



CÓDIGO DE INTEGRIDAD



Secretaría de Salud
Subred Integrada de Servicios de Salud
Sur E.S.E.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

SECRETARÍA DE
SALUD



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

Informa que el presente Documento es de obligatorio cumplimiento a todos los (as) colaboradores (as) de la Entidad.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD



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

VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

INTRODUCCIÓN

El presente documento presenta los valores y principios de acción del Código de Integridad de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., que orientan las actuaciones del quehacer diario para prestar un servicio integral a todas las personas que lo requieran y contribuir con ello a recuperar la confianza de los usuarios en la Entidad.

El Código de Integridad constituye el principal instrumento de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), enmarcado en la Dimensión de Talento Humano. En cumplimiento del Decreto 1499 de 2017, y en concordancia con el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, su implementación diferencial fue extendida a las entidades territoriales.

En atención a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para el fomento de entidades íntegras, la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E promovió, mediante una metodología participativa, los valores definidos por la Función Pública, incorporando además un valor adicional que refleja la identidad institucional: la INCLUSIÓN, con el propósito de fortalecer la cultura organizacional.

En este contexto, se adopta el nuevo Código de Integridad mediante la Resolución No. 268 del 7 de marzo de 2025, *"por medio de la cual se deroga la Resolución 0152 del 15 de febrero de 2019 expedida por la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., y se adopta el nuevo Código de Integridad"*.

Asimismo, este código forma parte de la Política de Integridad - Conflicto de Intereses, Antisoborno y Anticorrupción, la cual se articula de manera transversal con todos los componentes de la Plataforma Estratégica de la entidad. Dicha política se operacionaliza a través del Plan de Integridad, que contempla acciones ajustadas a las necesidades institucionales, e incluye herramientas como el autodiagnóstico, la apropiación del conocimiento y la encuesta de percepción de integridad. Estos elementos son fundamentales para identificar brechas y fortalecer las estrategias orientadas a su cierre.

Para la entidad, los Valores son las formas de ser y de actuar de los servidores públicos, colaboradoras y colaboradores, los cuales se consideran altamente deseables como atributos o cualidades suyas, por cuanto posibilitan la aplicación de los principios éticos y el cabal cumplimiento de los mandatos constitucionales y legales

en su desempeño laboral. Los valores de la entidad son: **HONESTIDAD, RESPETO, COMPROMISO, JUSTICIA, DILIGENCIA** e **INCLUSIÓN**, fortalecen la gestión de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., que contribuyen al cumplimiento de la plataforma estratégica y con ello al bienestar de los servidores públicos y de la comunidad.

¿Qué implica ser Servidor Público?

“Ser servidor público implica y requiere un comportamiento especial, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo el sentido de lo público. No es cualquier cosa.”.

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

RESEÑA DE LOS VALORES INSTITUCIONALES

Mediante Acuerdo 641 de 2016 del Concejo de Bogotá, se reorganiza el sector salud de Bogotá D.C. y se fusionaron las 22 Empresas Sociales del Estado en 4 Empresas Sociales del Estado denominadas Subredes Integradas de Servicios de Salud E.S.E.

En el artículo 2° del Acuerdo Distrital N°641 de abril de 2016, el Concejo de Bogotá, D.C. fusionó los Hospitales de Usme, Nazareth, Tunjuelito, Meissen, Vista Hermosa y El Tunal con la nueva personería jurídica “Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.”

De conformidad con el artículo 1° del Decreto 118 del 27 de febrero de 2018, expedido por el Alcalde Mayor de Bogotá, D.C. – adopta el Código de Integridad del Servicio Público para todas las Entidades del Distrito Capital, el cual, establece valores mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del Distrito, así: Honestidad, Respeto, Compromiso, Justicia y Diligencia.

De acuerdo con lo dispuesto en artículo 1 ibidem, el Código de Integridad del servicio público distrital, compila los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia; e indica que cada Entidad podrá adicionar a estos 5 valores, principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”), e incluir hasta 2 valores adicionales, los cuales serán definidos según los criterios de participación, reflexión y deliberación.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., en armonía con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) emprendió una metodología participativa, en la construcción de la Plataforma Estratégica para elegir un (1) valor adicional a los cinco (5) valores que conforman el Código de Integridad del Servicio Público en Colombia, eligiendo el valor de “Inclusión”.

En el Acuerdo 085 de 2024 del Plan de Desarrollo Institucional de la Subred Sur, se establecen los valores de la entidad que harán parte de este Código de Integridad.

Se adopta el nuevo Código de Integridad mediante la Resolución No. 268 del 7 de marzo de 2025, *"por medio de la cual se deroga la Resolución 0152 del 15 de febrero de 2019 expedida por la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., y se adopta el nuevo Código de Integridad"*.

Tomando como referencia lo establecido en el Decreto Distrital 118 de 2018, Política de Integridad de la dimensión de Talento humano, que adoptó cada una de las Entidades del Distrito Capital.

EQUIVALENCIA DE VALORES

Valores Ideario Ético Distrital	SUBRED SUR	Valores del Código de Integridad
Probidad	Honestidad	Honestidad
Respeto	Respeto	Respeto
Valores Ideario Ético Distrital	SUBRED SUR	Valores del Código de Integridad
Servicio	Compromiso	Compromiso
Solidaridad	Justicia	Justicia
Equidad		
Responsabilidad	Diligencia	Diligencia
	Inclusión	Inclusión

Implementación Estratégica del Código de Integridad en la Subred Sur E.S.E

1. El Código de Integridad como Pilar Institucional

El Código de Integridad hace parte fundamental de la Política de Integridad Institucional y se operativiza mediante los componentes definidos en el Plan de Trabajo de Integridad y el Plan de Gestión del Conflicto de Interés. Ambos planes contemplan acciones de formación, sensibilización y apropiación de los valores institucionales, con el propósito de que estos sean interiorizados por parte de los servidores públicos.

La implementación y seguimiento de estas acciones se realiza mediante indicadores definidos en la política, así como a través de herramientas como el autodiagnóstico, la apropiación del conocimiento y la Encuesta de Percepción de Integridad. Estas herramientas permiten identificar brechas, oportunidades de mejora y necesidades de fortalecimiento institucional, facilitando los ajustes necesarios en los planes de integridad y promoviendo así una disminución progresiva de dichas brechas.

2. Articulación con la Planeación Institucional

Los planes de integridad se articulan con el Plan Operativo Anual (POA), lo que permite integrar sus acciones a la planeación institucional, garantizando el cumplimiento de los objetivos estratégicos en materia de integridad. Esta integración asegura una implementación activa, evaluable y ajustable del Código de Integridad, alineada con los principios rectores de la entidad.

3. Canales Participativos y Cultura Organizacional

Para fomentar la participación y la retroalimentación voluntaria de los servidores públicos, la Subred Sur E.S.E. dispone de canales institucionales como el *Buzón del Colaborador* y *Bogotá Te Escucha*. Estos medios fortalecen una cultura organizacional ética, transparente y participativa, al permitir que los colaboradores expresen sus inquietudes, propuestas o situaciones que puedan afectar el ambiente laboral.

4. Comité de Convivencia Laboral: Prevención y Bienestar

En coherencia con este enfoque, la Subred cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, concebido como una instancia orientadora y preventiva frente a situaciones que puedan afectar el clima laboral o contradecir los principios del Código de Integridad. Busca como función la prevención de los conflictos por medio de la comunicación asertiva, la verificación de los hechos y la solución pacífica de los conflictos.

Este comité, conformado por colaboradores capacitados, realiza acciones de acompañamiento y vigilancia para mejorar el entorno laboral y reducir riesgos psicosociales. Su labor transversal se alinea con los valores institucionales, promoviendo entornos respetuosos, justos e incluyentes, centrados en la dignidad humana.

Cuando los servidores públicos interiorizan valores como el respeto, la justicia y la honestidad, se fortalecen procesos clave como la comunicación, el trabajo en equipo y la resolución pacífica de conflictos, mejorando así la calidad de vida laboral y consolidando una cultura ética e incluyente.

5. Control Interno Disciplinario: Garantía del Cumplimiento Ético

Desde el área de Control Interno Disciplinario, los procesos disciplinarios se utilizan como herramientas clave para garantizar el cumplimiento de los principios que rigen la función pública. Mediante la identificación y sanción de conductas como el incumplimiento de deberes, el abuso de funciones o la violación de inhabilidades, el control disciplinario actúa como un mecanismo protector de los valores institucionales.

En este sentido, el Código de Integridad no solo funciona como un referente ético, sino también como una guía práctica que da contenido a muchas de las faltas contempladas en el régimen disciplinario.

6. Convergencia de Esfuerzos: Ética, Legalidad y Compromiso Institucional

Tanto el Comité de Convivencia Laboral como la Oficina de Control Interno Disciplinario comparten el propósito común de fortalecer una cultura organizacional cimentada en principios éticos. Los comportamientos inadecuados no solo tienen consecuencias disciplinarias, sino que son entendidos como desviaciones de los valores fundamentales que garantizan un entorno de trabajo armonioso, transparente y comprometido con el servicio público.

De esta manera, la Subred Sur E.S.E. garantiza una implementación activa, coherente y ajustable del Código de Integridad. Este proceso se alinea con los principios estratégicos de

la entidad, fortaleciendo la cultura organizacional, protegiendo el bienestar de sus colaboradores y promoviendo el compromiso institucional con la ética pública.

7. Responsables:

A continuación, se presentan las responsabilidades definidas para cada línea de defensa según el modelo integrado de planeación y gestión, con el fin de garantizar un seguimiento y evaluación efectivos:

Línea Estratégica- Responsable: Alta Dirección

Función: Definir el marco general y el direccionamiento estratégico a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

Tareas:

- Supervisar el cumplimiento del direccionamiento estratégico.
- Garantizar la alineación de las acciones con los objetivos institucionales.

Primera Línea de Defensa

Responsables:

- Mesa Técnica de Integridad
- Oficina de Comunicaciones
- Procesos institucionales

Función: Realizar seguimiento tanto del desempeño como de la implementación de las acciones definidas a su cargo.

Tareas:

- Monitorear la implementación de las estrategias y políticas.
- Evaluar el desempeño y la efectividad de las acciones.

Segunda Línea de Defensa

- Responsables:

- Oficina de Desarrollo Institucional
- Oficina Jurídica
- Oficina de Control Interdisciplinario
- Oficina de Participación Social y Servicio al Ciudadano
- Dirección Operativa de Talento Humano
- Dirección de Contratación

Función: Monitorear y evaluar la implementación de las estrategias y la gestión de la primera línea de defensa.

Tareas:

- Supervisar la efectividad de las políticas y estrategias.
- Identificar áreas de mejora y oportunidades para optimizar la gestión.

Tercera Línea de Defensa

Responsable: Oficina de Control Interno

Función: Proveer una evaluación objetiva de aseguramiento a la entidad a través del proceso de auditoría interna.

Tareas:

- Evaluar la efectividad de las políticas y su implementación.
- Verificar la adecuada operación del sistema de control interno.

8. TRATAMIENTO DE LAS DESVIACIONES

El tratamiento de las desviaciones detectadas a través de los indicadores, el autodiagnóstico, la apropiación del conocimiento y la Encuesta de Percepción de Integridad, se realiza mediante un proceso sistemático que incluye las siguientes etapas:

Identificación de desviaciones:

Se detectan mediante el análisis de los resultados arrojados por las herramientas mencionadas.

Se consideran desviaciones aquellos resultados que se alejan de los objetivos o metas establecidas en los planes de integridad.

Análisis de causas:

Una vez identificadas las desviaciones, se procede a analizar las causas que las originaron.

Diseño de acciones correctivas:

Se definen medidas específicas para corregir las desviaciones y prevenir su recurrencia.

Estas acciones deben estar alineadas con los principios de la política de integridad y adaptarse a las necesidades institucionales detectadas y se incluyen las acciones en el Plan de integridad de la próxima vigencia.

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

“Tus valores definen quién eres realmente. Tu identidad real es la suma total de tus valores”

Assegid Habtewold



NUESTROS VALORES

En el Código encontrarás una definición para cada valor y una lista de las acciones que orientan la integridad de nuestro comportamiento como servidores públicos.



HONESTIDAD



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

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<ul style="list-style-type: none"> • Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos. 	<ul style="list-style-type: none"> • No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
<ul style="list-style-type: none"> • Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes, busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi Entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda. 	<ul style="list-style-type: none"> • No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
<ul style="list-style-type: none"> • Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible, a través de los medios destinados para ello. 	<ul style="list-style-type: none"> • No uso los recursos públicos para fines personales, relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros)
<ul style="list-style-type: none"> • Denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre. 	<ul style="list-style-type: none"> • No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.

RESPECTO



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.

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<ul style="list-style-type: none"> • Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
<ul style="list-style-type: none"> • Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos o prejuicios.
	<ul style="list-style-type: none"> • No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

COMPROMISO



Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y contratista 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.

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<ul style="list-style-type: none"> • Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
<ul style="list-style-type: none"> • Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor. 	<ul style="list-style-type: none"> • No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor o contratista es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.
<ul style="list-style-type: none"> • Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público. 	<ul style="list-style-type: none"> • No asumo que mi trabajo o actividades a cargo como servidor o contratista es irrelevante para la sociedad.
<ul style="list-style-type: none"> • Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo. 	
<ul style="list-style-type: none"> • Presto un servicio ágil, amable y de calidad. 	

DILIGENCIA



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

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<ul style="list-style-type: none"> • Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia. 	<ul style="list-style-type: none"> • No malgasto ningún recurso público.
<ul style="list-style-type: none"> • Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro. 	<ul style="list-style-type: none"> • No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
<ul style="list-style-type: none"> • Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias. 	<ul style="list-style-type: none"> • No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
<ul style="list-style-type: none"> • Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • No evado mis funciones o actividades y responsabilidades por ningún motivo.

JUSTICIA



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

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<ul style="list-style-type: none"> • Tomo decisiones informadas y objetivas, basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras. 	<ul style="list-style-type: none"> • No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de las personas.
<ul style="list-style-type: none"> • Reconozco y protejo los derechos de cada persona, de acuerdo con sus necesidades y condiciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
<ul style="list-style-type: none"> • Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

INCLUSIÓN



Me responsabilizo por crear un entorno en el que todos se sientan valorados y respetados, independientemente de su etnia, cultura, orientación sexual, religión, opinión política, funcionalidad o condición social promoviendo la dignidad humana y la igualdad de oportunidades para todos

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<ul style="list-style-type: none"> • Escucho a las personas con diferentes perspectivas y experiencias. 	<ul style="list-style-type: none"> • No discrimino a las personas por su raza, género, orientación sexual, religión, capacidad, opinión política, cualquier otra característica.
<ul style="list-style-type: none"> • Evitar palabras o frases que puedan ser ofensivas o discriminatorias hacia cualquier grupo de personas. 	<ul style="list-style-type: none"> • No excluyo a las personas en actividades
<ul style="list-style-type: none"> • Trato a las personas con respeto y dignidad independientemente de su raza, género, orientación sexual, religión, capacidad o cualquier otra característica. 	<ul style="list-style-type: none"> • No participo en actos de discriminación, ni lo apoyo de manera explícita o implícita.

El Código de Integridad hace parte integral de la Política de Integridad Institucional y se operativiza a través de los componentes definidos en el Plan de Trabajo de Integridad y el Plan de Gestión del Conflicto de Interés. Dichos planes contemplan acciones de formación, sensibilización y apropiación de los valores institucionales, orientadas a su interiorización por parte de los servidores públicos. La implementación y seguimiento de estas acciones se realiza mediante indicadores establecidos en la política, así como a través de herramientas como el autodiagnóstico, la apropiación del conocimiento y la Encuesta de Percepción de Integridad, las cuales permiten identificar brechas, oportunidades de mejora y necesidades de fortalecimiento institucional.

Adicionalmente, estos planes se articulan y evalúan en el marco del Plan Operativo Anual (POA), lo que permite integrar sus acciones a la planeación institucional y garantizar el cumplimiento de los objetivos propuestos en materia de integridad.

También se cuenta con canales institucionales como el Buzón del Colaborador y Bogotá Te Escucha, que facilitan la recepción de retroalimentación voluntaria por parte de los servidores, promoviendo así el fortalecimiento de una cultura organizacional ética, transparente y participativa.

En coherencia con este enfoque, la Subred cuenta con el Comité de Convivencia Laboral, una instancia orientadora y preventiva ante posibles situaciones que puedan afectar el ambiente laboral o contradecir los principios del Código de Integridad. Este comité contribuye activamente a la promoción de entornos laborales respetuosos, justos e incluyentes, actuando en concordancia con los valores institucionales y apoyando la consolidación de una cultura organizacional íntegra.

De esta manera, se garantiza una implementación activa, evaluable y ajustable del Código de Integridad, en línea con los principios y objetivos estratégicos de la entidad.

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

“Somos lo que hacemos cada día. De manera que la excelencia no es un acto, es un hábito”.

(Aristóteles)



+ **CORAZÓN**
BIENESTAR