



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALUD
Sistema Integrado de Servicios
de Salud Sur E.S.E.

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

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

POL- 06-V4

1. NORMATIVA

1. Constitución Política de Colombia

- Artículo 2. Fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, proteger los derechos y garantizar la efectividad de los principios constitucionales.
- Artículo 6. Responsabilidad de los servidores públicos por infringir la Constitución y la ley.
- Artículo 122. Empleo público: funciones detalladas; ejercicio del cargo mediante juramento.
- Artículo 123. Los servidores públicos ejercen funciones en nombre del Estado y son responsables ante este y ante la sociedad.
- Artículo 126. Declaración de bienes y rentas al posesionarse o retirarse del cargo.
- Artículo 127. Inhabilidades por parentesco y conflictos de intereses en nombramientos y contratos.
- Artículo 209. Principios de la función administrativa: igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.
- Artículo 269. Control interno: obligación de establecer métodos y sistemas de control.

2. Tratados Internacionales ratificados por Colombia

- Ley 412 de 1997. Por medio de la cual se aprueba la "Convención Interamericana contra la Corrupción", suscrita en Caracas el 29 de marzo de 1996.
- Ley 970 de 2005. Por medio de la cual se aprueba la "Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción".
- Ley 1573 de 2012. Por medio de la cual se aprueba la "Convención de Lucha contra el Soborno Internacional" (OCDE).

3. Leyes Estatutarias y Leyes Orgánicas

- Ley Estatutaria 1751 de 2015. Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.

4. Leyes Ordinarias

- Ley 190 de 1995. Por la cual se dictan normas para preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones contra la corrupción.
- Ley 599 de 2000. Por la cual se expide el Código Penal (delitos contra la administración pública: cohecho, concusión, entre otros).
- Ley 1437 de 2011. Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.
- Ley 1474 de 2011. Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción.
- Ley 1778 de 2016. Por la cual se dictan normas sobre responsabilidad de las personas jurídicas por actos de soborno transnacional.
- Ley 1952 de 2019. Por la cual se expide el Código General Disciplinario.
- Ley 2013 de 2019. Por la cual se regula la publicación de declaraciones de bienes, renta y conflictos de intereses.
- Ley 2016 de 2020. Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano.
- Ley 2094 de 2021. Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019.
- Ley 2195 de 2022. Por la cual se adoptan medidas en materia de transparencia y lucha contra la corrupción.
- Ley 2294 de 2023. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida".

5. Decretos con fuerza de ley y decretos reglamentarios

- Decreto Nacional 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
- Decreto Nacional 1499 de 2017. Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con el Sistema de Gestión.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALUD
S. Unid Integrada de Servicios
de Salud Sur E.S.E.

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

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

POL- 06-V4

- Decreto Nacional 124 de 2016. Por el cual se regula el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
- Decreto Nacional 612 de 2018. Por el cual se dictan disposiciones relacionadas con la integración de los planes estratégicos institucionales.
- Decreto Distrital 371 de 2010. Lineamientos para fortalecer la transparencia y prevenir la corrupción.
- Decreto Distrital 118 de 2018. Por el cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público en el Distrito Capital.
- Decreto Distrital 189 de 2020. Por el cual se expiden lineamientos sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción.
- Decreto Distrital 479 de 2024. Decreto Único Reglamentario del Sector Gestión Jurídica del Distrito Capital.

6. Acuerdos, resoluciones y circulares

- Acuerdo 244 de 2006. Por medio del cual se establecen principios y valores éticos en el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital.
- Acuerdo 641 de 2016. Por el cual se efectúa la reorganización del Sector Salud de Bogotá.
- Acuerdo 782 de 2020. Por el cual se reglamenta la obligación de publicar declaraciones de bienes y conflictos de interés.
- Acuerdo 927 de 2024. Por el cual se adopta el Plan de Desarrollo "Bogotá Camina Segura".
- Resolución 100 de 2024. Por la cual se establecen lineamientos para la planeación integral en salud.
- Circular Externa No. 15 de 2022 (DASCD). Lineamientos para la declaración de bienes, renta y conflicto de intereses.

7. Normas técnicas, guías y documentos de política pública

- Guía de Lineamientos Antisoborno para el Distrito Capital. Veeduría Distrital, 2019.
- Guía "Metodología de Prevención del Riesgo de Soborno en Entidades Públicas". Veeduría Distrital.
- Política Pública Integral Anticorrupción – CONPES 167 de 2013.
- CONPES 3793 de 2013. Política Nacional Anti Lavado de Activos y Contra la Financiación del Terrorismo.

8. Normas técnicas internacionales

- ISO 37001:2016. Sistema de Gestión Antisoborno – Primer estándar internacional para prevenir y detectar sobornos en organizaciones públicas o privadas.

9. Reglamentos y manuales institucionales

- Acuerdo 085 de 2024: Plan Estratégico Institucional 2024-2028 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
- Resolución 268 de 2025. Por medio de la cual se adopta el nuevo Código de Integridad de la Subred Sur E.S.E.

2. 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., brinda a través de un Modelo basado en la Atención Primaria Social, integral e integrado, servicios de salud enfocados a una gestión de riesgo, con excelencia, humanizada y comprometida con MÁS SALUD Y MÁS BIENESTAR; contando con un talento humano altamente calificado, transparente, comprometido, con vocación de docencia y servicio soportado en una gestión del conocimiento, innovadora e investigativa que contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida de la población urbana y rural bajo un enfoque diferencial.

Visión: Consolidarnos en el año 2028, como una Empresa Social del Estado referente a nivel nacional en la Prestación de Servicios de Salud con MÁS Bienestar, con estándares superiores de calidad, líderes en docencia, con avances significativos en investigación, sostenibilidad financiera y ambiental; manteniendo un



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
S.A. 181
S. Universidad de Bogotá
de Sur y Sur E.S.E.

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

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

POL- 06-V4

enfoque incluyente, diferencial y multicultural que promueva la intersectorialidad aportando al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros usuarios, familias y comunidad urbana y rural.

Objetivo Estratégico

Objetivo Estratégico No. 4: Fortalecer las capacidades institucionales y potencializar el desarrollo del talento humano, orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana, fomentando la atención con calidad, humanizada y sin discriminación.

La política promueve un ambiente laboral basado en valores, confianza institucional y comportamiento ético, condiciones necesarias para consolidar un entorno organizacional respetuoso, justo y humanizado. Al fortalecer la integridad como parte de la cultura organizacional, se contribuye al bienestar de los servidores, se estimula el sentido de pertenencia y se previenen prácticas que afecten la convivencia o la vocación de servicio, generando así un clima laboral favorable que potencia el desarrollo del talento humano en salud.

Valor Asociado

Transparencia, este valor está definido y promovido en la Política de Integridad de la Subred Sur como un compromiso permanente con la claridad en las actuaciones públicas, el acceso libre a la información y la rendición de cuentas. La transparencia se considera condición esencial para fomentar la confianza ciudadana, prevenir actos de corrupción y garantizar decisiones objetivas y responsables.

Además, en coherencia con el Modelo MIPG, la transparencia fortalece la integridad institucional al permitir el control social y la vigilancia sobre el uso de los recursos y las decisiones administrativas.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
1946-1951
S. Unidad Integrada de Servicios
de Salud Sur E.S.E.

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

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

POL- 06-V4

- **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.
- **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 indebidamente, 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 Colombiano*)
- **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



**POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD,
CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNO Y
ANTICORRUPCIÓN**

POL- 06-V4

- **Ética:** Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social.
- **Fraude:** Es un acto ilegal realizado por una o varias de las personas físicas o jurídicas que se encargan de vigilar el cumplimiento de contratos públicos o privados para obtener algún provecho perjudicando los intereses de otro.
- **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, 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.
- **Hospitalidad:** Toda forma de atención social, entretenimiento, viajes o alojamiento, o invitaciones a actos deportivos o culturales.
- **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 colaborador 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).
- **Regalo:** "Todo pago, gratuidad, gratificación, regalo o beneficio, pecuniario o no, ofrecido, prometido, dado o recibido, sin ninguna compensación material o inmaterial directa o indirecta". (Cámara de Comercio Internacional, 2017, p. 12).
- **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.
- **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.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
NAL 131
S. Unidad Ejecutiva de Servicios
de Salud Sur E.S.E.

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

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

POL- 06-V4

- **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.

7. DESARROLLO

En la Subred Sur, lo que se piensa, se dice y se hace.

Con Más Corazón y Más Bienestar, seguimos construyendo una cultura basada en la honestidad, la transparencia y el respeto.

Te invitamos a conocer y vivir nuestra

Política de Integridad, Conflicto de Intereses, Antisoborno y Anticorrupción

porque hacer lo correcto es parte de nuestro compromiso con la confianza ciudadana y el servicio humanizado.

CAPITULO I

CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Implementación de la Política de Integridad, Conflicto de Intereses, Antisoborno y Anticorrupción

Para garantizar la implementación efectiva de la **Política de Integridad, Conflicto de Intereses, Antisoborno y Anticorrupción**, la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. reconoce la importancia de fomentar una cultura de integridad pública, que se traduzca en buenas prácticas organizacionales y en la mejora continua de la calidad de los servicios prestados.

En concordancia con los lineamientos del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG versión 2**, y con el propósito de propiciar la apropiación del **Código de Integridad** institucional, la **Dirección de Gestión del Talento Humano** contempla los siguientes aspectos claves:

1. Compromiso del equipo directivo y la coordinación de la Dirección de Gestión del Talento Humano.
2. Divulgación y apropiación de los valores y principios establecidos en el Código de Integridad y en el Plan de Desarrollo de la Subred Sur E.S.E.
3. Seguimiento y evaluación, que permita verificar el cumplimiento del Código de Integridad por parte de los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones.

Con base en lo anterior, y con el objetivo de establecer una **estrategia integral de apropiación de principios y valores**, la Subred Sur formula y desarrolla su **Plan de Gestión de Integridad**, estructurado en las siguientes fases:

1. Alistamiento

Se inicia con un proceso institucional de preparación que garantice una implementación estructurada del Plan. Esta fase incluye la **actualización documental** de la Política de Integridad, el Procedimiento de Gestión de Conflicto de Intereses (según los lineamientos de la Veeduría Distrital) y la **Matriz de Riesgos**, asegurando



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALUD
Oficina Integrada de Servicios
de Salud Sur E.S.E.

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

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNOS Y ANTICORRUPCIÓN

POL- 06-V4

coherencia normativa y técnica para una ejecución efectiva.

2. Armonización y/o Actualización

Durante esta fase, se establecen acciones de articulación con la **Oficina Asesora de Comunicaciones**, la **Oficina de Calidad** (a través del proceso de Transformación Cultural y Humanización), y demás áreas afines. El propósito es alinear las actividades institucionales de divulgación y formación con los objetivos del Plan de Gestión de Integridad, promoviendo la adhesión a los valores y principios del servicio público.

3. Diagnóstico

La Subred Sur cuenta con “**Test de Percepción de Integridad**”, como herramienta de medición periódica de la implementación y el impacto del plan. Esta evaluación permite identificar el nivel de apropiación del Código de Integridad y la percepción que los colaboradores tienen sobre sí mismos, sus compañeros, superiores y la entidad en general, en relación con los valores del servicio público.

4. Implementación

En esta etapa se ejecutan **estrategias de socialización y formación**, dirigidas a todos los colaboradores, con el fin de fortalecer la apropiación de la Política. Entre las acciones destacadas se encuentran:

- Ejecución del **Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción** (ofertado por el DASCD).
- Campañas de promoción de la integridad y ética pública.
- Socialización de canales de notificación para posibles actos de corrupción.
- Acompañamiento en la gestión de comportamientos alineados con los valores institucionales.

5. Seguimiento y Evaluación

Esta fase contempla el **monitoreo permanente** de la implementación de la política, mediante el análisis de los resultados del plan, el cumplimiento de los indicadores reportados en el **Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG**, y el seguimiento al **Programa de Transparencia y Ética empresarial el PTEE**. Los hallazgos permitirán retroalimentar y fortalecer continuamente la gestión de la integridad institucional.

CAPITULO II CONFLICTO DE INTERESES

La gestión de Conflicto de Intereses de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. tiene como propósito definir directrices específicas para evitar que los intereses particulares y directos de los colaboradores que prestan sus servicios a la entidad, interfieran con el ejercicio de su labor o actividad y garantizar que no existe un beneficio particular o a favor de un tercero en perjuicio de la entidad.

¿Por qué se debe declarar conflicto de interés?

Para evitar que los colaboradores incurran en actividades que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALA 103
S. Local Integrada de Servicios
de Salud Sur E.S.E.

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

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

POL- 06-V4

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.

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.

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 están obligados a registrar y publicar conflictos de interés, para lo cual podrá dirigirse al siguiente link dispuesto



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
S.M.A. 1411
Servicio Administrativo de Servicios
de Bogotá D.C.

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

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

POL- 06-V4

por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) donde podrá registrar la Declaración de Bienes y Rentas y Conflictos de Intereses.

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.

¿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

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:

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: Incorporo en el Plan de Integridad el Plan de trabajo de Conflicto de intereses, donde se establecen las acciones de la vigencia.

COMPONENTE CONDICIONES INSTITUCIONALES

Categoría Comité de Gestión y Desempeño: anualmente se presenta Comité Institucional de Gestión y Desempeño la estrategia de conflicto de interés y se hace seguimiento

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 la función Pública.

COMPONENTE SEGUIMIENTO Y EVALUACION:

Categoría Registro de las declaraciones de conflictos de intereses: anualmente para su cumplimiento se realiza



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
S. Social Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

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

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

POL- 06-V4

seguimiento y monitoreo del registro de conflicto 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 "Guía de lineamientos antisoborno para el Distrito Capital" 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.

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.

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.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALA DE
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.

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

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

POL- 06-V4

CONOCIMIENTO DEL 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.

IDENTIFICACIÓN DE PUNTOS CRÍTICOS

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

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.

ANÁLISIS DEL RIESGO

En este paso se determina y analiza el riesgo de soborno en cada punto crítico a partir de su debida identificación y valoración teniendo en cuenta las causas y consecuencia, así como la probabilidad de ocurrencia del mismo.

ADOPCIÓN DE MEDIDAS 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 de los riesgos de soborno en entidades Públicas" (Veeduría Distrital # 16)

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. Dicha política se publicará en la página web institucional y será difundida de manera interna y externa mediante diferentes canales de información como grupos de WhatsApp y redes sociales.

8. 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) 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 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 Asesora 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.



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
Sistema Integrado de Servicios
de Salud Sur E.S.E.

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

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

POL- 06-V4

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.

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
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.	Porcentaje de Cumplimiento de la Estrategia de Conflicto de Interés.	Número de actividades ejecutadas en el periodo objeto de evaluación / Total de actividades.	Trimestral
	Capacitar de manera progresiva al 90 % de los colaboradores de la Subred en la Política de Integridad, Conflicto de Intereses, antisoborno y anticorrupción.	Porcentaje de Cobertura	Número de personas capacitadas / # de personas programadas.	Trimestral
		Porcentaje de Apropiación de conocimiento de la Política de Integridad, Conflicto de Intereses, antisoborno y anticorrupción.	Promedio de evaluación de la capacitación igual o superior a 70% Sumatoria de calificaciones individuales/ sobre número de evaluados Satisfacción capacitación Promedio de calificación = o superior al 80% Sumatoria de calificaciones nivel de satisfacción individual/ sobre número de evaluados.	



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.
SALA 101
Oficina de Planeación de Desarrollo
de Bogotá D.C.

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

POLÍTICA INSTITUCIONAL DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

POL- 06-V4

10. PUNTO DE CONTROL

- El Plan de Gestión de Integridad se monitorea trimestralmente.
- Gestión Mapa de Riesgo de Corrupción
- Estrategia conflicto de intereses trimestralmente
- Programa de Transparencia de Ética Empresarial

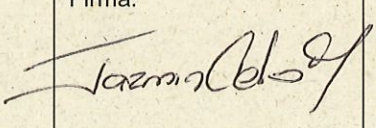
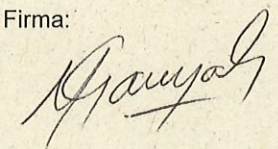
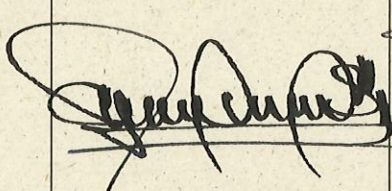
Se realizará de forma semestral, dentro de los primeros 15 días de los meses de julio y enero, reportando a la Segunda línea de defensa por el medio que se convenga

11. RESPONSABLE

Dirección Operativa de Gestión del Talento Humano.

12. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	28/08/2019	Creación del documento Política de Integridad.
2	13/08/2020	Inclusión de los cuatro Objetivos Estratégicos y actualización de lineamiento del DAFP.
3	08/06/2022	Actualización, inclusión Conflicto de Interés, Antisoborno, Anticorrupción e indicadores.
4	02/05/2025	Actualización del documento relacionado con plataforma estratégica y puntos de control.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Jazmín Celis Martínez.	Nombre: Isidro Alberto González Rodríguez.	Nombre: Fredy Orlando Corredor Camargo.	Nombre: Viviana Marcela Clavijo.
Cargo: Profesional Especializado.	Cargo: Subgerente Corporativo.	Cargo: Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional.	Cargo: Gerente.
Fecha: 17/10/2025	Fecha: 17/10/2025	Fecha: 04/11/2025	Fecha: 04/11/2025
Firma: 	Firma: 	Firma: 	Firma: 