

**1. NORMATIVA**

Ley 489 de 1998, "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones".

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 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".

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 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".

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 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público".

Decreto Distrital 118 de 2018, de la 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.

Resolución Nro.5095 de 2018, del Ministerio de Salud y Protección Social, "por el cual se adopta el Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario de Colombia versión 3.1".

Acuerdo 761 de 2020, del Concejo de Bogotá D.C. "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"



2. ALINEACIÓN CON EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

PLATAFORMA ESTRATÉGICA

MISIÓN:

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. del Distrito Capital, presta servicios de salud enmarcados en el **modelo innovador de atención en red con enfoque en la gestión integral del riesgo**, mejorando las condiciones de salud de nuestros usuarios de las localidades de Usme, Ciudad Bolívar, Sumapaz y Tunjuelito, manteniendo la participación ciudadana urbana y rural.

VISIÓN:

Para el año 2020 seremos una Subred Integrada de Servicios de Salud **consolidada, sostenible, confiable y accesible**, con estándares de calidad que mejoren las condiciones de salud de nuestros usuarios.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:

Objetivo Estratégico Nro.1 Mejorar las condiciones de salud de nuestros usuarios por medio de la prestación de servicios integrales de salud, enmarcados en un modelo innovador de atención en red.

Objetivo Estratégico Nro.2 Garantizar el manejo eficiente de los recursos que aporten a la implementación del modelo de atención en red.

Objetivo Estratégico Nro.3 Garantizar la sostenibilidad financiera de la Subred Sur.

Objetivo Estratégico Nro.4 Promover la participación y movilización comunitaria en el marco del Modelo Integrado de Atención.

3. ENUNCIADO

La Subred integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se compromete a promover la cultura de integridad basada en el desarrollo de comportamientos con transparencia y con aplicación de valores y principios institucionales en el marco de la gestión pública mediante la implementación del Código de Integridad como elemento generador de cambio en el comportamiento en los colaboradores.



4. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Fomentar entre los colaboradores una cultura de integridad mediante la apropiación de los valores y principios del servicio público, para que el comportamiento del talento humano de la entidad fortalezca una gestión transparente e íntegra de lo público y así prevenir comportamientos contrarios a ésta y que contribuyan al desempeño institucional y a una gestión pública transparente.

5. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La Política de Integridad debe ser aplicada a todos los procesos institucionales, con el fin de fortalecer la cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción; con el propósito de fomentar las buenas prácticas en la gestión de lo público.

6. DEFINICIONES

Escriba las palabras y conceptos que son necesarios para el entendimiento de la política.

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.

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

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.

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 servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.



Ética: Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social.

Honestidad: Actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Integridad: Consiste en la coherencia entre lo que piensa, se dice y se hace. En el ámbito público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de los servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es 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.

Justicia: Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

7. DESARROLLO

El Decreto 1499 de 2017, estableció la integridad, como una de las políticas de gestión y desempeño a aplicar en todas las entidades del Estado colombiano.

Uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), es "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".

La Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción plantea la necesidad de desarrollar acciones para prevenir y mitigar las prácticas corruptas que se generan en el Distrito Capital a causa de las debilidades identificadas en la gestión administrativa y en la lucha contra la corrupción. El objetivo es fortalecer a las instituciones para prevenir y mitigar el impacto negativo de las prácticas corruptas en el sector público y en la ciudadanía mediante acciones enmarcadas en cuatro componentes: i) transparencia; ii) integridad; iii) medidas anticorrupción; y iv) capacidades institucionales.

El Decreto Distrital 118 de 2018, adopta el Código de Integridad del Servicio Público, 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".

Este decreto adoptó los valores del Código de Integridad (honestidad, respeto, compromiso,

diligencia y justicia) para la Administración Distrital, estableció la obligatoriedad de desarrollar un Plan de Gestión de la Integridad e incluirlo al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano como iniciativa adicional, y modificó el capítulo II del Decreto Distrital 489 "Gestores de Integridad".

El Lenguaje del Código de Integridad se caracteriza por ser cercano y sencillo, de manera que todos los colaboradores lo asuman como propio, lo puedan entender con facilidad y, en consecuencia, hagan uso de él.

El Código agrupa los cinco valores y sus respectivos principios de acción, los cuales están puestos en los siguientes términos: "Que hago" como servidor público íntegro y "Que no hago" como tal; esto con el fin de entender los valores como una característica propia y que lleve al servidor a una reflexión sobre cuales comportamientos debe ajustar, basado en el principio de la existencia de un "YO" que decide y actúa íntegramente.

8. NIVELES DE RESPONSABILIDAD SOBRE EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A partir de las líneas de defensa establecidas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión se definen las siguientes responsabilidades:

Primera línea de defensa: Dirección de Gestión del Talento Humano.

Segunda línea de defensa: Desarrollo Institucional.

Tercera línea de defensa: Control Interno.

9. 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
	Actualizar y publicar la Política de Integridad en web institucional a más tardar en agosto de 2020	Política de Integridad actualizada y publicada en web institucional	Política de Integridad actualizada y publicada en web institucional	1 vez al año o cuando se requiera el cambio
	Lograr que por lo menos el 70% de colaboradores tengan socialización en	Cobertura de socialización de la Política y Código de Integridad Institucional	Número de colaboradores capacitados en Política y Código de Integridad *100 / Total de	Trimestral



Fortalecer la cultura de integridad mediante la implementación de lineamientos internos que faciliten el desarrollo de comportamientos íntegros	Política y Código de Integridad al finalizar la vigencia	formalizada y publicada en página web institucional	colaboradores de la entidad	
	Formalizar y publicar el Plan de Integridad Institucional a más tardar en agosto de 2020	Plan de Integridad Institucional formalizado y publicado en página web institucional	Elaborar un (1) Plan de Gestión de Integridad para la vigencia	Anual
	Lograr un cumplimiento mínimo del 70% del Plan de Gestión de Integridad en la vigencia	Plan de Gestión de Integridad evaluado	Acciones cumplidas del Plan de Gestión de Integridad *100/ Acciones programadas en el Plan de Gestión de Integridad en la vigencia	Trimestral
Presentar la información recolectada del Plan de Integridad	Informe de Gestión de Integridad socializado en Comité de Gestión y Desempeño o Mesas de Acreditación al finalizar la vigencia	Informe de Gestión de Integridad socializado en el Comité de Gestión y Desempeño o mesas de acreditación	Informe de Gestión de Integridad socializado en el Comité de Gestión y Desempeño o mesas de acreditación (acta de reunión)	Anual

10. PUNTO DE CONTROL

Escriba la acción y/o actividad que se utiliza para hacer seguimiento, monitoreo y control que permita dar cumplimiento a la política.

El Plan de Gestión de Integridad se monitorea trimestralmente para verificar el cumplimiento de metas y objetivos. Se considera la integridad es un elemento transversal a todos los procesos.

11. RESPONSABLE

Cargos y/o responsables que se encargara de realizar la actualización y/o modificaciones necesarias a la política.

Profesional Especializado de Talento Humano
Director de Gestión del Talento Humano




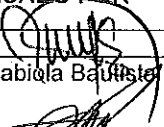
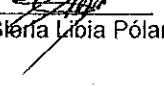


SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

DI-DE-FT-07 V2

12. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
2	13 de Agosto de 2020	Inclusión de los 4 Objetivos Estratégicos y actualización de lineamiento del DAFP

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
 Nombre: María Cristina Guzmán Rodríguez	 Nombre: Fabiola Bautista López-  Nombre: Gloria Lilibia Pólania Aguillon..	Nombre: Gloria Amanda Salinas Piraján.	Nombre: Ruby Liliana Cabrera Calderón 
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Director Operativo (C) Cargo: Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional.	Cargo: Jefe Oficina Calidad	Cargo: Subgerente Corporativa
Fecha: 13-08-2020	Fecha: 13-08-2020	Fecha: 13-08-2020	Fecha: 13-08-2020
Firma:	Firma: 	Firma:	Firma: 