

NORMATIVA

Acuerdo 641 de 2016: "Por el cual se efectúa la reorganización del Sector Salud de Bogotá, Distrito Capital, se modifica el Acuerdo **257** de 2006 y se expiden otras disposiciones".

Decreto Nacional 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".

Decreto 189 de 2020: Alcaldía Mayor de Bogotá. D.C. "Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones".

Acuerdo 761 de 2020: Por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de obras públicas del distrito capital 2020-2024 "Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI" en su propósito 5, programa 15, determina como uno de sus propósitos estructurales, el logro de una Bogotá-Región con un gobierno abierto, transparente, íntegro, empático y participativo; con una ciudadanía consciente, corresponsable y empoderada de su rol para la generación de soluciones compartidas a problemáticas comunes, para lo cual contempló la implementación de medidas: "para luchar contra la corrupción de la mano de la ciudadana, modernizar los procesos y canales para interactuar con la ciudadanía y fomentar una cultura de la integridad como servidores públicos", y así asegurar el compromiso de la administración distrital con la integridad, la gobernabilidad y la garantía de los derechos fundamentales de la ciudadana.

Acuerdo 074 de 2020: Por el cual se aprueba el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. el cual incluye los elementos de la Plataforma Estratégica (Misión, Visión, Principios y Valores).

CODIGO DE INTEGRIDAD.

Acuerdo 244 de 2006: "Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital"

Ley 1712 de 2014: "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones".

Decreto Distrital 118 de 2018: Alcaldía Mayor de Bogotá. D.C. "por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital", y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017.

Ley 2016 de 2020: "Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones", facultándolas para complementarlo, respetando los valores contenidos en el mismo y creó el Sistema Nacional de Integridad para articular todo lo relacionado con la Integridad en el Servicio Público Colombiano.

Resolución Nro.668 de 2021. "por la cual se actualiza el Código de Integridad de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E."



SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

DI-DE-FT-07 V2

CONFLICTO DE INTERESES

Constitución Política de Colombia: Artículo 122: Empleo público funciones detalladas; ejercer cargo prestando juramento, **Artículo 126:** Antes de tomar posesión del cargo, al retirarse del mismo o cuando autoridad competente se lo solicite deberá declarar, bajo juramento, el monto de sus bienes y rentas. **Artículo 127:** Los servidores públicos no podrán en ejercicio de sus funciones, nombrar, postular, ni contratar con personas con las cuales tengan parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, primero civil, o con quien estén ligados por matrimonio o unión permanente.

Ley 190 de 1995, Artículo 15: Será requisito para la posesión o para el ejercicio de función pública suministrar la información sobre la actividad económica privada del aspirante. En ella se incluirá la participación en sociedades o en cualquier organización o actividad privada de carácter económico o sin ánimo de lucro de la cual haga parte, dentro o fuera del país. Todo cambio que se produzca, deberá ser comunicado a la respectiva entidad dentro de los dos (2) meses siguientes al mismo.

Ley 1437 de 2011: Artículo 11: Conflictos de interés y causales de impedimento y recusación y **Artículo 12:** Trámite de los impedimentos y recusaciones. (*Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo*)

Ley 1952 de 2019, Artículo 44: "Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario", todo colaborador deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

Ley 2094 de 2021: Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.

Ley 2013 de 2019: "Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés", **Artículo 2: Ámbito de aplicación.** Estableció la obligación para determinados servidores públicos y contratistas del Estado, de efectuar la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, el registro de conflicto de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios, como requisito para posesionarse, ejercer y retirarse del cargo.

Acuerdo 782 de 2020 Concejo de Bogotá D.C: Establece como obligatoria la presentación, publicación y divulgación de declaración de renta, declaración juramentada de bienes y rentas, declaración proactiva de bienes y rentas y conflicto de intereses para los servidores públicos de Bogotá, cuyos cargos se mencionan en el Acuerdo Distrital, **Artículo 2.-** Servidores públicos obligados. Se encuentran obligados a presentar, publicar y divulgar sus declaraciones de renta, declaración juramentada de bienes y rentas, declaración proactiva de bienes y rentas y conflicto de intereses a que se vean enfrentados con su condición de servidores públicos.

Decreto Distrital 189 de 2020: Artículo 9. Publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios. En la búsqueda de la transparencia y la lucha contra la corrupción en el Distrito Capital, todos los servidores públicos y colaboradores del distrito efectuarán el registro y publicación.

Circular Externa # 15 de junio 6 de 2022 Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital: Lineamientos para el cumplimiento del deber de actualización de la Declaración de Bienes y Rentas por parte de los servidores y servidoras públicas y colaboradores del Distrito Capital, actualización de la declaración general de conflicto de intereses y de la publicación y divulgación proactiva de la declaración de bienes y rentas, del registro de conflicto de intereses y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios – Ley 2013 de 2019, Decretos Distritales 189 de 2020 y 159 de 2021 y Acuerdo Distrital 782 de 2020.



ANTISOBORNO

La Convención de Lucha contra el Soborno Internacional. En relación con el incremento de la delincuencia transnacional y la corrupción en la era de la globalización, los países miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ratificaron en 1997, esta convención, que trata sobre el Soborno de Funcionarios Públicos Extranjeros en las Transacciones Comerciales Transnacionales. Esta convención se ratifica mediante la ley 1573 de 2012 por el gobierno colombiano:

Ley 412 de 1997. “por la cual se aprueba la “Convención Interamericana contra la Corrupción”, que destaca en su artículo 3° la adopción de medidas que “(...) impidan el soborno de servidores públicos nacionales y extranjeros, tales como mecanismos para asegurar que las sociedades mercantiles y otros tipos de asociaciones mantengan registros que reflejen con exactitud y razonable detalle la adquisición y enajenación de activos, y que establezcan suficientes controles contables internos que permitan a su personal detectar actos de corrupción”, suscrita en Caracas el 29 de marzo de mil novecientos noventa y seis (1996)”.

Ley 599 de 2000. Con esta ley se expide el Código Penal colombiano, que consagra el delito de cohecho o soborno en su capítulo III y resalta tres formas de cohecho: propio (artículo 405), impropio (artículo 406) y por dar u ofrecer (artículo 407).

Ley 970 de 2005. Esta ley incorpora la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción. Esta Convención señala en su artículo 15 que el soborno se entiende como *“la promesa, el ofrecimiento o la concesión a un funcionario público, en forma directa, de un beneficio indebido que redunde en su propio provecho o en el de otra persona o entidad con el fin de que dicho funcionario actúe o se abstenga de actuar en el cumplimiento de sus funciones oficiales”*. También como *“la solicitud o aceptación por un funcionario público, en forma directa o indirecta, de un beneficio indebido que redunde en su propio provecho o en el de otra persona o entidad con el fin de que dicho funcionario actúe o se abstenga de actuar en el cumplimiento de sus funciones oficiales”*.

Ley 1778 de 2016. Ley de Soborno Transnacional: Artículo 30 “El que dé, prometa u ofrezca a un colaborador extranjero, en provecho de este o de un tercero, directa o indirectamente, sumas de dinero, cualquier objeto de valor pecuniario u otro beneficio o utilidad a cambio de que este realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional, incurrirá en prisión de nueve (9) a quince (15) años, inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas por el mismo término y multa de seiscientos cincuenta (650) a cincuenta mil (50.000) salarios mínimos legales mensuales vigentes.”

Guía “Metodología Prevención de Riesgos de Soborno en entidades públicas”.

ANTICORRUPCIÓN

Marco Jurídico Internacional:

La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (UNCAC). Es el único instrumento anticorrupción universal legamente vinculante para los estados, gracias a su enfoque y al carácter obligatorio de muchas de sus disposiciones, es una herramienta útil para dar una respuesta integral a este problema.

Convención Interamericana de Lucha contra la Corrupción (CICC), Suscrita en 1996, se gestó en la Organización de los Estados Unidos (OEA). En Colombia, fue ratificada con la aprobación de la ley 412 de 1997, dando paso a la organización de medidas preventivas, como el compromiso que deben tener los colaboradores públicos, los sistemas de contratación estatal transparentes y públicos, los sistemas de protección para el denunciante, los mecanismos impulsores de participación ciudadana, entre otros.



SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

DI-DE-FT-07 V2

La **Política Pública Integral Anticorrupción – CONPES 167 de 2013 (PPIA)**. Adopción de herramientas de gestión de carácter práctico, representa un compromiso decidido de Colombia para dar cumplimiento a la UNCAC – Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción. 5. La política nacional Anti Lavado de Activos y Contra la Financiación del Terrorismo.

CONPES 3793 de 2013. Se aprueba con la finalidad de lograr mayor efectividad en la prevención, detección, investigación y juzgamiento del lavado de activos y la financiación del terrorismo.

ISO 37001, publicada en 2016, es el primer estándar internacional para Sistemas de Gestión Antisoborno. La norma se ha dirigido a facilitar a las organizaciones a implementar y mantener medidas concretas que les permitan prevenir, detectar y abordar el soborno y las prácticas fraudulentas en sus actividades comerciales.

Ley 190 de 1995. "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones".

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 Nacional 124 de 2016: "Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano".

1. ALINEACIÓN CON EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La Política de Integridad - Conflicto de Intereses, Antisoborno y Anticorrupción se alinea de manera transversal a todos los elementos de la Plataforma Estratégica de la entidad así:

MISIÓN: La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., presta Servicios de Salud a través de un Modelo de Atención Integral en Red, bajo los enfoques de gestión integral del riesgo y seguridad, fortaleciendo la formación académica orientada a la investigación científica e innovación, con un talento humano comprometido, humanizado y competente que contribuye al mejoramiento de las condiciones de salud de nuestros usuarios urbanos y rurales de las localidades de Usme, Ciudad Bolívar, Tunjuelito y Sumapaz.

VISIÓN: En el año 2024 seremos una Empresa Social del Estado referente en el Distrito por la prestación de servicios de salud con estándares superiores de calidad, consolidada, sostenible, referente en investigación, docencia e innovación, con enfoque diferencial, territorial y comunitario, que promueven el cambio, la intersectorialidad, impactando positivamente la salud y calidad de vida de nuestros usuarios.

Objetivos Estratégicos

En la definición de los Objetivos Estratégicos, se contempla a continuación los adelantos de los propósitos entregados por los líderes de los procesos y sus equipos de Trabajo, las líneas técnicas de la propuesta del Plan Territorial en Salud y lo dispuesto por las líneas de Secretaria Distrital de Salud, a continuación, se presenta los Objetivos Estratégicos para la Subred Integrada de Servicios de Salud E.S.E :

1. Consolidar el Modelo de Atención integral en Red, garantizando la Prestación de Servicios Integrales de Salud, con enfoque en la Gestión de Riesgos, Servicios Humanizados, Accesibles y Oportunos, impactando positivamente las condiciones de Salud de nuestros Usuarios, Familia y Comunidad.

2. Alcanzar estándares superiores de calidad en salud, mediante la implementación de acciones progresivas que contribuyan al fortalecimiento del desempeño institucional y reconocimiento como Hospital Universitario de la Subred Sur E.S.E. Optimizando la atención centrada en los usuarios.
3. Administrar adecuadamente, eficaz, eficiente y transparente los Recursos Financieros que conlleven a una Sostenibilidad Financiera de la Subred Sur que contribuyan en la Prestación Integral de Servicios”.
4. Fortalecer la Cultura Organizacional y el Crecimiento del Talento Humano a través del desarrollo de competencias laborales, que promuevan una cultura de servicio humanizado y de mejoramiento continuo facilitando la implementación del Modelo de Atención en Red.
5. Mantener los niveles de satisfacción de los Usuarios, Familia y Comunidad, desarrollando estrategias que promuevan los espacios de participación y fortalecimiento del Control Social a partir del modelo de atención en red.

2. ENUNCIADO

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se compromete a promover una cultura de integridad en los colaboradores, para orientar sus actuaciones y establecer pautas concretas en su quehacer diario, mediante los valores establecidos en el código de integridad; así como la implementación de acciones para la identificación y declaración temprana de conflictos de intereses y la protección ante posibles riesgos de soborno, como mecanismos preventivos para la lucha contra la corrupción.

3. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Implementar los mecanismos que permitan a los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. Promover una cultura de integridad mediante la apropiación de los valores y principios registrados en el Código de Integridad y proteger a la entidad de conflictos de intereses, riesgos de soborno y demás delitos contra la administración pública, propendiendo por una gestión transparente, íntegra que defienda lo público.

4. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La Política de Integridad, Conflicto de Intereses, Antisoborno y Anticorrupción es transversal y aplicable a todos los procesos y colaboradores de la entidad, con un enfoque pedagógico y preventivo, con el fin de fortalecer comportamientos orientados al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción.

5. DEFINICIONES

Alta Dirección: Miembros de la Junta Directiva, Gerente, Asesores, Jefes de Oficina, Directivos.

Administrar: Gobernar, ejercer la autoridad o el mando sobre un territorio y sobre las personas que lo habitan. Dirigir una institución. Ordenar, disponer, organizar, en especial la hacienda o los bienes.

Beneficios: Toda forma de atención social, entretenimiento, viajes o alojamiento, o invitaciones a actos deportivos o culturales.

Código de Integridad: Será el código general del servicio público, y será la base para que las entidades promuevan sus propios procesos de socialización y apropiación en su cotidianidad, a través de la inclusión de principios de acción particulares sobre los 5 valores del Código General.



SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

DI-DE-FT-07 V2

Cohecho: Cuando el servidor público recibe para sí o para otro, dinero u otra utilidad, o acepta promesa remuneratoria, directa o indirectamente, para retardar u omitir un acto propio de su cargo, o para ejecutar uno contrario a sus deberes oficiales (*Ley 599, 2000, art. 405-407*).

Cambio cultural: Hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos.

Comportamiento: Referido a las personas en su actuación frente a su entorno, sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos mediados por la cultura.

Compromiso: Ser consciente de la importancia de mi rol como colaborador 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.

Confianza institucional: La confianza en la entidad pública se construye mediante una gestión que aplique diferentes mecanismos y estrategias para orientar el quehacer institucional con integridad, transparencia y eficiencia. El objetivo final del fortalecimiento de la gestión ética redundará en el aumento de la confianza institucional, interna y externa.

Conflicto de Interés: Cuando un colaborador o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales (*DAFP, 2016, p.9*).

Control Preventivo: Proceso de gestión orientado a la detección temprana de ineficiencias administrativas y riesgos de corrupción, y al diseño e implementación de acciones que eliminen sus causas o mitiguen su materialización.

Control Social: Derecho y deber de los ciudadanos que consiste en participar de manera individual o a través de sus organizaciones, redes sociales e instituciones, en la vigilancia de la gestión pública y sus resultados, tiene por objeto el seguimiento y evaluación de las políticas públicas y a la gestión desarrollada por las autoridades públicas y por los particulares que ejerzan funciones públicas, (*Ley 1757, 2015, art 60 y 61*).

Corrupción: Abuso de poder o de confianza para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, en el que se incurre al ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios a cambio de acciones, decisiones u omisiones (*Transparencia Internacional, 2017*).

Corrupción: El uso del poder para desviar la gestión de lo público hacia el beneficio privado". (*DNP, 2013*).

Concusión: El servidor público que abusando de su cargo o de sus funciones constriña o induzca a alguien a dar o prometer al mismo servidor o a un tercero, dinero o cualquier otra utilidad indebidos; o los solicite, incurrirá en prisión de noventa y seis (96) a ciento ochenta (180) meses, multa de sesenta y seis punto sesenta y seis (66.66) a ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes, e inhabilitación para el ejercicio de derechos y funciones públicas de ochenta (80) a ciento cuarenta y cuatro (144) meses. (*Código Penal Colombiano -Ley 599 de 2000- Art.404*)

Derecho de acceso a la información pública: Es el derecho fundamental que tiene la persona para conocer sobre la existencia y acceder a la información pública en posesión o bajo control de las entidades públicas obligadas por ley a la difusión. Este derecho genera la obligación correlativa para las entidades públicas de divulgar proactivamente la información pública y responder de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y accesible a las solicitudes de acceso, lo que a su vez conlleva a la obligación de producir o capturar la información pública (*Ley 1712, 2014, art 4*).

Delitos contra la administración Pública: Ley 599 de 2000, En su título XV, enuncia los delitos contra la administración pública así: Peculado, Concusión, cohecho, celebración indebida de contratos, tráfico de influencias, enriquecimiento ilícito, prevaricato, abusos de autoridad y otras infracciones, usurpación y abuso de funciones públicas. (*El Código Penal*



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
1915
El más grande de los planes
de Bogotá D.C.

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

DI-DE-FT-07 V2

labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Riesgo: Posibilidad de que suceda algún evento que tendrá impacto sobre los objetivos institucionales o de proceso. Se expresa en términos de probabilidad y consecuencias (DAFP, 2011, p. 13).

Servicio a la Ciudadanía: Derecho que tiene la ciudadanía al acceso oportuno, eficaz, eficiente, digno y cálido a los servicios que presta el Estado para satisfacer las necesidades y, especialmente, para garantizar el goce efectivo de los derechos sin discriminación alguna por razones de género, orientación sexual, pertenencia étnica, edad, lengua, religión o condición de discapacidad. Además, es una herramienta de gestión a disposición de las organizaciones públicas que facilita evaluar la calidad de bienes y servicios que se brinda a la ciudadanía.

Soborno: Cuando una persona da u ofrece "dinero u otra utilidad para que se realice u omita un acto propio del cargo de un funcionario público, o para que se ejecute uno contrario a sus deberes oficiales" (Newman & Ángel, 2017, p. 33).

Soborno: El que entregue o prometa dinero u otra utilidad a un testigo para que falte a la verdad o la calle total o parcialmente en su testimonio, incurrirá en prisión de cuatro (4) a ocho (8) años". (Código Penal Artículo 444)

Transparencia: Práctica de la gestión pública que orienta el manejo adecuado de los recursos públicos, la integridad de los servidores, el acceso a la información, los servicios y la participación ciudadana en la toma de decisiones, que se logra mediante la rendición de cuentas, la visibilización de la información, la integridad y, la lucha contra la corrupción.

Trabajo en Equipo: Es el esfuerzo integrado de un conjunto de personas para la realización de un proyecto.

6. DESARROLLO

CAPITULO I CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Para la implementación de la Política, se hace necesario fomentar la integridad pública en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., para ello, la entidad dispone de acciones que conllevan a las buenas prácticas y a la calidad de los servicios prestados.

De acuerdo al Modelo Integrado de Planeación y Gestión-v2, para la apropiación del Código de Integridad de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., la Dirección de Gestión del Talento Humano contempla los siguientes aspectos:

1. Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de la Dirección de Gestión del Talento Humano.
2. Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad y en el Plan de Desarrollo de la Subred Sur E.S.E.
3. Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de integridad para garantizar su cumplimiento por parte de los colaboradores en el ejercicio de sus actividades.
4. Promover que el contacto de los colaboradores con el Código de Integridad sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y su rol en la entidad que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.

Con base en estos requisitos, y con el fin de establecer una estrategia de apropiación de los principios y valores, la Subred



Tipos de conflicto de intereses.

1. **Real:** Cuando el colaborador ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de esta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como colaborador. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.
2. **Potencial:** Cuando el colaborador tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como colaborador, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.
3. **Aparente:** cuando el colaborador no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene. Una forma práctica de identificar si existe un conflicto de intereses aparente es porque el colaborador puede ofrecer toda la información necesaria para demostrar que dicho conflicto no es ni real ni potencial.

Características del conflicto de intereses

“Las siguientes características pueden servir como guía para identificar una situación de conflicto de intereses:

- Implica una confrontación entre el deber público y los intereses privados del colaborador, es decir, este tiene intereses personales que podrían influenciar negativamente sobre el desempeño de sus deberes y responsabilidades.
- Son inevitables y no se pueden prohibir, ya que todo colaborador tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de sus actividades
- Pueden ser detectados, informados y desarticulados voluntariamente, antes que con ocasión de su existencia, se provoquen irregularidades o corrupción.
- Mediante la identificación y declaración se busca preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de quien ejerce una función pública, para evitar que el interés particular afecte la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado.
- Se puede constituir en un riesgo de corrupción y en caso de que se materialice, generar ocurrencia de actuaciones fraudulentas o corruptas.
- Afecta la imagen de transparencia y el normal funcionamiento de la administración pública”.

¿Cómo proceder ante la identificación de un conflicto de intereses?

Se analiza la situación en la que el interés personal pueda influir en el cumplimiento de sus funciones y/o actividades, en beneficio particular, afectando el interés público.

Una vez se encuentra en esta situación, se declara el Conflicto de Interés para que pueda ser advertido y gestionado en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común en cumplimiento de la política de integridad pública.

¿Dónde se puede declarar un Conflicto de Intereses?

Con el propósito de fortalecer la transparencia en la administración pública, los colaboradores de la Subred Sur



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CORPORACIÓN PÚBLICA DE ECONOMÍA LOCAL
CALLE 100 No. 100-100

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

DI-DE-FT-07 V2

están obligados a registrar y publicar conflictos de interés, para lo cual podrá dirigirse al siguiente link dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) donde podrá registrar la Declaración de Bienes y Rentas y Conflictos de Intereses: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/sigep2>

Así mismo, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (DASCD), mediante el aplicativo SIDEAP, obliga a que el colaborador, se comprometa, a informar a la Administración Distrital, de los eventos o situaciones, potenciales, reales o aparentes, que puedan llegar a ser constitutivas de conflicto de intereses, así como de actualizar la declaración en el momento en que se presente alguna de las causales que dé lugar a la configuración de un conflicto de interés.

Lo anterior, para resguardar el interés general propio de la función pública y que este no entre en conflicto in un interés particular, para lo cual podrá dirigirse al siguiente enlace:

<https://sideap.serviciocivil.gov.co/sideap/publico/login.xhtml?jsessionid=e2104f992f45b57959e8b0a1f3eb?jfwid=e2104f992f45b57959e8b0a1f3eb:0>

¿Dónde se puede realizar una denuncia de Conflicto de Intereses?

En caso que el colaborador, identifique un Conflicto de Interés en el que podría incurrir un colaborador, contratista, personal en formación o personal tercerizado de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., podrá realizar denuncia en la intranet a través del Buzón de Colaboradores dispuesto en el siguiente enlace:

<https://e.almeraim.com/survey?data=evJhcGlrZXk:Oii1MDk3ZDg2ZWVkmjBIZDEyOGQ1YmUyYzU4NDQ2ZDMxMjc3YjY1ZTkYzTRmNDIkmjk3YTBlhZWI2YjkONGU2Mjc3IiwY29ubmVidGlvbil6InNnaXN1YnJlZHN1ciIsImVuZHBvaW50IjoiaHR0cHMlM0EIMkYIMkZzZ2kuYWxtZXJhaWQ0Y29tJTJGc2dpJTJGYXBpJTJGdjllMkYlClJjb2RlljoiR0gtQVRILVBMQS1GVCOwMSBWMsJ9>

En materia de gestión sobre los posibles conflictos de intereses que se presenten al interior de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, si un colaborador de la Subred Sur antes de su designación o en su ejercicio, advierte que el interés propio de la función pública entra en conflicto con su interés particular y directo, este deberá declararse impedido e informar por escrito la situación a su superior inmediato, para lo cual deberá utilizar los formatos denominados:

- Declaración de intereses particulares del colaborador (anual) – (GH-PLA-PTH-FT-19)
- Declaración de situaciones de Conflicto de Intereses – (GH-PLA-PTH-FT-20).

Por lo anterior, la entidad estableció la “Estrategia de Conflicto de Intereses” basada en los componentes y categorías formulados por el DAFP, con acciones para prevenir y controlar la aparición de conflictos de intereses que eviten la afectación del servicio y el interés general así:

COMPONENTE DE PLANEACIÓN

Categoría: Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses: Para su cumplimiento la entidad desarrolla las actividades que dan el enfoque para el desarrollo de las actividades descritas en el desarrollo de las demás categorías de la estrategia.

COMPONENTE CONDICIONES INSTITUCIONALES

Categoría Comité de Gestión y Desempeño: Anualmente se presenta Comité Institucional de Gestión y Desempeño la



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
1917
Oficina Nacional de Transparencia
del Distrito de Bogotá D.C.

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

DI-DE-FT-07 V2

Estrategia de Conflicto de Intereses y se hace seguimiento a su implementación.

Categoría Procesos y procedimientos: Se identifican los procesos y se actualizan los procedimientos que participan en el desarrollo de la estrategia.

COMPONENTE PEDAGOGIA:

Categoría Sensibilización y capacitación: Se desarrollan actividades de sensibilización y divulgación en temas relacionados con la Política de Integridad, Conflicto de Intereses, Antisoborno y Anticorrupción.

Categoría Realización del Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción: Se vinculan a los servidores y contratistas de la entidad en el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción establecido por Función Pública.

COMPONENTE SEGUIMIENTO Y EVALUACION:

Categoría Registro de las declaraciones de conflictos de intereses: Anualmente para su cumplimiento se realiza seguimiento y monitoreo al registro de conflictos de intereses de los colaboradores a través de la Oficina de Control Interno.

CAPITULO III GESTIÓN ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

La gestión antisoborno de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., responde a la necesidad de proteger a la administración de prácticas de corrupción que afecten los procesos de la gestión pública.

De conformidad con lo establecido en la "Metodología Prevención de Riesgos de Soborno en entidades públicas" emitida por la Veeduría Distrital, la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, adopta los nueve lineamientos relacionados en el documento y los acoge como pilares en el desarrollo de las estrategias para prevenir el soborno y el cohecho en la Entidad.

La aplicación de esta metodología se realiza como un proceso transversal en la entidad, para lo cual se cuenta con el compromiso de la alta dirección de llevar a cabo este proceso en su totalidad e implementar las herramientas propuestas para la prevención de esta problemática.

La implementación de esta metodología para la prevención de riesgos de soborno y Anticorrupción se realiza con la implementación de los nueve pasos.

Estos lineamientos son puntos esenciales para (I) surtir un proceso de evaluación de riesgos de soborno dentro de la entidad (II) trazar acciones de control y mitigación temprana de la conducta y (III) establecer contenidos mínimos para la capacitación, sensibilización y difusión de la política.

En el marco de su contexto estratégico, la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. realizará un análisis de las funciones, con el fin de identificar "Puntos críticos" que favorezca la ocurrencia de riesgos de soborno y corrupción en la entidad al interior de los diferentes procesos institucionales.

La gestión Antisoborno y Anticorrupción hacen parte del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC) – Otras Iniciativas, de la entidad y se encuentra articulada con el Plan Gestión de Integridad, mediante

estrategias y actividades encaminadas a la lucha contra la corrupción y la transparencia en el actuar de los colaboradores de la entidad.

1. IDENTIFICACIÓN DE SEÑALES DE ALERTA

Se busca identificar señales de alerta de soborno y corrupción al interior de la entidad de manera general, (cualquier situación o comportamiento atípico o fuera del comportamiento particular de los colaboradores que requiere de análisis para afirmar la existencia de un posible soborno. Se identifican como posibles señales de alerta:

- Denuncias o quejas de soborno, presentadas ante la entidad a través del sistema SDQS
- Resultados negativos en la encuesta de percepción – Test de percepción de Integridad
- Evidencias de riesgos asociados al soborno que hayan sido identificados y valorados dentro del Mapa de Riesgos de Corrupción de la entidad.
- Comentarios que dan a entender que ha habido un soborno.
- Peticiones para mantener en secreto una negociación con clientes o proveedores.
- Peticiones para mantener en secreto la programación de reuniones con empresas, clientes o proveedores.
- Entrega de dinero o regalos.
- Visitas recurrentes por parte de proveedores o representantes de empresas privadas.

2. IDENTIFICACIÓN DE PROCESOS A ANALIZAR

Identificar los procesos de la entidad en los que puedan presentarse alertas de soborno, y por lo tanto se encuentre expuestos a la ocurrencia de este riesgo. metodología para la prevención de riesgos de soborno

3. CONOCER EL PROCESO:

Para tal fin se debe revisar las caracterizaciones de los procesos con el fin de conocer los elementos mínimos de los procesos institucionales y el mapa de riesgos de corrupción mediante el cual se identifican los posibles hechos de corrupción a los cuales pueden estar expuestos.

4. IDENTIFIQUE PUNTOS CRITICOS

Se identifican los puntos críticos de acuerdo con las señales de alerta identificadas en cada uno de los procesos.

5. SISTEMATIZACIÓN DE INFORMACIÓN:

Se consolida la información obtenida de los pasos anteriores permitiendo identificar puntos críticos, señales de alerta de cada uno de los procesos.

6. ANALISIS DEL RIESGO:

En este paso se determina y analiza el riesgo de soborno en cada punto crítico a partir de su debida



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
1958

Plano Plurianivel de Servicios
de Gestión Pública

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

DI-DE-FT-07 V2

identificación y valoración teniendo en cuenta las causas y consecuencia, así como la probabilidad de ocurrencia del mismo.

7. ADOpte MEDIADAS DE CONTROL INTERNO

Para dar respuesta a los riesgos identificados en los puntos críticos se adoptarán medidas de prevención y mitigación del riesgo, establecidas para tal fin en la "Metodología de Prevención del riesgos de soborno en entidades Públicas" (Veeduría Distrital # 16)

8. FORMULACIÓN DE UNA POLITICA:

9. SOCIALIZACIÓN INTERNA Y EXTERNA:

A partir de la aprobación de la Política la entidad se compromete a adoptar estrategias que permitan difundir de manera efectiva la Política de integridad, conflicto de intereses, antisoborno y anticorrupción a los diferentes grupos de valor.

7. NIVELES DE RESPONSABILIDAD SOBRE EL SEGUIMIENTO Y EVALUACION

A partir de las líneas de defensa establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se define las siguientes responsabilidades para su respectivo seguimiento y evaluación:

Línea estratégica: A cargo de la Alta Dirección, definiendo su marco general (direccionamiento estratégico) a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño además de supervisar el cumplimiento de la misma.

Primera línea de defensa: Mesa técnica de Integridad, Oficina de Comunicaciones y todos los procesos institucionales quienes a través de su rol realizan seguimiento tanto del desempeño e implementación de las acciones definidas a su cargo.

Segunda línea de defensa: La Oficina Asesora de Desarrollo Institucional, Oficina Jurídica, Oficina de Control Interno disciplinario, Oficina de Participación Social y Servicio Ciudadano, Dirección Operativa de Talento Humano, Oficina de Comunicaciones y Dirección de contratación son responsables de monitorear y evaluar la implementación de las estrategias y gestión de la primera línea de defensa.

Tercera línea de defensa: A cargo de la Oficina de Control Interno, quien provee una evaluación objetiva y de aseguramiento a la entidad a través del proceso de auditoría interna sobre la efectividad de las políticas, su implementación y la adecuada operación del Sistema de Control Interno.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
N.º 117
Plaza Ferrocarril del Sur
de Bogotá D.C.

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

DI-DE-FT-07 V2

8. INDICADORES

OBJETIVO QUE SE DESEA ALCANZAR CON EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA	METAS PARA DAR CUMPLIMIENTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA POLÍTICA	INDICADOR DE EVALUACIÓN		
		NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Fomentar entre los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. una cultura de integridad mediante la apropiación de los valores y principios del servicio público, y así prevenir conductas y comportamientos en el Talento Humano de la entidad que propenda por una gestión transparente, íntegra y defienda lo público.	Cumplir con el 95% de las actividades programadas en la Estrategia de Conflicto de Intereses	% de Cumplimiento de la Estrategia de Conflicto de Interés	# de actividades ejecutadas / # actividades programadas	Trimestral
	Capacitar al 95% de los Directivos, líderes de Proceso, profesionales de enlace, referentes de programas en la Política de Integridad, Conflicto de Intereses, antisoborno y anticorrupción	Porcentaje de Cobertura	# de personas capacitadas / # total de personas programadas	Trimestral
		Porcentaje de Apropiación del conocimiento Política de Integridad, Conflicto de Intereses, antisoborno y anticorrupción	Numero de colaboradores que aprobaron la prueba de conocimiento con una calificación igual o superior a 70% / Número de colaboradores que realizaron la prueba de conocimiento	
		Porcentaje de Satisfacción	Número de personas con calificación igual ó > 80% / Número de personal que contestaron la encuesta de satisfacción	



SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

POLÍTICA DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

DI-DE-FT-07 V2

9. PUNTO DE CONTROL

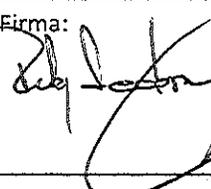
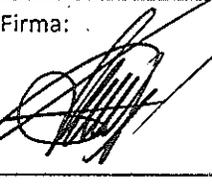
El Plan de Gestión de Integridad se monitorea trimestralmente.
 El Plan Anticorrupción y de Atención del Ciudadano (PAAC), se monitorea cuatrimestralmente
 Gestión Mapa de Riesgo de Corrupción
 Estrategia Conflicto de Intereses cuatrimestralmente.

10. RESPONSABLE

Alta Dirección
 Mesa Técnica de Integridad

11. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
3	08/06/2022	Actualización, inclusión conflicto de interés, antisoborno, anticorrupción e indicadores.

ELABORADO POR	REVISADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: María Cristina Guzmán Rodríguez. Lina Paola Zabala Cortes Adriana Loaiza Quintero.	Nombre: James Fernando Beltrán Rodríguez Gloria Polanía Aguillón José Ignacio Acevedo Suarez Rodolfo Celis Reina	Nombre: Ruby Liliana Cabrera Calderón	Nombre: Gloria Polanía Aguillón	Nombre: Luis Fernando Pineda Ávila
Cargo: Profesional Universitario Profesional Especializado Profesional Especializado	Cargo: Director Operativo Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional Jefe Oficina Asesora Jurídica (E) Profesional Especializado (Oficina Control Interno Disciplinario)	Cargo: Subgerente Corporativo	Cargo: Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional	Cargo: Gerente
Fecha: 08/06/2022	Fecha: 10/06/2022	Fecha: 13/06/2022	Fecha: 15/06/2022	Fecha: 21/06/2022
Firma:  ADRIANA LOAIZA	Firma: 	Firma: 	Firma: 	Firma: 