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

CÓDIGO DE INTEGRIDAD SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E.

MARZO 2023

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVO 3
2. ALCANCE 3
3. NORMATIVIDAD.....3
4. DEFINICIONES 5
5. DESARROLLO DEL PROGRAMA 9

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

1. OBJETIVO

Fortalecer los comportamientos íntegros de los colaboradores en el ejercicio diario de los valores y principios construidos colectivamente mediante la implementación y monitorización de estrategias encaminadas a la Transformación Cultural Organizacional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.

2. ALCANCE

La población objeto del código de integridad son todos los colaboradores de la institución, entendidos como las personas que realizan actividades y/o prestan servicios a nombre del estado a través de su vinculación con la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE.

3. NORMATIVIDAD

Resolución N° 052 del 31 DE marzo de 2021. *"Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 156 de 2018 en lo relacionado con la conformación del equipo de gestores de integridad del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital*". Que se hace necesario actualizar el equipo de gestores de integridad del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, dada la rotación de personal que se ha dado en la entidad y de acuerdo con las sugerencias de los funcionarios, obtenidas en la III encuesta de percepción de la Integridad en el DASCD, que se realizó en el mes de noviembre de 2020 y dentro de las cuales se encuentra la siguiente "Cambio de Gestores y que participemos gradualmente diferentes funcionarios".

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*". Que la Ley 2016 de 2020, adoptó el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del Poder Público; 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.

Decreto Distrital 118 de 2018 "*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*" Adopta los valores del Código de Integridad (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia) para la Administración Distrital, establece la obligatoriedad de desarrollar un Plan de Gestión de la Integridad e incluirlo al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano como iniciativa adicional, y modifica el capítulo II del Decreto Distrital 489 "Gestores de Integridad".

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",* establece la metodología para diseñar y hacer seguimiento a la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano de que trata el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

Acuerdo Distrital 645 de 2016 del Concejo de Bogotá D.C. *"Por el cual se adopta el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas para Bogotá D.C. 2016 – 2020 "Bogotá Mejor para Todos"* El Plan Distrital de Desarrollo 2016-2020 "Bogotá Mejor para Todos" estableció 3 pilares y 4 ejes transversales dentro de los cuales se encuentra el eje transversal 4 "Gobierno Legítimo, Fortalecimiento Local y Eficiencia", el cual plantea al interior de las entidades y organismos distritales garantizar el buen uso de los recursos públicos y el acceso a la información bajo los preceptos de la ética, transparencia y anticorrupción

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*". Regula el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.

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*". Establece la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia

Decreto Distrital 489 de 2009 "*Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones*". Crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito como "la instancia encargada de articular la implementación de las políticas, estrategias, planes y programas que en la materia se formulen". La Comisión tiene como funciones liderar y evaluar las diferentes actividades de la política ética del Distrito orientar la función de los(as) Gestores de Ética, ser escenario de reflexión y coordinar las campañas de divulgación en la materia, además de definir estrategias para extender la dimensión ética en todos los grupos de interés de las entidades

En Circular Externa No. 47 del 8 de diciembre de 2007 de Superintendencia Nacional de Salud compila todas las normas para los sujetos objeto de vigilancia y control, en el Capítulo IV, establece los elementos mínimos atenientes al Código de Ética y Buen Gobierno de las Entidades Aseguradoras y las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud del Sistema de Seguridad Social en Salud, señalando los conceptos, características, pautas metodológicas, estructuración y publicidad entre otros.

Acuerdo Distrital 244 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*". El Ideario Ético es un documento de carácter Distrital que contiene los principios y valores que deben guiar la actuación de los servidores y servidoras públicas del distrito

Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado, Fundamentos conceptuales y Manual Metodológico *de la Agencia Internacional de Desarrollo de los Estados Unidos – USAID* – Programa de Eficiencia y Rendición de Cuentas de Colombia del 2006, en sus capítulos 7º y 8º presenta los Códigos de Buen Gobierno y de Ética, su definición, componentes, metodología y procedimiento de construcción.

Ley 734 de febrero 5 de 2002, "*Por la cual se expide el Código Único Disciplinario que en su Libro I Título IV, Capítulos 1, 2, 3 y 4, señala los derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público"*.

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*

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

Política y se dictan otras disposiciones". Señala que son principios para el ejercicio de la función pública: "buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia." (art. 3). La misma dispone que es prioridad del ejercicio de la función pública la búsqueda del interés general. (art. 4).

Concepto legal del conflicto de intereses: El artículo 44 del Código General Disciplinario –Ley 1952 de 2019– señala que el conflicto surge *"cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido"*.

Programa de transformación Cultural de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. 04-00-PG-0001.

4. DEFINICIONES

Código de integridad / Código de ética: Guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad.

Comportamiento: Referido a las personas, es su actuación frente a su entorno, sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura.

Cultura: En términos generales se concibe como un sistema de significados que genera algún tipo de identidad compartida (Geertz, 1989), una especie de código que orienta las prácticas sociales de personas pertenecientes a varios grupos y categorías sociales dentro de una sociedad (Vaitsman, 2000. pág. 848). La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

Clima Laboral: Conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento.

Cultura Organizacional: Conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización.

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

Fusión: Es la unión de dos o más personas jurídicamente independientes que deciden unir sus patrimonios y formar una nueva sociedad con la que desarrolla su actividad.

Gestión Ética/ Gestión de la Integridad: La gestión ética implica pasar de la concepción de la ética como un problema exclusivo de la conducta individual, para tomar le ética como una estrategia importante que debe orientar todas las prácticas de una organización. Tal concepción de la ética implica el compromiso decidido de los directivos, de los trabajadores y de todos los grupos de interés, en la adopción de medidas y comportamientos acordes con los valores que se ha trazado la organización para alcanzar sus objetivos. En la administración pública, la gestión ética o gestión de la integridad es la materialización de un cambio cultural en las organizaciones, que toma como centro a los servidores públicos y su capacidad para transformar la sociedad, como agentes directos de la actuación del Estado y la construcción de lo público lo cual repercute en un fortalecimiento de la cultura de la legalidad y la confianza en la relación con los servidores públicos, así como en las entidades de las que son miembros.

Integridad: Consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. En el ámbito de lo 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 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**.**

- **Ética:** *"…Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social…", "…se constituye en la preocupación por el bienestar del otro en términos de responsabilidad y de cuidado, y adquiere su forma cuando aceptamos la legitimidad del otro como un ser con el cual configuramos un mundo social…".*

- **Ética Pública:** *"…disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común".*

- **Gestión Ética:** *"…Es la actuación autorregulada de los agentes públicos, orientada a asumir sus responsabilidades frente a los grupos con los que interactúan, a encaminar sus acciones hacia el establecimiento de modelos de trabajo orientados por la ética pública, y a ajustar los planes estratégicos y estructuras organizacionales hacia la búsqueda de los fines sociales que garanticen la aplicación de los Derechos Humanos integrales y el mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población –en especial de la más vulnerable- según lo ordenan la Constitución y la Ley"[1].*
- **Código de Ética Empresarial:** *"…Es el documento que fija normas que regulan los comportamientos de las personas dentro de una empresa u organización, lo que supone una normativa interna de cumplimiento obligatorio…".*

---

[1] "*Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado, Fundamentos conceptuales y Manual Metodológico*". Agencia Internacional de Desarrollo de los Estados Unidos – USAID – Programa de Eficiencia y Rendición de Cuentas de Colombia del 2006, pp 21, 22, 25, 26, 29, 48.

[2]Ibid pp 48

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

Principios: En ética, los principios son reglas o normas que orientan la acción de un ser humano cabiendo las facultades espirituales racionales y sexuales. Se trata de normas de carácter general y universal, como, por ejemplo: amar al prójimo, no mentir, respetar la vida de las demás personas, entre otros.

Transparencia: Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) la transparencia es la "*comunicación exitosa de doble vía sobre la política pública, los arreglos institucionales que la hacen posible y que reflejan la cultura, la historia y los valores de un país o una ciudad*". Este principio que complementa los deberes del Estado con la responsabilidad individual en el control y en la participación, reflejada en la defensa de lo público desde el escenario interno y externo. Siendo así, los procesos propios de la Transparencia, en la dimensión propia del Desarrollo Administrativo, se entrecruza con la base cultural, a través de las acciones y representaciones individuales asociadas a la cultura organizacional y a la responsabilidad de los individuos en la promoción de un actuar transparente en la gestión y las acciones de buen gobierno respecto de la toma de decisiones en la que están comprometidos los directivos.

Valores: Un valor es una cualidad de un sujeto u objeto. Los valores son agregados a las características físicas o psicológicas, tangibles del objeto; es decir, son atribuidos al objeto por un individuo o un grupo social, modificando -a partir de esa atribución- su comportamiento y actitudes hacia el objeto en cuestión. El valor es una cualidad que confiere a las cosas, hechos o personas una estimación, ya sea negativa o positiva.

Materialización del conflicto de intereses: Se contempla la materialización del conflicto de intereses cuando el interés particular influye en la toma de decisiones de una actuación propia de la función pública.
Cuando ocurre esa materialización, se hace evidente una posible situación disciplinaria, un riesgo de corrupción o una situación de corrupción.

Consecuencias posibles de no manifestar el conflicto de intereses: El servidor público que no se haya declarado impedido para actuar en la toma de decisiones, se puede ver inmerso en un proceso sancionatorio disciplinario y/o fiscal y/o penal.

Deber de declarase impedido. Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control, decisión.

Deber de declarase impedido por relaciones. Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando *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*, tengan interés particular y directo en su regulación, gestión, control, decisión.

Clasificación del conflicto de intereses. El conflicto de intereses se clasifica de la siguiente manera:

1. *Real*: Es un riesgo o conflicto actual ya que el servidor se encuentra en el momento presente en una situación en la que debe tomar una decisión y existe un interés particular que podría influir en su deber como funcionario público.

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

2. *Potencia*l: El servidor aún no se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión en la que existe un interés particular que podría influir en su deber como funcionario público, sin embargo, esta situación podría producirse en el futuro.

3. *Aparente*: El servidor público no tiene en el presente o futuro un interés particular que influya en sus deberes como funcionario público, pero un tercero considera que si lo tiene real o tentativamente.

Características del conflicto de intereses. Las siguientes características pueden servir como guía para identificar una situación de conflicto de intereses:

1. Implica una tensión que puede influir negativamente entre la función pública y los intereses particulares del servidor o 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.

2. No provienen de la mala voluntad del servidor, sino que se presentan en el desarrollo del servicio público porque todas las personas tienen su ámbito propio y particular. Lo incorrecto es no declarar el conflicto de intereses.

3. Deben ser informados y tratados voluntariamente, antes que, con ocasión de su existencia, se materialice el conflicto de intereses.

4. Pueden constituir en un riesgo de corrupción y, en caso de que se materialice, generar la ocurrencia de procesos sancionatorios en el ámbito disciplinario, fiscal o penal.

Procedimiento para declarar el conflicto de intereses. Sin importar si el conflicto de intereses identificado es real, potencial o aparente, el servidor deberá declararse impedido o informar que se encuentra en esa situación.

1. *Caso real o potencial*: Enviar dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la situación real o potencial que genere conflicto de intereses un escrito a su superior jerárquico o supervisor del contrato, donde relate los hechos e informe su deseo de declararse impedido.

2. *Caso aparente*: En caso de que el conflicto de intereses tenga origen en una situación aparente puesta en conocimiento por un tercero, el servidor deberá enviar dentro de los tres (3) días siguientes al conocimiento de la manifestación hecha por el tercero, un escrito a su superior jerárquico o supervisor del contrato, donde relate los hechos e informe su deseo de declararse o no declararse impedido.

En los dos casos antes descritos, el superior jerárquico o supervisor del contrato, deberá decidir si acepta o no el impedimento dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido del escrito en mención. En caso de que lo acepte, deberá, además, determinar el servidor que se encargará de asumir la regulación, gestión, control o decisión de la situación

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

que dio pie al conflicto de intereses. En todos los casos diligenciar el formato *Declaración de situaciones de conflicto de intereses* código 01-01-FO-0011 el cual se encuentra en Almera.

Senda de Integridad. La Alcaldía Mayor de Bogotá presentó la iniciativa Senda Integridad. Una apuesta para luchar contra la corrupción en la ciudad a través de la construcción de normas sociales que permitan tener procesos transparentes e integrales en el ámbito público.

5. DESARROLLO DEL PROGRAMA

5.1 INTRODUCCIÓN

Mediante Acuerdo 641 del 6 de abril de 2016, el Concejo Distrital de Bogotá, ordenó la reorganización del sector salud en el Distrito Capital, fusionando las 22 Empresas Sociales del Estado adscritas a la Secretaria Distrital de Salud en cuatro (4) Subredes Integradas de Servicios de Salud a saber: Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. y Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., se conformó por las anteriores Empresas Sociales del Estado de Pablo VI Bosa, del Sur, Bosa, Fontibón y Occidente de Kennedy, con el compromiso de brindar servicios integrales de salud con calidad, integralidad centrados en los usuarios, en la comunidad.

Cada una de las Empresas Sociales del Estado que conformaron la nueva Subred, contaban con unos derroteros éticos (Código de ética y de Buen Gobierno), dando cumplimiento a las normas legales, constituyéndose como un medio y no como un fin para la construcción de la cultura organizacional, siendo ésta una herramienta que daba lugar a la configuración del cambio ético de la entidad y a la vez, su carta orientadora para la construcción de la confianza social.

Es así, como al convertirse en una nueva E.S.E., la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., más allá del cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios de salud construyó, un Código de Ética y Código de Buen Gobierno transitorio, como herramienta orientadora de la conducta de los colaboradores que prestan sus servicios en la organización bajo cualquier modalidad de contratación, con el fin de fortalecer la organización como una entidad transparente en todos sus procesos.

Sin embargo, y al haberse terminado el periodo de transición de la Subred y puesta en marcha la implementación de la nueva E.S.E. a partir del 07 de abril de 2017, teniendo en cuenta la formulación participativa y revisión efectuada por los trabajadores de las unidades que a hoy componen la Subred Sur Occidente E.S.E. de todos los niveles de la entidad, evidenciada en las conductas y comportamientos de los mismos, reflejados en su actuar diario con la vivencia de los principios y valores en su entorno laboral.

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

Este componente es entonces, uno de los peldaños para la consecución de la cultura deseada en la nueva entidad fusionada “paso que es fundamental”, y que requiere ser complementado con otra serie de acciones de orden organizativo, comunicativo y pedagógico que logre llevar sus postulados a la práctica cotidiana de la organización, constituyéndose así en la guía de la conducta de todos los servidores públicos de la E.S.E, facilitando el desarrollo armónico y equitativo de las relaciones interpersonales e interinstitucionales, dentro de un espíritu de respeto a los demás en búsqueda de la convivencia integral y una gestión pública más transparente, humanizada y eficiente.

Pretende igualmente, establecer un marco referencial, que dará lugar a una renovada cultura de servicio y a un mejor comportamiento del servidor público en la labor que desarrolla en favor del bienestar de la población beneficiaria de sus servicios, propiciará también la responsabilidad de cada persona con la comunidad hospitalaria y con la sociedad, comprometiéndolos a brindar su mejor esfuerzo para fortalecer continuamente sus competencias personales y profesionales en beneficio del bienestar físico y espiritual propio.

Otros propósitos se centran en orientar la cultura organizacional hospitalaria hacia ambientes donde el contexto social de cooperación, respeto por la dignidad humana, vocación de servicio, solidaridad y transparencia en el manejo de los recursos públicos sean valores compartidos y verdaderamente apropiados dentro de la Institución. Promueve el cumplimiento de los fines del Estado y del Distrito Capital, basándose en la comprensión analítica de las relaciones que lo integran para construir un verdadero sentido de Responsabilidad Pública con elevados estándares éticos y de calidad en todas sus relaciones fundamentales, pues implica que sus procesos y resultados finales se den en el marco de los valores y principios de la Institución.

Las guías éticas incluidas en este Código, no implican el desconocimiento de aquellas no expresadas y no agotan las posibilidades frente a aquellas que puedan surgir como resultado del desempeño diario de la prestación del servicio de salud que ofrece la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., también la ausencia de disposiciones expresas, no pueden interpretarse como la aceptación tácita de prácticas incompatibles con la vigencia de los principios incluidos; al contrario, es indispensable que los clientes internos y externos se comporten de manera coherente con la plataforma estratégica de la Subred y su misionalidad.

A partir de esto se construyó el código de buen gobierno normalizado institucionalmente con el código: 01-01-OD-0030 Versión 3; del 2022.

En la Plataforma Estratégica de la Subred Sur Occidente actualizadas para las vigencias 2020 - 2024 establece:

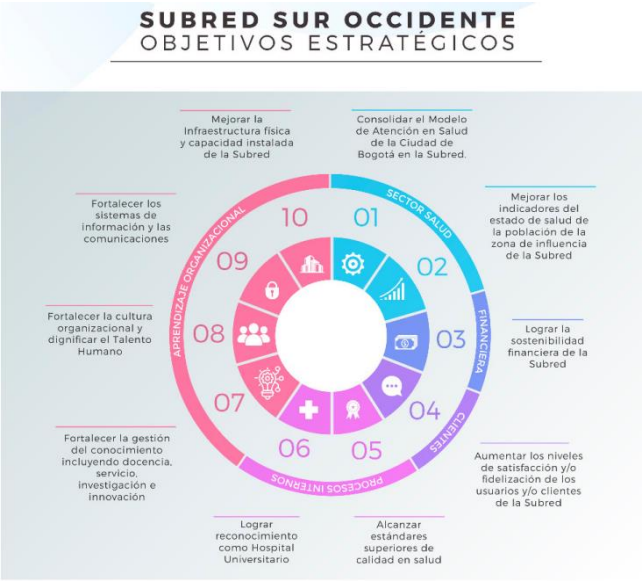
1. Misión/Visión/Objetivos:

“ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

Misión: Brindar servicios de salud con altos estándares de calidad, a través del Modelo de Atención Integral basado en Atención Primaria en Salud, gestión asistencial excelente, segura, humanizada, eficiente, promoción de la docencia, investigación e innovación con talento humano íntegro para contribuir al bienestar y calidad de vida de la población.

Visión: En el año 2030, la Subred Sur Occidente será reconocida a nivel nacional por su modelo de atención con enfoque diferencial, de género, territorial y participativo, logrando estándares superiores de calidad, promoviendo la docencia, investigación e innovación, auto sostenibilidad y gestión ambiental, fomentando el bienestar de los colaboradores de tal manera que impacté positivamente en la calidad de vida de la ciudadanía.

Objetivos:



Los Valores de la Subred Sur Occidente E.S.E.:

- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin portar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **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.

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

- **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.

Los Principios descritos a continuación:

- **Servicios Humanizados y Seguros:** Entendidos como el comportamiento que respeta la dignidad humana, fortalece el trabajo en equipo y cumple con las normas de bioseguridad minimizando los riesgos en la prestación del servicio.
- **Ética:** Una persona ética reflexiona sobre la verdad de sus valores, elige deliberadamente lo correcto y hace los correcto.
- **Vocación de Servicio y Liderazgo Público:** Se vincula a la predisposición de los colaboradores para satisfacer las necesidades de nuestros usuarios de manera desinteresada; teniendo en cuenta que el liderazgo es principalmente servicio a los demás, implica crear un entorno de trabajo que invite a las personas a ser cada vez mejor, logrando dar lo mejor de sí mismos.
- **Excelencia:** Hace referencia a la prestación de servicios con altos estándares de calidad superando las necesidades y expectativas de nuestros pacientes.
- **Transparencia y Rendición de Cuentas:** Se refiere a la producción de información clara y confiable sobre las funciones, estructuras y presupuesto de la Subred. Se trata fundamentalmente de datos respecto a su desempeño y la manera en que utilizan los recursos, su difusión y fácil acceso. La transparencia facilita la rendición de cuentas, así como la observación y el conocimiento público sobre el diseño, la ejecución y los resultados de las políticas públicas.

En el denominado *"Valores del Servicio Público: Código de Integridad"* del Departamento Administrativo de la Función Pública, define los principios de: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, e indica que es una estrategia pública positiva, pedagógica, que busca prevenir acciones contrarias a las normas y demás elementos formales ha llegado al Estado Colombiano con el fin de orientar las actuaciones de los servidores y establecer pautas concretas de cómo debe su labor y guía "*…para redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque pedagógico y preventivo…"*.

Que, teniendo en cuenta los parámetros de dicho Código de Integridad, se define con características de ser general y conciso, estableciendo unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país. Cada uno de los valores que incluyó el Código, determinó una línea de acción cotidiana para los servidores, quedando compendiados cinco (5) valores así:

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

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

- *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.

5.2 RESPONSABILIDAD FRENTE AL PROGRAMA

El presente documento está orientado a formular el código de integridad de la Subred Sur Occidente E.S.E., considerado como soporte a las estrategias de integración y adherencia relacionadas en el Programa de Transformación Cultural de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., normalizado bajo el código: 04-00-PG-0001.

5.3 APLICACIÓN DEL PROGRAMA

En esta parte se realizará intervención gradual en las sedes de la Subred Sur Occidente E.S.E., con la caja de herramientas del manual de intervención de la función pública conforme la guía de implementación del código de integridad en el distrito capital incluyendo temas de conflicto de interés.

Además, se tienen en cuenta los resultados obtenidos de la lectura de necesidades del estudio de Cultura en la vigencia 2022.

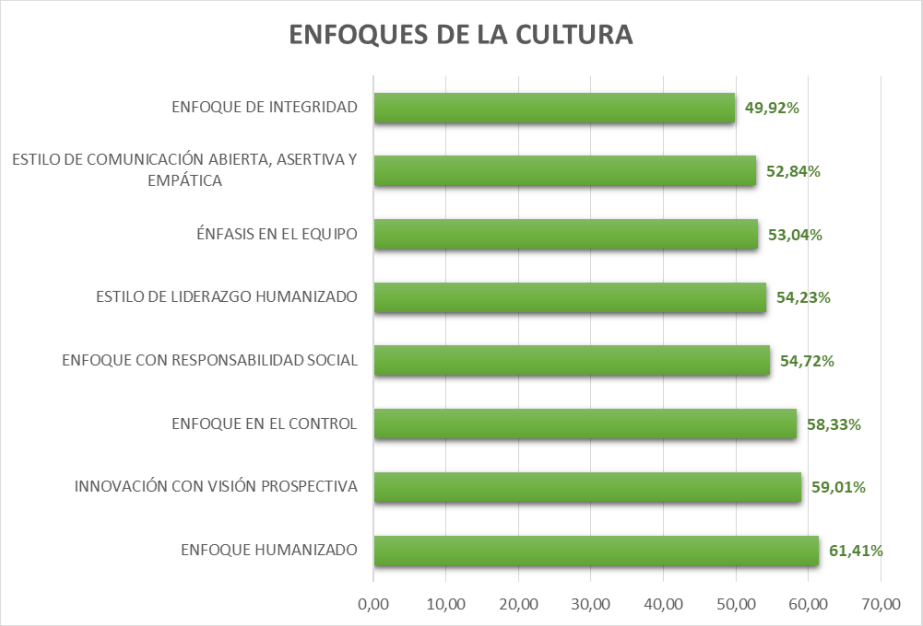
Para la vigencia 2022 se realizó la segunda evaluación de la Cultura en la Subred Sur Occidente E.S.E., con el fin de determinar las brechas entre la cultura deseada y la actual, la misma consto de 8 enfoques definidos por la entidad: humanizado, comunicación abierta, responsabilidad social, liderazgo humanizado, integridad, innovación, énfasis en el equipo y enfoque en el control; distribuidos 14 dimensiones y a su vez en 72 preguntas, arrojando los siguientes resultados por cada uno de los enfoques:

ENFOQUE	DESCRIPCIÓN	PORCENTAJE
Enfoque Humanizado	La organización permite abrir espacios y actividades orientadas a sensibilizar, desarrollar acciones y generar conciencia en los colaboradores alrededor de la relevancia que tiene su propio bienestar, así como el trato digno y cálido a los propios colaboradores, los pacientes y su familia.	61,41%
Innovación con Visión Prospectiva	Se fomenta que surjan y se materialicen nuevas ideas con sostenibilidad y continuidad.	59,01%

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

Enfoque en el Control	Se fomenta la cultura del autocontrol	58,33%
Enfoque con Responsabilidad Social	Un sentido real de responsabilidad social integrando lo corporativo y lo personal.	54,72%
Estilo de Liderazgo Humanizado	En coherencia con los valores de integridad, el código de buen gobierno y las políticas institucionales. Son modelos positivos para las y los colaboradores.	54,23%
Énfasis en el Equipo	Las actividades laborales se organizan en torno a equipos y no personas.	53,04%
Estilo de Comunicación Abierta, Asertiva y Empática	Mantenemos flujos de divulgación de la información y permitimos que la comunicación en todas sus líneas (vertical, horizontal, transversal, ascendente y descendente) aporte al crecimiento personal, clima organizacional y a la mejora organizacional.	52,84%
Enfoque Integridad	Centrado en resultados, con fundamento en los valores éticos institucionales.	49,92%

Fuente: Medición de cultura organizacional 2022



Fuente: Medición de cultura organizacional 2022

De acuerdo a los resultados generales en la encuesta de cultura, existe una percepción positiva en los enfoques y dimensiones evaluadas ya que las respuestas a las preguntas están consolidadas en siempre y casi siempre en su mayoría categorizando un porcentaje por encima del 58,33%, evidenciando un fuerte esfuerzo en el trabajo articulado en la transformación cultural de la Subred. Sin embargo, con el fin de continuar mejorando este ejercicio en la cultura es importante para el 2023 trabajar en el enfoque de menor resultado sin que los mismos sean negativos.

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

Conforme la tabla anterior, el enfoque en el cual estarán centradas las acciones que contribuyen a los componentes de la Cultura corresponde a la percepción del enfoque humanizado.

Enfoque	Propósito	Resultado
Enfoque humanizado	Abrir espacios y actividades orientadas a sensibilizar, desarrollar acciones y generar conciencia en los colaboradores alrededor de la relevancia que tiene su propio bienestar, así como el trato digno y cálido a los propios colaboradores, los pacientes y su familia.	61,41%

Fuente: Medición de cultura organizacional 2022

5.4 DESPLIEGUE DE LA OPERACIÓN DEL PROGRAMA

Para la programación y designación de acciones más específicas a desarrollar se diligencia el formato de plan de trabajo

6. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PROGRAMA

Seguimiento	Responsable	Mecanismos de seguimiento	Periodicidad
Autocontrol	Talento Humano	Seguimiento a indicadores de socialización	Semestral
Auditoría interna			
El presente documento está sujeto a verificaciones externas			

Indicadores
Impacto • Línea base de acciones priorizadas paras socializar subred Sur Occidente E.S.E.

7. BIBLIOGRAFÌA

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Caja de Herramientas-Manual de Implementación. 2017.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público. 2017.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público.
- Documento preliminar (versión en borrador). 2017
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual de Implementación Código de Integridad, 2017.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017.

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Recetario para la Integridad –Caja de Herramientas. 2017.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Sistema de Gestión. MIPG Marco General. 2017
- DRAE (Diccionario de la Real Academia Española).
- Oscar bautista. Códigos de ética en la administración pública. 2015.

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS		
No	**FECHA**	**CAMBIO**
1	17/07/2018	Elaboración del documento
2	20/04/2021	Plataforma estratégica
3	20/0402021	Definición de Conflicto de interés y despliegue de socialización.
4	20/02/2023	Actualización del documento

REGISTROS ASOCIADOS AL DOCUMENTO

CAMPO DE APLICACIÒN
Servicios y áreas de las unidades que conforman la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE.

Lugar y tiempo de Archivo: Según lo definido en TRD (Tabla de retención documental)
Disposición final: Archivo central

	ELABORÒ	**REVISÒ**	**AVAL DE CALIDAD**	**APROBÒ**
Nombre y Apellidos:	Lizeth Mahecha Bustos	Mónica Adriana Bonilla Flores	Marly Santamaria B	Martha Yolanda Ruiz Valdés
Cargo y/o actividad:	Profesional Especializado III OPS	Director Gestión del talento humano	Profesional Universitario	Gerente
Fecha :	27/03/2023	27/03/2023	28/03/2023	28/03/2023

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."