridad para la vigencia 2026.	Evaluar mediante informe la ejecución de las actividades programadas	Profesional universitario – talento humano

Fuente: Talento Humano

Con el cumplimiento de estas actividades, se logrará sensibilizar a los servidores públicos y/o grupos de valor sobre la importancia del Código de Integridad en nuestra cotidianidad y brindar un servicio óptimo en cada una de las áreas que tiene a cargo la ESE ISABU.

5.2. ANEXO

Formato Plan de Acción de los planes institucionales y estratégicos, Código: PLA-F-012.

Cronograma de trabajo de la implementación del Plan del Código de Integridad para la vigencia 2026.

6. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL. Resolución 2003. (28, mayo, 2014). Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de salud. Bogotá. 2014. p. 22 y 201.

VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO, Código de Integridad del servicio público colombiano, generado por la Función Pública:https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/34877072/2019-08-21_Codigo_integridad.pdf/da1a074a-8309-a46e-11a5-cfff0a3279e9?t=1566404916392

Resolución No. 0590 del 26 de noviembre del 2021, Por la cual se deroga parcialmente la Resolución 0387 del 03 de Octubre del 2019 y se adopta el Código de Integridad de la E.S.E. ISABU.

7. CONTROL DE MODIFICACIONES

CONTROL DE MODIFICACIONES			
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación	Realizada por
1	31/01/2023	Emisión inicial del Documento	Jefe Oficina Asesora Jurídica
2	30/01/2024	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio de proceso de Gestión Jurídica al Proceso de Gestión Talento Humano. • Actualización del ítem 2 respecto a la vigencia. • Actualización de las tablas del ítem 5. Tabla 1. Puntaje y/o calificación en el autodiagnóstico de la política de Integridad. Tabla 2. Descripción de las actividades a realizar – vigencia 2024. 	Jefe Oficina Asesora Jurídica
3	31/03/2025	<ul style="list-style-type: none"> • Actualización del ítem 2 respecto a la vigencia. • Actualización de las tablas del ítem 5. 	Jefe Oficina Asesora Jurídica.


	PLAN DE TRABAJO CÓDIGO DE INTEGRIDAD		FECHA ELABORACION: 10-01-2022
	CÓDIGO: GTH-PL-016		FECHA ACTUALIZACION: 29-01-2026
	Versión 4		PÁGINA:9-5
			REVISÓ Y APROBÓ: Comité CIGD No. 1 de 2026

		Tabla 1. Puntaje y/o calificación en el autodiagnóstico de la política de Integridad. • Tabla 2. Descripción de las actividades a realizar – vigencia 2025.	
4	29/01/2026	• ítem 1 Objetivo actualizado. • ítem 2 Alcance actualización de vigencia. • ítem 3 cambio de responsable • ítem 5 Actualización de las tablas y diagnóstico, Tabla 1. Puntaje y/o calificación en el autodiagnóstico de la política de Integridad. • Tabla 2. Descripción de las actividades a realizar – vigencia 2025.	Profesional Universitario – Talento Humano