

POLITICA DE INTEGRIDAD

E.S.E HOSPITAL ISABEL CELIS YÁÑEZ

Dr. ALDEMAR ARTURO GAONA PEÑARANDA
Gerente

La Playa De Belén - Norte de Santander
FEBRERO - 2022

CONTENIDO

1. Introducción
2. Alcance.
3. Marco Jurídico
- 3.1 Marco conceptual
4. Objetivos
- 4.1 Objetivo General
- 4.2 Objetivos Específicos
5. Estructura de la política.
- 5.1 Principios de la política
- 5.2 Componentes
- 5.3 Categorías
- 5.4 Variables o actividades de gestión.
6. Diagnóstico de la Entidad
- 6.1 Presentación de resultados y análisis de la información.
7. Actividades a ejecutar según función pública para el desarrollo de cada ruta.

1. Introducción

En el marco de la adopción de un modelo único que direcciona la gestión administrativa hacia el logro de la creación de valor público, a partir de acciones y procesos de calidad, transparentes, eficientes y eficaces, se formula la política de Integridad para la E.S.E. Hospital Isabel Celis Yañez, reconociendo por demás que es primordial garantizar un comportamiento probado de los servidores públicos ya que es uno de los componentes centrales para el logro del objetivo social de la entidad.

A través del código de Integridad los funcionarios asumirán el compromiso, orientando su función hacia una gestión integral, al respeto por las normas, a la actuación con transparencia en todos los quehaceres diarios de la entidad, presentando un comportamiento ético en el cumplimiento del objetivo que es lograr: "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

2. Alcance

La Política de Integridad propende por la apropiación de valores y a la recuperación de la imagen institucional, basada en la mejora de la percepción y la confianza por parte de los ciudadanos.

3. Marco jurídico

En relación con la política de integridad existen varios preceptos jurídicos que rigen los procedimientos administrativos, en ellos se encuentran expuestos sus principios, finalidades, derechos, deberes, prohibiciones e impedimentos del proceder administrativo en el trato con la sociedad y en la búsqueda de la generación del valor público, es así como el Departamento Administrativo de la función pública en el marco del modelo integrado de planeación y gestión, expone a sus funcionarios y al conocimiento de los particulares la ley 1437 del año 2011 por el Congreso de la Republica que expide el código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo, señalando el Ámbito de La norma de esta Parte Primera del Código que se aplican a todos los organismos y entidades que conforman las ramas del poder público en sus distintos órdenes, sectores y niveles, a los órganos autónomos e independientes del Estado y a los particulares, cuando cumplan funciones administrativas.

A todos ellos se les dará el nombre de autoridades, como principios de las actuaciones administrativas, el debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación, responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad. Esta ley considera además todos los detalles que implican las formas de iniciar las actuaciones administrativas, por intermedio de derechos de petición en razón de las solicitudes de la ciudadanía y por las autoridades a través de acciones de oficio. Y considera, además, de los derechos, deberes y sanciones a los servidores públicos, los regímenes laborales y otras disposiciones al respecto.

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.
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
LEY 1437 DE 2011	Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Capítulo II Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones

3.1 Marco conceptual

En nuestro uso cotidiano del lenguaje está todavía asumido como un saber evidente que la integridad del hombre se debe de modo subconsciente a la aprobación o al reconocimiento de los otros sujetos. Ya que un comportamiento integro es aquel que sea aprobado y visto correctamente por la sociedad, dicha aprobación debe ser de carácter general, es decir carece de libertad de acción. De ahí que nuestro uso cotidiano del lenguaje, que Bloch comparte como evidente, contenga la referencia a un concepto de la teoría de la intersubjetividad, en el que la invulnerabilidad y la integridad del ser humano han de ser consideradas en dependencia con la aprobación de los otros.

En la doctrina hegeliana del reconocimiento, pero ante todo en la psicología social de G.H. Mead, este saber intuitivo ha sido transformado dentro del contexto de una teoría sistemática. De ahí se considerará la individualización del hombre como un proceso en el que el individuo puede conseguir una identidad práctica conforme es capaz de cerciorarse del reconocimiento de sí mismo a través de

círculo creciente de interlocutores.

- Por lo tanto, se forma un saber creciente de su intimidad al mismo tiempo que una dependencia progresiva de sus relaciones de reconocimiento que les ofrece el mundo de la vida de su contexto social. Por esto se formulan códigos, normas, para que el ser humano conozca bajo que principios debe actuar, que debe hacer y que no, bajo valores que lo ayudaran a lograr la aprobación de su comportamiento por la comunidad a la cual sirve, en este caso tomando como referencia el actuar del servidor público.

4. Objetivos

4.1 Objetivo General

Desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en la entidad pública 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.

4.2 Objetivos específicos

1. Implementar un marco o modelo de Integridad público que incluya la formación y fortalecimiento de los valores del servicio público.
2. 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
3. Implementar acciones para la identificación temprana de conflictos de intereses, mecanismos de denuncia y control interno
4. Apropiar el Código de Integridad al interior de la entidad.

5. Estructura de la Política

5.1 Principios de la Política

Considerando los procesos que debe desarrollar la entidad en el marco de la mejora continua y aprovechamiento del talento humano como insumo fundamental de la entidad, la actual política se rige bajo los principios de:

5.2 Principios éticos del servidor público

Los principios éticos del servidor público de la E.S.E. Hospital Isabel Celis Yañez, son los establecidos en el artículo 209 de la Constitución Política de Colombia: buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia. La ética de los servidores públicos tiene como propósito fundamental el bien común ciudadano. Los principios éticos tienen como función primordial desarrollar hábitos y actitudes positivas en los servidores públicos, que permitan el cumplimiento de los fines institucionales para beneficio de la comunidad, y generen confianza y credibilidad en la comunidad

Los siguientes son los principios que rigen el actuar de los servidores públicos:

- **Principio de Calidad:** la función primordial del servidor público es atender eficaz, eficiente y oportunamente la comunidad.
- **Principio de lo comunitario:** las decisiones y actividades del servidor público, garantizan la prevalencia del interés general sobre el interés particular.
- **Principio de la corresponsabilidad:** trabajar en equipo para alcanzar con entusiasmo, convicción el mejoramiento de los procesos misionales y la atención y servicio al ciudadano.
- **Principio de complementariedad:** todos los servidores deben reconocer desde la responsabilidad y potencial de los diferentes sectores y profesiones la importancia de complementarse en las acciones, para garantizar la atención integral y los derechos a la comunidad.
- **Principio de integridad:** la integridad está reflejada en la imagen proyectada por la actuación pública y privada, por lo tanto, en ambos ámbitos se debe ser coherente y dar muestra de sus valores éticos.
- **Principio de equidad:** promover la igualdad, más allá de las diferencias en el sexo, la cultura, los sectores económicos a los que se pertenece, etc.; defendiendo las mismas condiciones y oportunidades para todas las personas.
- **Principio del amor tico:** es el valor básico, transversal a todos e implícito en ellos, es la base de todas las normas, ideas y valores, es la reciprocidad en el dar que hace que el servidor público haga parte de un gobierno ecuánime, sencillo, honrado y veraz que proteja al pueblo de la injusticia.

5.3 Componentes:

Según lineamientos establecidos por el departamento administrativo de la función pública, en concordancia con el modelo integrado de planeación y gestión adoptado en el territorio nacional mediante decreto 1083 del año 2015. Sobre la dimensión de talento humano, se establecen 2 componentes de la política de Integridad que son: Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del código de integridad y promoción de la gestión del código de integridad.

5.4 Categorías

Corresponde a los procesos que comprende cada una de las instancias contempladas como componentes así encontramos que dentro del componente de Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del código de integridad deberán considerarse

Categorías concernientes a realizar el diagnóstico del Estado actual de la entidad en temas de integridad, junto con el 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. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad. Finalmente, dentro del componente de promoción de la gestión del código integridad deberá considerarse categorías como Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad y Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad.

5.5 Variables o actividades de gestión

COMPONENTE 1. Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del código de integridad

Categoría 1. Realizar e diagnóstico del Estado actual de la entidad en temas de integridad
Actividades de Gestión:

- A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.
- Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.
- Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.
- Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.

Categoría 2. 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.

Actividades de Gestión:

- 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.
- 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.

Categoría 3. 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.

Actividades de Gestión

- Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad.
- Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.
- Definir los roles y responsabilidades del Grupo de Trabajo de integridad en cabeza del

COMPONENTE 2. Promoción de la gestión del código integridad.

Categoría 1. Ejecutar el Plan de gestión del Código de integridad.

Actividades de Gestión

- 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.
- 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.

Categoría 2. Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad

Actividades de Gestión

- 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 prácticas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.

6. Diagnóstico de la Entidad

Uno de los ejercicios recomendados por el departamento administrativo de la función pública consiste

realizar un proceso de autodiagnóstico por parte de las entidades con la finalidad de tener un registro previamente diseñado bajo una metodología que pone de manifiesto aquellos procesos que presentan debilidades o que se encuentran en estados incipientes de desarrollo.

Esta herramienta se convierte en un mecanismo que siempre que se desarrolle en forma responsable, permitirá obtener una mejora en los procesos hacia la búsqueda del valor público. Los formuladores de la política pública de Integridad en la E.S.E. Hospital Isabel Celis Yañez, recomiendan el uso de estas herramientas de autodiagnóstico aún bajo el entendido que la información de los resultados presentados como definitivos para diagnosticar la realidad del proceso de la integridad derivan directamente de la evaluación realizada por la función pública.

Este proceso de diagnóstico es posible a partir de la emisión de la calificación que efectúa el departamento administrativo de la función pública mediante el formulario único de reporte de actividades de gestión, en este se consigna la información solicitada a los líderes de proceso de la entidad respecto a los procesos que han de desarrollarse en ejecución de cada una de las políticas de gestión y sobre la revisión en detalle de lo reportado, se emite la calificación. Conociendo a grandes rasgos el proceso mediante el cual se obtiene el Índice de Desempeño Institucional (IDI) se presentan los resultados.

6.1 presentación de resultados y análisis de la información.

La E.S.E. Hospital Isabel Celis Yañez, para la vigencia 2020, obtuvo un índice de desempeño institucional de 49.9, siendo que el valor de medida del índice varía entre los 0 y 100 puntos, estos datos asociados al rango quintil, permiten tener claridad respecto a lo que encuentra función pública, con respecto a los tramites que debe emitir cada entidad.

Como corresponde según el puntaje obtenido sobre el índice de desempeño municipal, la E.S.E. Hospital Isabel Celis Yañez, se encuentra ubicado para vigencia 2020 en el primer quintil y teniendo en cuenta que sobre el ultimo quintil se ubican las entidades con mayor puntaje, significa que, si bien existe evidencia de un desarrollo de los procesos hacia la generación del valor público, se precisa en todo caso de una mayor apropiación sobre el qué y cómo hacer, para transitar hacia una ejecución más efectiva de estos procesos que de manera incipiente se han venido ejecutando.

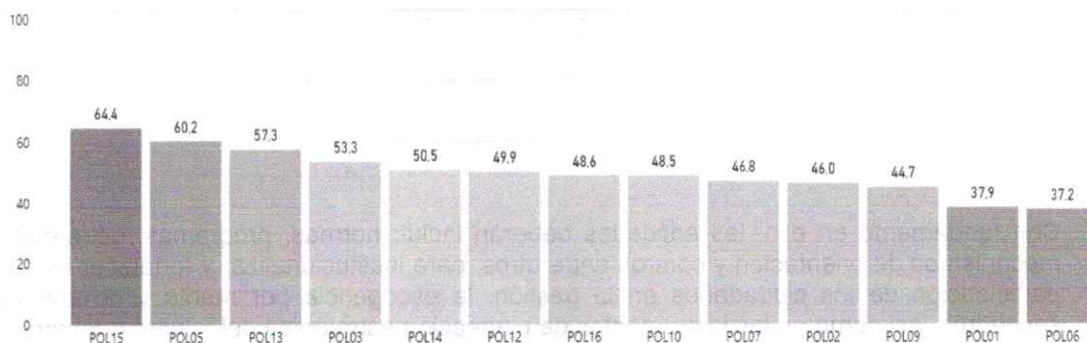
Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	41,8	94,5
D2: Direccionamiento y Planeación	53,3	85,9
D3: Gestión para Resultados	48,0	97,1
D4: Evaluación de Resultados	57,3	97,1
D5: Información y Comunicación	47,4	94,3
D6: Gestión del conocimiento	64,4	97,4
D7: Control Interno	48,6	84,9

Fuente:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrJoiZGE2MzQ1YTQTYWV3ZC00YTdiLWJkY2ItNzI2YmU3YzQ1ZTk5IiwidCI6IjU1MDNhYWMYLTdhMTUtdNDZhZi1iNTIwLTJhNjc1YWQxZGYxNiIsImMiOiR9&pageName=ReportSection396d1cd03a850a004c59>.

Sobre la dimensión que compete a esta política, es decir el talento humano, encontramos ni siquiera la

La entidad del valor obtenido por la entidad con la cual función pública realiza el contraste, en términos específicos en talento humano la E.S.E. Hospital Isabel Celis Yañez, está a menos de la mitad de la gestión punto de referencia, es decir, alcanzamos 41.8% de la efectividad de la E.S.E. mejor puntuado o valor de máximo de referencia. (ver tabla 2). Si bien la dimensión del talento humano contiene dos políticas (P. Talento humano y P. De integridad), todas y cada una de ellas, contribuyen a obtener un buen índice de desempeño institucional, o no, así entonces para efectos del año 2020, las acciones exclusivas en Integridad significaron una calificación de 46.0 debido más que nada a la falta de monitoreo y seguimiento a la implementación, apropiación correspondiente al código de integridad y a las actividades de retroalimentación con la planta de personal de la entidad.



Nota: Los colores en este gráfico representan un ranking de las políticas según los puntajes obtenidos. No necesariamente determinan un alto o bajo desempeño.

POL01: Gestión Estratégica del Talento Humano

POL02: Integridad

POL03: Planeación Institucional

POL05: Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos

POL06: Gobierno Digital

POL07: Seguridad Digital

POL09: Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción

POL10: Servicio al ciudadano

POL11: Racionalización de Trámites

POL12: Participación Ciudadana en la Gestión Pública

POL13: Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional

POL14: Gestión Documental

POL15: Gestión del conocimiento

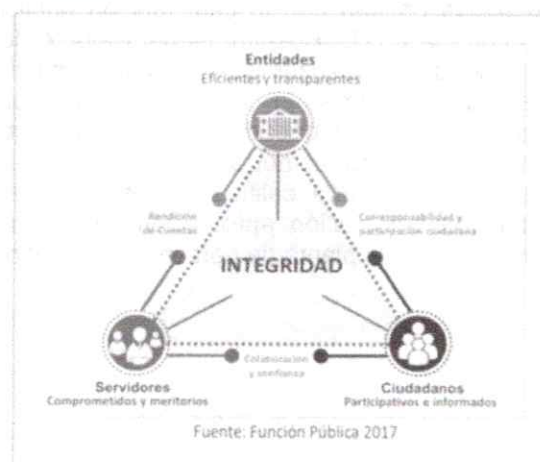
POL16: Control Interno

Fuente:

<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaZGE2MzQ1YTQyYWI3ZC00YTdiLWJkY2ItNzI2YmU3YzQ1ZTk5liwidCI6IjU1MDNhYWMyLTdhMTUtNDZhZi1iNTIwLTJhNjc1YWQxZGYxNiIsImMiOiR9&pageName=ReportSection396d1cd03a850a004c59>.

Los resultados obtenidos ponen de manifiesto la necesidad de trabajar por fortalecer la integridad, con fundamento en el Decreto 1499 de 2017, la integridad se considera el motor de la implementación de MIPG, por lo cual la Política de Integridad debe ser tomada en cuenta por las entidades en la planeación institucional fijando desde este momento los lineamientos y estrategias necesarias para dar cumplimiento a los distintos componentes que la integran.

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 interacciones entre estos actores generan acciones de integridad que son el reflejo de unas entidades transparentes, eficientes, abiertas y que rinden cuentas; unos servidores públicos comprometidos y probos; y unos ciudadanos participativos y corresponsables. Esta interacción puede verse representada en el triángulo de integridad que se presenta en el siguiente gráfico



Con fundamento en ello, las entidades deberán incluir normas, programas, estrategias, políticas, y mecanismos de orientación y control, entre otros, para institucionalizar y fortalecer la transparencia, la participación de los ciudadanos en la gestión, la escogencia por mérito y la cualificación de sus servidores, así como en los instrumentos de planeación estratégica del talento humano.

Es necesario entonces el fortalecimiento de un marco de integridad pública de manera que se estructure una institucionalidad que además de las regulaciones necesarias, consolide mecanismos de orientación y control que impacten efectivamente en buenas prácticas informales (costumbres) para que los valores, principios y normas éticos del servicio estén alineados en la defensa del interés público. Estos temas hacen parte de los acuerdos de la Carta Iberoamericana de Ética e Integridad en la Función Pública (2018) así como en las recomendaciones del Estudio de la OCDE sobre Integridad en Colombia 2016-2017.

Por lo tanto, desde un enfoque preventivo, las entidades deben implementar un marco o modelo de Integridad público que incluya la formación y fortalecimiento de los valores del servicio público establecidos en el código de integridad, la implementación de acciones para la identificación temprana de conflictos de intereses, mecanismos de denuncia y control interno que permitan un seguimiento efectivo a los riesgos de gestión y corrupción, así como la implementación de las acciones de mitigación. Por ello es indispensable que se disponga de espacios para el fomento de mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, para armonizar los valores del servicio público con los códigos de ética institucional, implementar jornadas de difusión y herramientas pedagógicas para desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con ellos.

7. Actividades a ejecutar

Según Función pública para el desarrollo de cada componente. A través de la ejecución de cada una de las actividades recomendadas:

- Facilitar por parte de los líderes de proceso, proyectos o programas (o en su defecto el representante legal) canales de comunicación, tales como líneas de denuncia, que permitan la comunicación anónima o confidencial como complemento a los canales normales. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- 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.
- Formular planes de mejora que promuevan una gestión transparente y efectiva y además contribuyan a la mitigación de los riesgos de corrupción.
- 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 en el Comité de Gestión y desempeño, el cumplimiento de los valores y principios del servicio público. -Algunos aspectos a evaluar son: - Conocimiento por parte de los servidores del código de integridad. - Cumplimiento del código en su integralidad. -Análisis de información relacionada, como serían declaraciones de conflictos de interés, información recibida desde la línea de denuncia (si existe), o bien desde otras fuentes.
- Analizar situaciones internas que puedan ser indicios de actos de corrupción para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
- Implementar el eje de creación del valor público (de acuerdo con el nuevo plan de formación y capacitación) en sus programas de aprendizaje institucional.
- Asignar un responsable o un área encargada de la formulación, implementación y seguimiento de la Política de integridad.
- Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen jornadas de sensibilización para divulgar las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público.
- Incluir en el Comité de Gestión y Desempeño Institucional temas y funciones para la implementación de la política de Transparencia y Lucha Contra la Corrupción, mediante un acto administrativo.
- Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como adoptar e implementar la Guía para la Administración de los Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital y el Diseño de Controles en entidades públicas.
- Recopilar y clasificar la información contenida en las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos

