



**PLAN DE GESTIÓN DEL  
CÓDIGO DE  
INTEGRIDAD**

diagnostic<sup>✓</sup>centro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO



# diagnosticé<sup>✓</sup>ntro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

## PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

---

### TABLA DE CONTENIDO

#### INTRODUCCIÓN

##### 1. OBJETIVOS

Objetivo general  
Objetivos específicos

##### 2. DIAGNÓSTICO

Resultados del FURAG -Debilidades y Fortalezas-  
Encuesta apropiación de los valores del código de integridad  
Encuesta verificación estrategias de comunicación  
Resultados obtenidos en el periodo anterior sobre el Código de Integridad.

##### 3. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Estrategias.

##### 4. CANALES DE COMUNICACIÓN

##### 5. PRESUPUESTO

##### 6. ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL EQUIPO DE INTEGRIDAD

##### 7. EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

##### 8. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

# diagnosticé<sup>✓</sup>ntro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

## PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

---

### INTRODUCCIÓN

Las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, sin embargo, para consolidar un servicio público verdaderamente eficiente y transparente es necesario fortalecer las actitudes y comportamientos de los servidores en torno a la integridad y su papel dentro de este propósito.

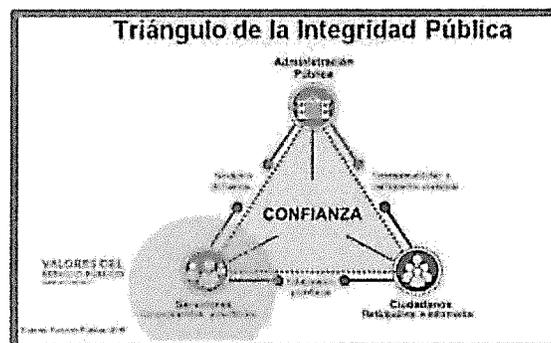
En este sentido, concibiendo el Talento Humano como uno de los activos más importantes en la gestión pública y frente al continuo compromiso de la administración en el fomento por la integridad pública, se hace necesario fortalecer la cultura en valores en los miembros que la integran.

Con fundamento en el Decreto 1499 de 2017, la integridad se considera el motor de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, por lo cual la Política de Integridad debe ser tomada en cuenta por las entidades en la planeación institucional fijando los lineamientos y estrategias necesarias para dar cumplimiento a los distintos componentes que la componen.

El propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

Es así como, para responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los planteamientos del Plan Estratégico Institucional, la entidad debe desarrollar y potencializar su talento humano, a través de las estrategias encaminadas a fortalecer la vivencia y cultura en valores del Código de Integridad en todos los colaboradores y con acciones sostenibles que aporte a la construcción del tejido social.

Por este motivo, para el DIAGNOSTICENTRO SAS es importante que los valores que hacen parte del Código de Integridad se expresen en las relaciones cotidianas de todos sus servidores públicos y colaboradores, sin distinción 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.



# diagnostic<sup>✓</sup>centro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

## PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

---

### 1. OBJETIVOS

#### Objetivo general:

Fortalecer la cultura organizacional de integridad en todo el contexto de la ética en el ejercicio de las labores asignadas, el rechazo a la corrupción al interior de la Entidad, prevención e identificación de conflicto de intereses y la transparencia, 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. DIAGNÓSTICO

#### Resultados del FURAG -Debilidades y Fortalezas-

De acuerdo con los resultados del Formulario único de Reporte de Avances de la Gestión FURAG 2022, el índice de desempeño Institucional en promedio para entidades del orden territorial fue de 57,9 puntos y el DIAGNOSTICENTROS SAS obtuvo una calificación de 51,2 lo que nos ubica por debajo del promedio del sector

VIGENCIA	IDI
2019	63,9
2020	52,5
2021	53
2022	51,2

Tabla resultados del IDI DIAGNOSTICENTRO SAS

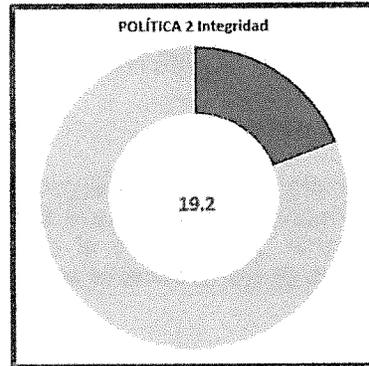
Este mismo resultado del ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL revela que, la Dimensión 1 correspondiente a Talento Humano, específicamente la Política Institucional de Gestión y Desempeño "INTEGRIDAD" presentó una puntuación para el DIAGNOSTICENTRO SAS de 19,2.

# diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

## PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

---



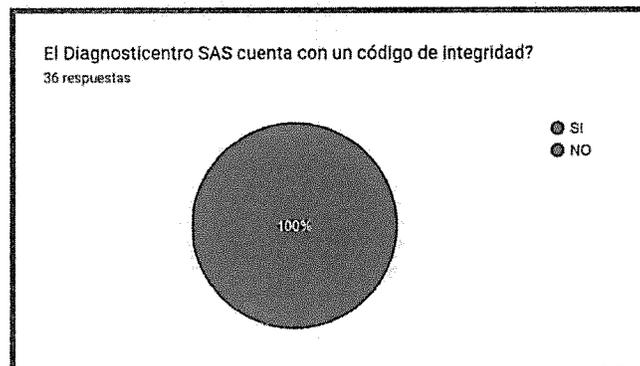
El resultado del IDI en dicha Política -Integridad- refleja la necesidad de fortalecer al interior de la entidad mediante los diferentes canales de comunicación, el afianzamiento de los valores establecidos en el Código de Integridad con todos los colaboradores y partes interesadas. La fortaleza de todo el proceso es que el DIAGNOSTICENTRO SAS cuenta en la actualidad con el Código de Integridad el cual fue adoptado mediante la Resolución No 57 de junio 14 de 2018.

### Encuesta apropiación de los valores del Código de Integridad:

Al momento de la aplicación de la encuesta la entidad cuenta con un total de 43 colaboradores, de los cuales 29 son funcionarios de planta y 14 son contratistas. Del total de colaboradores el 86% diligenciaron la encuesta, lo que corresponde a 37 personas.

A continuación, se muestra el análisis sobre las preguntas realizadas en la encuesta para medir la apropiación del código de integridad en la vigencia 2023

Pregunta No 1:



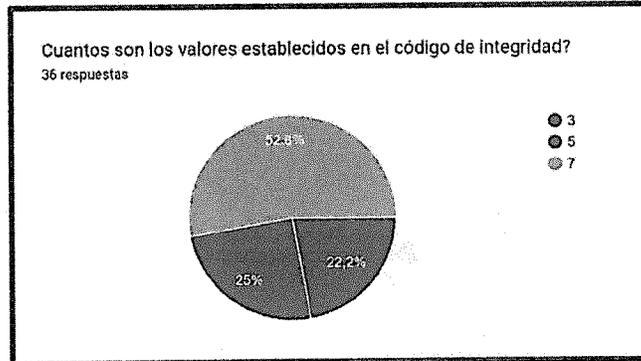
Análisis. El 100 % correspondiente a 37 funcionarios respondieron correctamente sobre el conocimiento de que el Diagnosticentro SAS cuenta con un código de integridad.

# diagnosticēntro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

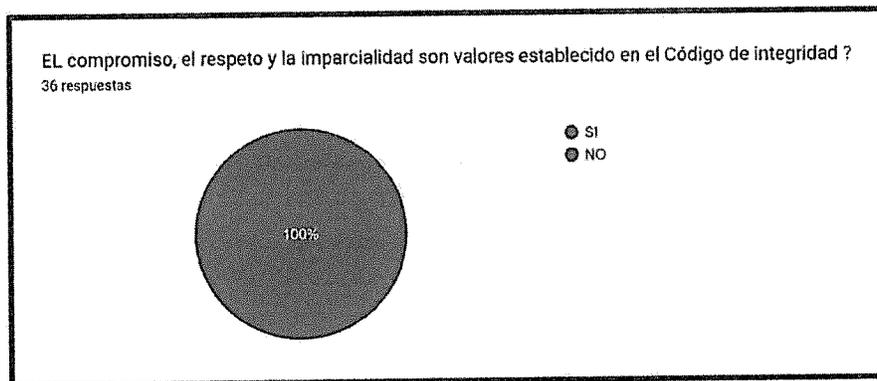
## PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Pregunta No 2



Análisis: El 52,8% de los colaboradores; es decir 19 funcionarios conocen el número de los valores establecidos en el código de integridad, el 47.2 % no tienen claro esta cifra.

Pregunta No 3:



Análisis: El 100% de los funcionarios que diligenciaron la encuesta tienen claro que los valores: compromiso, respeto e imparcialidad son valores incluidos dentro del código de integridad.

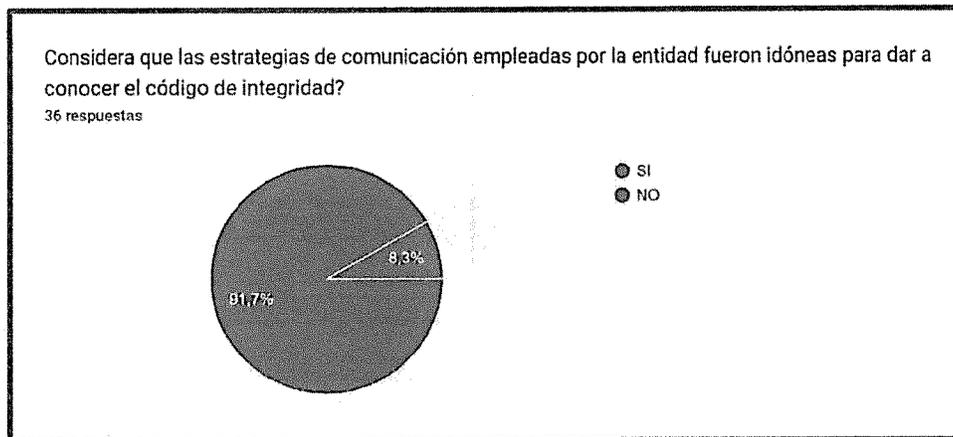
# diagnosticēntro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

## PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

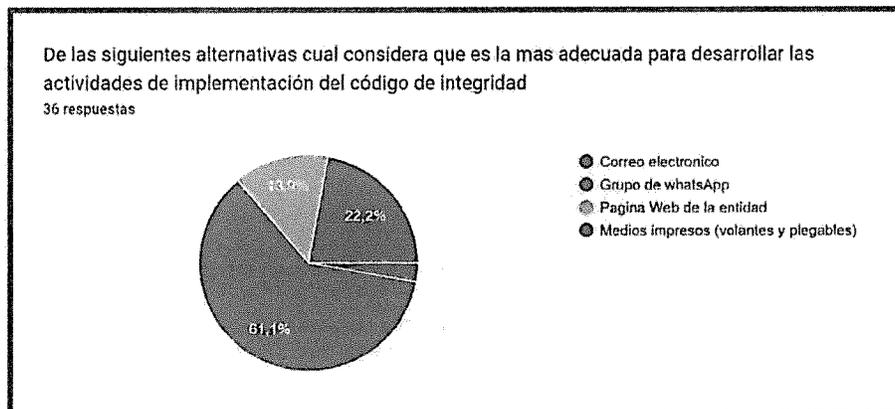
### Encuesta verificación estrategias de comunicación

Pregunta No 1:



Análisis: De 37 colaboradores que diligenciaron la encuesta el 91.7% consideran que las estrategias de comunicación fueron idóneas para dar a conocer el código de integridad.

Pregunta No 2



Análisis: De los 37 colaboradores que respondieron la encuesta el 61.1% consideran que la alternativa más adecuada para desarrollar actividades de implementación del código de integridad es el grupo de WhatsApp, seguido por los medios impresos (volantes y plegables) con un 22.2% y un 13.9% votaron por la página web.

# diagnosticentro

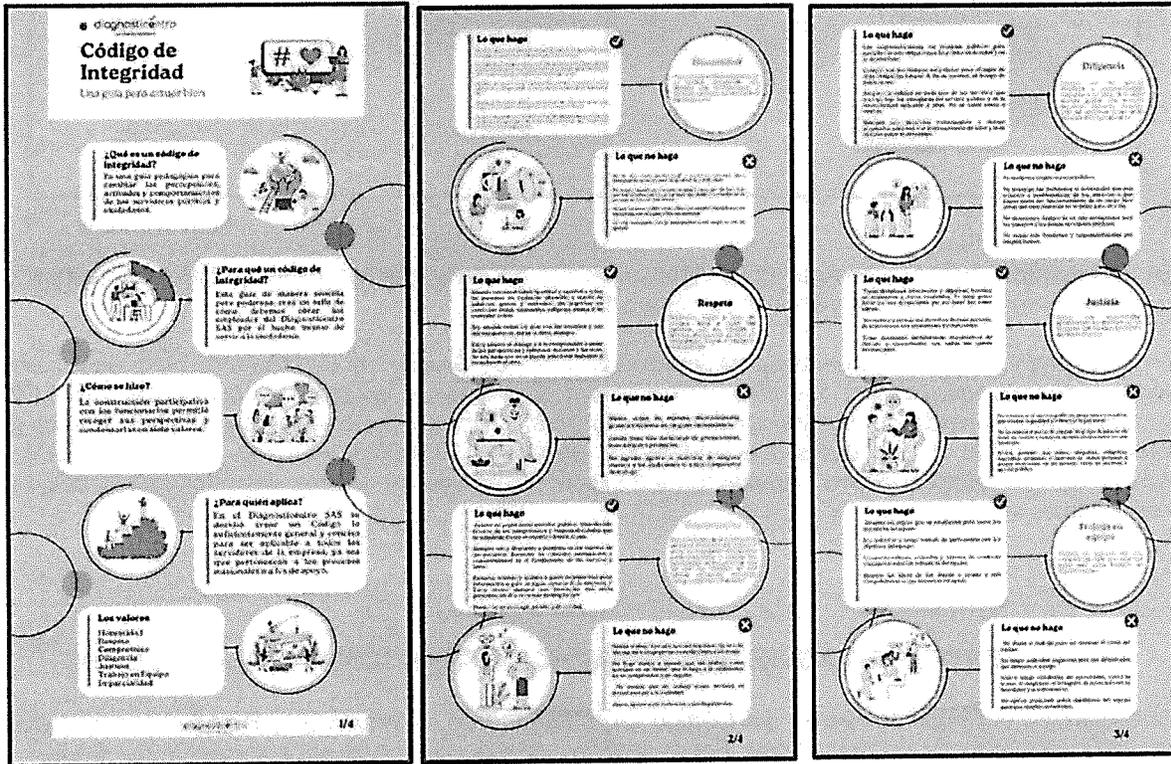
CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

## PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

### 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 una de las actividades establecidas en el Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano vigencia 2023, se llevó a cabo con todo el personal del DIAGNOSTICENTRO, tanto personal de planta como contratistas, la reinducción del Código de Integridad mediante comunicación escrita -plegable- lo que permitió que los funcionarios interiorizaran los valores. La reinducción finalizó con una actividad pedagógica evaluativa.

PLEGABLE:



# diagnosticentro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

## PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

ACTIVIDAD EVALUATIVA:

### Aprendizaje del Código de Integridad

Nombre: \_\_\_\_\_ Dependencia: \_\_\_\_\_

diagnosticentro  
CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

En el siguiente mapa mental, escribe los 7 valores del código de ética, además elige 2 en los que, con tus propias palabras, menciones una acción correcta y una incorrecta.

The diagram shows a central circle connected to seven surrounding boxes. Two boxes on the right are connected to the central circle and have checkboxes. The top-right box has a checkmark, and the bottom-right box has an 'X'.

Es importante resaltar que durante la vigencia 2023, no se presentaron demandas por hechos de corrupción, ni sanciones disciplinarias por esta situación.

En la entidad se tiene implementado mediante el Sistema de Gestión de Calidad el formato de Acuerdo de Confidencialidad definido así: Los colaboradores (funcionarios de planta y contratistas) G.A.09.8 denominado: "Acuerdo de confidencialidad, exclusividad, independencia e imparcialidad" y para las partes interesadas (proveedores y arrendatarios) el formato G.A.09.8 "Acuerdo de confidencialidad, independencia e imparcialidad". Ambos formatos incluyen uno de los valores definidos en el Código de Integridad.

### 3. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

La estrategia de implementación del Código de Integridad en la Inducción y Reinducción pretenden afianzar las temáticas allí contenidas. Por lo anterior, se propone incluir el componente del Código de Integridad dentro del programa de Inducción en la entidad y en la actividad de reinducción.

# diagnostic<sup>✓</sup>centro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

## PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

---

La estrategia estará acompañada por el slogan: "Yo sirvo con integridad"

### Estrategias.

- a. **Capacitación:** El objetivo de la actividad es realizar capacitaciones que fortalezcan la apropiación del código de integridad y los valores.
- b. **Bienestar:** El objetivo es asociar las actividades de Bienestar Social realizadas durante la vigencia con los valores del Código de Integridad.
- c. **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, carteleras y videos entre otros. Así mismo se definirán las herramientas para evaluar de forma pedagógica las campañas trabajadas.
- d. **Test de Percepción:** El objetivo es aplicar una encuesta que permita medir el grado de apropiación de los valores.

## 4. 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

Los canales son los 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.

# diagnostic<sup>✓</sup>centro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

## PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

---

### 5. 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.

### 6. 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.

#### Roles:

- Director Financiero y Administrativo: Coordinar la implementación de las Estrategias del Plan de Gestión del Código de Integridad.
- Contratista de apoyo de la Dirección Financiera Administrativa: Apoyo en la formulación del Plan de Gestión del Código de Integridad y su seguimiento y apoyo en la realización de las actividades del código de Integridad.
- Contratista de apoyo de la Dirección Financiera Administrativa: Aplicación de la encuesta "test de Integridad".
- Contratistas de apoyo en el área de comunicaciones y de mercadeo para la elaboración y difusión de piezas publicitarias a través de los diferentes canales de comunicación.

#### Responsabilidades:

- Proponer e implementar las estrategias y actividades para la difusión, apropiación y práctica de los valores contenidos en el Código de Integridad en los funcionarios, contratistas y partes interesadas.
- Realizar la medición del impacto de las estrategias contenidas en el Plan de Gestión del Código de Integridad.
- Realizar los ajustes o actualización del Código de Integridad cuando la situación así lo amerite.
- Realizar los ajustes y/o presentar anualmente las estrategias de implementación del Código de Integridad.
- Presentar anualmente un informe al Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Realizar seguimiento al Plan de Acción de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-

# diagnostic<sup>✓</sup>centro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

## PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

### 7. 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.

### 8. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES													
ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR /MES		Abril	Mayo	Junio	Julio	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic	TOTAL, ACTIVIDADES PROGRAMADAS	% EJECUCIÓN	% CUMPLIMIENTO
PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD	1. Formular el Plan de Gestión del Código de Integridad										1		
	2. Presentar para aprobación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el Plan de Gestión del Código de Integridad.										1		
	3. Ajustar la presentación de Inducción para los funcionarios de planta y contratistas.										1		
	4. Actualizar el Formato de evaluación de Inducción y Reinducción con el componente del Código de Integridad.										1		
	5. Socializar el Plan de Gestión del Código de Integridad con los líderes de proceso y colaboradores.										1		
	6. Publicar en la página web de la entidad y en la Intranet (Carpeta Pública) el Plan de Gestión del Código de Integridad.										1		

# diagnosticé<sup>✓</sup>ntro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

## PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES													
ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR /MES	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic	TOTAL, ACTIVIDADES PROGRAMADAS	% EJECUCIÓN	% CUMPLIMIENTO	
ACTIVIDADES DE AFIANZAMIENTO PARA APROPIAR Y FORTALECER LOS VALORS DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD	<b>A. Capacitación</b>												
	1. Realizar capacitación-reinducción del Código de Integridad con todos los colaboradores. Mediante canal digital.										2		
	2. Realizar capacitación del Código de Integridad con las partes interesadas. Mediante canal escrito.										2		
	<b>B. Campañas de Sensibilización</b>												
	1. Realizar campaña de apropiación de los tres primeros valores definidos en el código de integridad. Mediante canal escrito										1		
	2. Realizar campaña de apropiación de los siguientes dos valores definidos en el código de integridad. Mediante canal escrito										1		
	3. Realizar campaña de apropiación de los últimos dos valores definidos en el código de integridad. Mediante canal escrito										1		
	4. Publicar cartelera de los valores del código de integridad. Mediante pendón.										1		
	5. Firmar con todos los colaboradores de la entidad el Pacto por la integridad para la prevención de eventos de fraude y soborno, promoviendo los valores del código.										1		

# diagnostic<sup>✓</sup>centro

CDA Y ESTACIÓN DE SERVICIO

## PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES													
ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR /MES	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic	TOTAL ACTIVIDADES PROGRAMADAS	% EJECUCIÓN	% CUMPLIMIENTO	
ACTIVIDADES DE AFIANZAMIENTO PARA APROPIAR Y FORTALECER LOS VALORS DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD	<b>C. Evaluación</b>												
	1 Mediante herramientas pedagógicas escritas se evaluará a todos los colaboradores el afianzamiento de los valores definidos en el código de integridad, realizadas mediante las capacitaciones y campañas de sensibilización realizadas.										1		
	<b>D. Test de Percepción</b>												
	1. Realizar el test de percepción del código de integridad, mediante canal digital.										1		
	2. Documentar las buenas prácticas de entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.										1		
3. Socialización a todos los colaboradores de la entidad sobre los resultados de Test de percepción.										1			

La entidad debe socializar con todos los colaboradores la consolidación de las actividades a ejecutar del Código de Integridad en la vigencia 2024.

  
**EDNA MARGARITA JARAMILLO CORREA**  
 Gerente

Elaboró:

  
**LUZ ADRIANA ALZATE CRUZ**  
 Contratista Profesional de Apoyo

Revisó:

  
**LUZ MARINA OSPINA CARDONA**  
 Directora Financiera Administrativa

