



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".

Ley 734 de 2002: Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

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".

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.

Resolución Nro. 5095 de 2018: 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".

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".

Ley 1952 de 2019, Artículo 44: "Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario", todo servidor público 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.

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.

Ley 2016 de 2020: Congreso de Colombia. "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.

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).

1. ALINEACIÓN CON EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La Política de Integridad y conflicto de interés se alinea de manera transversal a todos los elementos de la Plataforma estratégica de la entidad:

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:

Objetivo Estratégico Nro.1: Consolidar el Modelo de Atención Integral en Red, garantizando la prestación de servicios integrales de salud, con enfoque en la gestión de riesgo, servicios humanizados, accesibles y oportunos, impactando positivamente las condiciones de salud de nuestros usuarios, familia y comunidad.

Objetivo Estratégico Nro.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.

Objetivo Estratégico Nro.3: Administrar adecuadamente, eficaz, eficiente y transparente los recursos financieros que conlleven a una sostenibilidad financiera de la Subred Sur que contribuya en la prestación integral de servicios.

Objetivo Estratégico Nro.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.

Objetivo Estratégico Nro.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.



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

POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES.

DI-DE-FT-07 V2

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 como mecanismo preventivo para la lucha contra la corrupción.

3. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

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.

4. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La política de integridad y conflicto de intereses 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

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.

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.

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 redunda en el aumento de la confianza institucional, interna y externa.

Conflicto de Interés: Cuando un servidor público 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).

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).

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.

Grupos de Valor: Medición estadística, mediante la cual se pueden clasificar y asociar conjuntos de personas con características similares. La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur, en su Documento de caracterización de grupos de valor, el cual identifica las características, demográficas, geográficas, necesidades, intereses, preferencias, expectativas y motivaciones de los grupos de valor identificados y clasificados en seis (6) Grupos de Valor. (Colaboradores, Usuario Familia y Comunidad, Proveedores y Servicios Tercerizados, Gobierno, Medio Ambiente, Educación y Formación).

Hábito y Costumbre: Entendemos por hábito un comportamiento repetitivo realizado por una persona. Una costumbre, dentro de nuestra terminología, es un hábito socialmente compartido. El hábito, entonces, es de carácter individual, mientras que la costumbre tiene un carácter 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.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Es un modelo que sirve de referente para desarrollar el proceso de gestión de las entidades públicas con base en el ciclo consistente en planear, hacer, verificar y actuar (DAFP, 2017, p3).

Rendición de Cuentas: Proceso conformado por un conjunto de normas, procedimientos, metodologías, estructuras, prácticas y resultados mediante los cuales las entidades de la administración pública del nivel nacional y territorial y los servidores públicos informan, explican y dan a conocer los resultados de su gestión a los ciudadanos, la sociedad civil, otras entidades públicas y a los organismos de control, a partir de la promoción del dialogo. Es una expresión de control social que comprende acciones de petición de información y explicaciones, así como la evaluación de la gestión. (Ley 1757, 2015, art 48).

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.



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

POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES.

DI-DE-FT-07 V2

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.

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

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 Conflicto de Intereses.
3. Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de integridad y Conflicto de Intereses para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.
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 rol como servidores públicos 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 Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. formula y desarrolla un Plan de Gestión de la Integridad.

Para la elaboración del Plan de Gestión de la Integridad la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., desarrollará las siguientes fases:

Alistamiento

En esta fase la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. identifica aquellas acciones que son necesarias para iniciar el proceso de implementación del Código de Integridad:



- Identificación de miembros del equipo de trabajo y aliados clave. Con un grupo representativo de Gestores de Integridad.
- Preparación del equipo de Gestores de Integridad. La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, a través de la Subdirección Técnica de la Dirección Distrital de Desarrollo Institucional, capacita a todos los Gestores de Integridad.

Armonización y/o Actualización

- La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., adoptó el Código de Integridad mediante acto administrativo.
- La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., realiza acciones de socialización y divulgación del Código de Integridad y Conflicto de Intereses.
- Se defina una estrategia institucional para la gestión adecuada de las situaciones de conflictos que puedan surgir entre los intereses públicos que los colaboradores están obligados a promover y defender y los intereses particulares que como ciudadanos pudieran tener a partir de la identificación de riesgos de corrupción.

Diagnóstico

Es fundamental medir los resultados de la implementación. Es imprescindible tener una línea base.

Para realizar el diagnóstico se utiliza la actividad "test de percepción de integridad" desarrollado por la Función Pública que permite recoger y analizar la información para el diagnóstico.

Implementación

En esta fase la entidad identifica aquellas acciones que permitan la implementación y apropiación de la política, el código de integridad y el conflicto de intereses por parte de los colaboradores.

La Función Pública propone desarrollar acciones que contemple actividades de capacitación, fomento, compromiso y ejemplificación.

Seguimiento y Evaluación

En esta fase la entidad identifica aquellas acciones que permiten realizar la evaluación y seguimiento al desarrollo de las actividades de Integridad y Conflicto de Intereses.

7. NIVELES DE RESPONSABILIDAD SOBRE EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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) además de supervisar el cumplimiento de la misma.

Primera línea de defensa: Dirección de Gestión del Talento Humano, realizan seguimiento tanto del desempeño e implementación de las acciones definidas a su cargo.



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

POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES.

DI-DE-FT-07 V2

Segunda línea de defensa: la Oficina de Calidad, y la Oficina Asesora de Desarrollo Institucional, 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.

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.	Definir y Aprobar el Plan de Gestión de Integridad, el cual defina las actividades con su alcance y cronograma de implementación.	Plan de Gestión de Integridad formulado y aprobado.	Plan de Gestión de Integridad formulado y aprobado.	Anual
	Lograr como mínimo un cumplimiento del 85% del plan de gestión de integridad.	Porcentaje de cumplimiento del Plan de Gestión de Integridad.	Numero de actividades ejecutadas de acuerdo al cronograma definido / Total de actividades programadas *100	Trimestral
	Lograr gradualmente la declaración de Conflicto de Intereses del 20% de los Servidores Públicos y el 10% de los Contratistas de la Subred Sur.	Porcentaje de cumplimiento del diligenciamiento de la declaración de Conflicto de Intereses.	Numero de servidores públicos y contratistas con declaración del conflicto de interés * 100/ Total de servidores públicos y contratistas obligados a declarar el conflicto de interés	Anual
Garantizar la imparcialidad y la objetividad en las decisiones públicas y así fortalecer la transparencia y control a lo público.	Cumplir al 95% con las actividades definidas en la estrategia de conflicto de interés.	Porcentaje de cumplimiento de la Estrategia Conflicto de Interés.	Número de actividades ejecutadas de Conflicto de Interés en el periodo objeto de evaluación / Total de actividades programadas de Conflicto de Interés en el mismo periodo * 100	Cuatrimestral

9. PUNTO DE CONTROL



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
1931

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

POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES.

DI-DE-FT-07 V2

El Plan de Gestión de Integridad se monitorea trimestralmente para verificar el cumplimiento de metas y objetivos.

Resultados del Plan de Gestión de Integridad.

Análisis del Comité institucional de Gestión y Desempeño.

10. RESPONSABLE

Director de Gestión del Talento Humano
Profesional Especializado de Talento Humano.

11. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
2	20/08/2021	Actualización Plataforma Estratégica, inclusión conflicto de interés, actualización indicadores.

ELABORADO POR	REVISADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: María Cristina Guzmán Rodríguez	Nombre: Fabiola Bautista López	Nombre: Ruby Liliana Cabrera Calderón	Nombre: Gloria Polanía Aguillón	Nombre: Luis Fernando Pineda Ávila
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Director Operativo (C)	Cargo: Subgerente Corporativo	Cargo: Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional	Cargo: Gerente
Fecha: 20/08/2021	Fecha: 20/08/2021	Fecha: 30/08/2021	Fecha: 30/08/2021	Fecha: 30/08/2021
Firma:	Firma:	Firma:	Firma:	Firma: