



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

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

DI-DE-FT-07 V2

1. NORMATIVA

Ley 489 de diciembre 29 de 1998 del Congreso de la República, 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 Distrital 244 de septiembre 26 de 2006 del Concejo de Bogotá, D.C. 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 julio 12 de 2011 del Congreso de la República, 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 marzo 06 de 2014 del Congreso de la República, 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 enero 26 de 2016 de la Presidencia de la República, 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 Distrital 641 de abril 06 de 2016 del Concejo de Bogotá, 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.

Acuerdo Distrital 645 de junio 09 de 2016 del Concejo de Bogotá, por el cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas para Bogotá, D.C. 2016-202 "Bogotá Mejor para Todos".

Decreto Nacional 1499 de septiembre 11 de 2017 de la Presidencia de la República, 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 febrero 27 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.

2. ALINEACIÓN CON EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

PLATAFORMA ESTRATÉGICA:

La política de Integridad de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. se articula con la Misión institucional apoyando al desarrollo del "...Modelo innovador de atención en red con enfoque en la gestión integral del riesgo" y se articula con la Visión institucional en que a mediano plazo apoyará la consolidación de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
2015-2017
V. Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos

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

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

DI-DE-FT-07 V2

OBJETIVO ESTRATÉGICO AL QUE LE APUNTA:

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

3. ENUNCIADO

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. busca prevenir la corrupción, promover la transparencia y la ética pública de los servidores públicos promoviendo la Integridad como principal elemento generador de cambio en su comportamiento.

4. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Apropiar los valores del Código de Integridad, mediante estrategias para su implementación y apropiación con seguimiento, control, promoción de valores, principios de acción, para prevenir y combatir la corrupción e incentivar a los servidores públicos a interiorizar, fortalecer prácticas, comportamientos íntegros y ejemplares en el servicio público de la Subred Sur.

5. ALCANCE DE LA POLÍTICA

DESDE: Que ingresa el servidor público a la entidad.

HASTA: Que el servidor público se retira de la entidad.

6. DEFINICIONES

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.

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

Honestidad: Actúo 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.

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.

Compromiso: Soy 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: Cumplo 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.

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

7. DESARROLLO

La integridad es un objetivo, es una manera constante, coherente y permanente de hacer las cosas. Esto refuerza el sentido práctico de la integridad, apropiado para trabajar en torno a los hábitos, actitudes y percepciones cotidianas de los servidores públicos. Lo que implica que este es un tema sobre el cual el trabajo debe ser permanente y comprometido.

Para prevenir la corrupción es tan necesario tener instrumentos de transparencia, seguimiento y control, es decir, elementos normativos; como desarrollar, a la vez, sistemas de integridad para que, a través del establecimiento y promoción de valores, se incentive a los servidores públicos a adoptar prácticas y comportamientos íntegros y ejemplares.

Sin embargo, trabajar a largo plazo con un enfoque de prevención es, sin duda, primordial para mejorar la capacidad del Estado, su legitimidad, y la confianza de los ciudadanos en el mismo.

Todo lo anterior indica que un código de este tipo debe caracterizarse por tener un enfoque preventivo y no disciplinario. Partimos del hecho de que un código de integridad guía a los servidores públicos, cuyos comportamientos están dentro de la legalidad, pero se ven enfrentados a situaciones o dilemas complejos en el día a día.

El componente participativo está presente en la implementación del Código, su primera aplicación se dio durante su construcción, donde se desarrolló un proceso de cocreación que se dividió en dos fases:

Fase 1: votación en urnas para lista larga de valores.

Fase 2: votación nacional sobre lista corta de valores y consolidación de los cinco valores y sus principios.

Una vez terminadas las dos fases del proceso participativo, la Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano (DPTSC) y el Equipo de Cambio Cultural desarrollaron una serie de mesas de trabajo para determinar los cinco valores que compondrían el Código de Integridad, basándose en los resultados de los procesos de votación.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
CORTE
DE DISCIPLINA DE LA FUNCIÓN
PÚBLICA DE BOGOTÁ D.C.

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

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

DI-DE-FT-07 V2

Así, se definió que el Código estaría compuesto por los siguientes valores: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

Una vez seleccionados los valores, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) trabajó de manera conjunta en la redacción de sus respectivas definiciones, así como sus principios de acción.

El lenguaje del Código de Integridad se caracteriza por ser cercano y sencillo, de manera que todos los servidores públicos lo asuman como propio, lo puedan entender con facilidad y, en consecuencia, hagan uso de él, la definición de los valores y la presentación de los principios de acción están escritos en primera persona del singular.

El Código agrupa los cinco valores y sus respectivos principios de acción, los cuales están puestos en los siguientes términos: "Qué hago" como servidor público íntegro y "Qué 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 cuáles comportamientos debe ajustar, basado en el principio de la existencia de un "Yo" que decide y actúa íntegramente.

Se hace necesario adelantar una serie de reuniones de socialización en las diferentes dependencias de la Subred Sur donde se presente la política de integridad, el código, los valores y las herramientas de apropiación generando una invitación amable y efectiva para la adopción de la Política y el Código de Integridad.

8. NIVELES DE RESPONSABILIDAD SOBRE EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

AUTOCONTROL: Los jefes de proceso asumirán el compromiso de promover entre los colaboradores que la integran una cultura de transparencia responsable y de atención al ciudadano que propicie la adecuada atención, mediante un comportamiento que transmita integridad entre los servidores públicos de la institución.

AUTOEVALUACIÓN: La Gerencia media y alta, según el alcance de su competencia y facultades legales, y respondiendo a la política de la integridad, se compromete a implementar medios adecuados de comunicación que permitan que sus actuaciones y decisiones puedan ser conocidas, discutidas y evaluadas tanto por la comunidad como por los funcionarios, creando así un mecanismo de participación en igualdad de condiciones que fortalezcan la gestión de la Subred Sur.

EVALUACIÓN DE RESULTADOS: La evaluación de resultados le corresponde a la Oficina de Control Interno quien se compromete a proporcionar la retroalimentación correspondiente y acordando los planes de mejoramiento que resulten pertinentes, dando plena aplicación a los principios y valores consagrados en la presente Política de Integridad.

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
Institucionalizar la Política de Integridad en la Subred Sur	Política de Integridad aprobada y publicada en la web	Política aprobada y publicada	Actividad realizada / Actividad programada * 100	1 vez al año o cuando se requiera el cambio
	Lograr el	Porcentaje de	Actividad realizada	Anual



ALCALDIA MAYOR
DE BOGOTÁ S.C.
Fundada el 1991
El servicio integral de la ciudad
de Bogotá S.C.

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

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

DI-DE-FT-07 V2

	cumplimiento del 70% del Plan de Acción de Integridad	Ejecución del Plan de Acción de Integridad	en el periodo / Actividad programada en el mismo periodo* 100	
Fortalecer la promoción de la cultura de integridad mediante el desarrollo de la política y el plan de integridad en la Subred Sur	Lograr que al finalizar la vigencia 2019 el 70% del personal vinculado conozca la Política de Integridad	Porcentaje de cobertura de socialización del Plan de Acción de Integridad	Número de personas que asisten a la socialización del Plan de Integridad / Total de personas convocadas para socializar el Plan de Integridad * 100	Trimestral
Promover comportamientos íntegros y ejemplares mediante la Implementación del Plan de Gestión de Integridad.	Definir línea de base de la apropiación del Código de Integridad	Línea base de la apropiación del Código de Integridad	Definición de línea base	Anual

10. PUNTO DE CONTROL

El plan de Acción de Integridad.

11. RESPONSABLE

Dirección de Gestión de Talento Humano.

12. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Ma. Cristina Guzmán Rodríguez	Nombre: Fabiola Bautista López	Nombre: Gloria Amanda Salinas Piraján	Nombre: Claudia Helena Prieto Vanegas
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Director Operativo (C) Talento Humano	Cargo: Jefe Oficina de Calidad	Cargo: Gerente
Fecha: 28-08-19	Fecha: 28-08-19	Fecha: 28-08-19	Fecha: 28-08-19
Firma:	Firma:	Firma:	Firma:

