

# **POLÍTICA DE INTEGRIDAD**

---

**HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ ESE**



**HOSPITAL ESPECIAL  
DE CUBARÁ**  
Empresa Social del Estado  
NIT. 826.002.304-1



## TABLA DE CONTENIDO

<b>POLÍTICA DE INTEGRIDAD ESE HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ</b> .....	3
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>2. DEFINICIONES</b> .....	3
✓ Integridad:.....	4
✓ Integridad pública:.....	4
✓ Código de integridad / Código de ética:.....	4
✓ Ética Pública:.....	4
<b>3. ALCANCE:</b> .....	4
<b>4. OBJETIVO GENERAL</b> .....	4
<b>5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> .....	5
<b>6. RESPONSABILIDAD</b> .....	5
<b>7. DESARROLLO Y LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA:</b> .....	6
• Primera fase.....	6
• Segunda fase.....	6
• Tercera fase.....	6
• Cuarta fase.....	6
• Quinta fase.....	6
• Sexta fase.....	6
<b>8. ACTIVIDADES GENERALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD:</b> .....	6
<b>9. MARCO NORMATIVO.</b> .....	9



## **POLÍTICA DE INTEGRIDAD ESE HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ**

### **1. INTRODUCCIÓN**

La política de integridad del Sistema Integrado de Gestión y Desempeño de la ESE HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ, se presenta en cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y en la búsqueda del mejoramiento continuo de los servicios que presta la entidad, en el cual se busca orientar el comportamiento y conducta de los servidores públicos y colaboradores, en el desarrollo de sus actividades diarias y generar las directrices para que con el ejemplo, se apliquen y adopten los valores institucionales.

El propósito de la política de integridad es establecer y promover un marco ético sólido y coherente dentro de la organización, que guíe el comportamiento de todos los empleados y colaboradores en sus actividades diarias. Esta política tiene como objetivo fomentar una cultura de transparencia, honestidad, respeto y responsabilidad, asegurando que las acciones de la organización se alineen con los más altos estándares éticos y contribuyan al bienestar de la comunidad y al logro de los objetivos institucionales. A través de esta política, se busca fortalecer la confianza pública y garantizar que todas las decisiones y acciones estén basadas en principios de integridad y justicia, protegiendo así la reputación y el compromiso de la organización con sus valores fundamentales.

Pero, además, se constituye por sí misma como una herramienta que permite generar sensibilización de los servidores públicos y colaboradores para que adopten prácticas éticas; así mismo, prioriza la toma de conciencia y el desarrollo de las competencias necesarias de cada uno de los servidores públicos y colaboradores, que desde su rol participa en el sistema de gestión y desempeño.

En el presente documento, se establece la metodología o estructura que tendrá la política de Integridad de la ESE, para lo cual, se tuvo en cuenta las dimensiones de Talento Humano y direccionamiento estratégico, en el cual debe quedar definida la apuesta por la integridad pública, la cual consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos; así interacción entre estos actores generan acciones de integridad que son el reflejo de unas entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas; unos servidores públicos y colaboradores comprometidos y honestos; y unos ciudadanos participativos y corresponsables.

### **2. DEFINICIONES**



- ✓ **Integridad:** cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.
- ✓ **Integridad pública:** se refiere a la alineación consistente con, y el cumplimiento de, los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público.
- ✓ **Código de integridad / Código de ética:** Guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad. (DAFP, 2017)
- ✓ **Ética Pública:** Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública. El trasfondo de intencionalidad de la ética pública es la configuración de una cultura de la integridad en la gestión pública, que conduzca a la emisión de unos juicios de confianza por parte de la ciudadanía acerca de las Entidades y de los servidores públicos, al reconocer que todos estos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen de manera formal la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público, así como porque sus servicios laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población. (USAID, 2006)

### 3. ALCANCE:

- ✓ Esta política de integridad abarca a todos los niveles de la organización, incluyendo directivos, empleados, contratistas, proveedores y cualquier otra parte interesada que interactúe con la entidad.
- ✓ Esta política se aplica a todas las actividades, decisiones y comportamientos relacionados con las funciones y responsabilidades dentro de la organización, sin importar la ubicación geográfica o el contexto específico en el que se desarrollen.

### 4. OBJETIVO GENERAL

Establecer y promover un marco ético sólido y coherente dentro de la organización, que guíe el comportamiento de todos los empleados y colaboradores en sus actividades diarias.



## 5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Apropiarlos valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.
- b. Disenar estrategias que permitan la ejecución de la política.
- c. fomentar entre los servidores públicos y colaboradores una cultura de integridad basada en la legalidad la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, que fortalezca y defienda lo público.

## 6. RESPONSABILIDAD

La política de integridad requiere de la óptima articulación interna entre la Subgerencia Administrativa y Financiera y demás dependencias que intervienen en el proceso de implementación con la finalidad de contar con servidores públicos más integrales en materia de la tica de lo público y el buen gobierno, por lo tanto, en la siguiente tabla se estructuran los roles y responsabilidades de las dependencias interventoras de la política, así:

LIDER	ROL	RESPONSABILIDAD
Subgerencia Administrativa y Financiera	Líder en la formulación, ejecución y evaluación de la política de Integridad.	Dirigir la implementación y socialización del Código de Integridad
Coordinador de Planeación	Orientador en la formulación y evaluación de la política de integridad.	Encargado de acompanar y asesorar a la STH en la formulación y evaluación de la política de integridad.
Oficina Asesora de Comunicaciones	Notificador de la socialización de la política de integridad	Informa a los servidores públicos y colaboradores de las socializaciones propuestas por la STH en los canales internos que la Oficina de Comunicaciones administra
Oficina de Control Interno	Auditor del proceso de gestión del talento humano.	La OCI realiza el seguimiento a que las actividades propuestas por la STH en materia de integridad se cumplan de acuerdo con lo planteado en cada anualidad.
SIAU	Asesor del Servicio de Información y Atención al Usuario	garantizar que los principios y valores establecidos en el código se apliquen de manera efectiva en las interacciones con los usuarios y en la gestión de sus inquietudes y necesidades



## 7. DESARROLLO Y LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA:

El objetivo de la política de integridad es desarrollar estrategias para la consolidación, socialización, apropiación y práctica del Código de Integridad por parte de todos los servidores públicos y colaboradores de la ESE HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ, dentro y fuera de la entidad.

De esta manera, el propósito de la política de Integridad es la apuesta por la integridad pública, que, de acuerdo con la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) consiste en “*la alineación consistente y la adhesión a los valores, principios y normas éticos compartidos para mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público*”. De esta forma la integridad pretende generar confianza entre el Estado y la ciudadanía. Según el economista estadounidense Anthony Downs “la integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones”, entendiéndose esta como una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

Visto de este marco se construye el Código de Integridad del Servicio Público como una herramienta que busca ser implementada y apropiada por los servidores. Para la implementación de esta política, se deben considerar los siguientes lineamientos:

- **Primera fase:** Identificar los miembros del equipo de trabajo y aliados clave, es fundamental contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana
- **Segunda fase:** Revisar y analizar el material, que van a permitir la priorización de actividades.
- **Tercera fase:** Armonizar, los documentos éticos implementados por la entidad, con el Código de Integridad.
- **Cuarta fase:** Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionando principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.
- **Quinta fase:** Elaborar el plan de trabajo para la implementación del Código, con el propósito de sensibilizar e interiorizar en la entidad, el código de integridad.
- **Sexta fase:** Ejecutar y hacer seguimiento al plan de trabajo, establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.

## 8. ACTIVIDADES GENERALES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD:

CATEGORÍA DE POLÍTICA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	DE	ESTRATEGIA O MECANISMO	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
-----------------------	------------------------	----	------------------------	-------------------------	--------------



<p>Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad</p>	<p>Anualmente se debe realizar diagnóstico de apropiación de los temas de integridad tomando como referencia los resultados del FURAG, entrevistas o encuestas realizadas a los servidores y resultados de las estrategias de comunicación empleadas que nos permita medir la percepción y apropiación de los valores al interior de la entidad.</p>	<p>A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.</p> <p>Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.</p> <p>Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.</p>	<p>Asesor de planeación</p>	<p>Anual</p>
<p>Plan de Gestión que permita afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad</p>	<p>Anualmente se establecerá un plan de trabajo que permita la apropiación del Código de Integridad, en el cual se definan las actividades con su alcance, cronograma de implementación, presupuesto y los mecanismos de retroalimentación</p>	<p>Determinar las actividades y el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad</p> <p>Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.</p> <p>Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de</p>	<p>Subgerencia Administrativa y Financiera</p>	<p>Anual</p>



		implementación del Código de Integridad.		
		Preparar y divulgar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad, que incluirán la participación de los servidores públicos		
		Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad		Semestral
		Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.		Semestral
Garantizar la imparcialidad y la objetividad en las decisiones públicas y así fortalecer la transparencia y control a lo público	Se promoverá una estrategia para la Identificación, declaración y gestión de conflictos de intereses	Definir lineamientos para la gestión de conflictos de intereses (Integridad y riesgos).	Asesor de control interno	Anual
		Identificar áreas con riesgos de conflicto de interés		
		Implementar campañas de comunicación y capacitación de conflicto de interés		
		Establecer y adoptar el proceso de gestión que incluya la declaración y trámite de los conflictos de intereses, así como el correspondiente registro.		



		Establecer los canales de consulta y denuncia		
Ejecución y evaluación del Plan de gestión del Código de Integridad.	Anualmente se realizará la evaluación del Plan de gestión del código de integridad y se documentarán las buenas prácticas de la entidad.	Preparar y divulgar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del Código de Integridad, que incluirán la participación de los servidores públicos		
		Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad		
		Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.		
		Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código		

### 9. MARCO NORMATIVO.

Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Resolución 0312 del 13 de febrero de 2019	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.



Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

La implementación de la Política de Integridad como se ha venido manifestando es una estrategia que busca generar un cambio cultural en la ESE HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ y en los servidores públicos y colaboradores; para generar acciones que le permitan a la entidad fortalecer una cultura organizacional, orientada a actuar con valores. El desarrollo de las estrategias permite que la política de integridad tenga un nivel de cumplimiento esperado que implique vocación de servicio, así como el deber de comportamiento y actuar de forma íntegra; por tanto, si bien las disposiciones en materia de ética y conducta no pueden suplantar las leyes o reglamentos existentes, los complementan, como herramientas que ayudan a garantizar el respeto de las normas y a fortalecer la confianza de la ciudadanía por la entidad y en ese entendido deberá acatarse lo dispuesto en el presente documento.

**EDWIN GIOVANNI QUINTERO**  
Gerente  
Representante Legal  
**HOSPITAL ESPECIAL DE CUBARÁ ESE**

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
<b>Paula Dayany Mogollon Sanchez</b> Profesional MIPG	<b>Edwin Giovanni Quintero</b> Gerente	<b>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b>