

1. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN	CAMBIOS REALIZADOS
V-01	2017-11-22	Creación del documento.
V-02	2019-07-22	Actualización del manual de acuerdo a la disposiciones del Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015” y el Decreto 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".
V-03	2020-12-31	Actualización del documento se ajustó el marco conceptual, el glosario, la plataforma estratégica, se incluyó el mapa estratégico, los derechos y deberes de los colaboradores, se actualizaron los principios y valores del código de ética y se incluyó el numeral 8.7 Conflicto de intereses.
V-04	2020-09-01	Actualización del documento con ajustes del marco normativo, cambio al nombre del manual de acuerdo con la normativa vigente, actualización de los derechos y deberes de los colaboradores, actualización de canales de denuncia y elementos de protección al denunciante.

2. DOCUMENTOS RELACIONADOS

N°	CÓDIGO	DOCUMENTO
1	AP-TH-FT-088	Formato Compromiso de Integridad
2	AP-TH-FT-134	Formato conflicto de interés – Junta Directiva
3	N/A	Formulario socialización y medición de adherencia al código de integridad

3. CONTROL DE ELABORACIÓN

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Nombre: Johanna Ximena Robayo Jiménez	Nombre: Milciades Vanegas Rozo; Marcia Greicy Guacaneme Valbuena	Nombre: Claudia Lucía Ardila Torres
Cargo: Profesional Universitario - Referente Bienestar	Cargo: Director Operativo de Talento Humano; Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional	Cargo: Gerente

4. OBJETIVO

Promover la apropiación de los principios y normas éticas que deben caracterizar el proceder y las acciones de todo individuo que preste servicios bajo cualquier modalidad de vinculación en la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E., en el marco del Sistema Único de Acreditación.

Las obligaciones que se adquieren por parte del personal vinculado a la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E. representan su compromiso con el logro de los objetivos estratégicos institucionales, los valores y principios organizacionales y de la función administrativa y los fines del Estado.

5. ALCANCE Y CAMPO DE APLICACIÓN

El Presente Código de Integridad será asumido y cumplido de manera consciente y responsable por todos los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E. en sus actuaciones, y serán promovidos de manera especial por el equipo directivo de la Entidad, la Dirección de Talento Humano, los gestores de Integridad y demás particulares que ejerzan funciones públicas o sean delegados para desarrollar las mismas, con el propósito de consolidar la cultura organizacional y el mejoramiento continuo de la Entidad.

6. JUSTIFICACIÓN

El presente Código de Integridad establece los compromisos éticos, de conducta y de prácticas para el Buen Gobierno aplicables y de obligatorio cumplimiento para todos los funcionarios y colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E., que propendan por generar una cultura organizacional de confianza, compromiso y colaboración institucional, transparencia y adecuado uso de los recursos públicos. Así mismo, responde a lo establecido por el Sistema Único de Acreditación en Salud, respecto a fomentar el compromiso de los funcionarios y contratistas de la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E. S. E., y se sitúa dentro del esfuerzo individual y colectivo de la práctica de cada una de las disposiciones contenidas en este documento.

Se aborda el concepto de integridad desarrollado por el Departamento Administrativo de la Función Pública donde unifica para los servidores públicos los elementos que sirven de guía, sello e ideal de cómo deben ser y obrar por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.

7. MARCO CONCEPTUAL Y NORMATIVO

- ✓ El inciso primero del artículo 49 de la Constitución Política Nacional señala que: “La atención de la salud y el saneamiento ambiental son servicios públicos a cargo del Estado. Se garantiza a todas las personas el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.”
- ✓ El artículo 209 de la Constitución Política Nacional consagra que: “La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.”
- ✓ El régimen Constitucional y Legal Colombiano contiene diferentes disposiciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades, derechos, deberes y obligaciones, los cuales regulan la conducta de los servidores públicos, siendo de relevancia señalar el artículo 127 Superior, la ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007 y sus decretos reglamentarios, la Ley 1474 de 2011, la Ley 1437 de 2011 y la ley 1952 de 2019.
- ✓ La Ley 87 del 29 de noviembre de 1993 “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones” regula el funcionamiento del sistema de control interno en las entidades del Estado; e igualmente, establece que el mismo debe consultar los principios de igualdad, moralidad, eficiencia, economía, celeridad, imparcialidad, publicidad y valoración de costos ambientales.
- ✓ Por medio de la Ley 190 del 6 de junio de 1995, se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública con el fin de erradicar la corrupción administrativa.
- ✓ En el Acuerdo Distrital 244 de 2006 "por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital", se señalaron como principios y valores distritales el respeto, la responsabilidad, el trabajo en equipo, la probidad, la vocación de servicio y la solidaridad, definiéndolos y asociándolos a un conjunto de comportamientos (artículo 4), se dispuso también el acuerdo, entre otros aspectos, que debía "crear las bases para garantizar una gestión ética en el Distrito sustentada en los principios y valores", (artículo 2), y ordenó la creación de Gestores de Ética y de un Comité Distrital de Ética (artículo 8), además de señalar que “la responsabilidad de la aplicación,

seguimiento y desarrollo práctico de los principios y valores éticos, será responsabilidad de todas las servidoras y servidores públicos distritales y en general de todo el personal vinculado a las entidades distritales, quienes tendrán la obligación de cooperar en la ejecución de actividades programadas por los diferentes gestores de ética, grupos de apoyo y del comité que el Gobierno Distrital establezca para el efecto, el cual será liderado por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá”.

- ✓ El Acuerdo Distrital 244 de 2006, a través del Decreto Distrital 489 de 2009, "por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital", se creó la Comisión Intersectorial de la Gestión Ética del Distrito Capital, encargada de articular la implementación de las políticas, estrategias, planes y programas que en la materia se formulen.
- ✓ El artículo 40, literal h) de la Ley 1122 del 9 de enero de 2007 dispone que son facultades y funciones de la Superintendencia Nacional de Salud, entre otras: “Vigilar que las Instituciones aseguradoras y prestadoras del Sistema General de Seguridad Social en Salud adopten y apliquen dentro de un término no superior a seis (6) meses, un Código de conducta y de buen gobierno que oriente la prestación de los servicios a su cargo y asegure la realización de los fines de la presente ley”.
- ✓ El artículo 34 de la Ley 1164 del 3 de octubre de 2007, establece que la conducta de quien ejerce la profesión u ocupación en salud, debe estar dentro de los límites del Código de Ética de su profesión u oficio y de las normas generales que rigen para todos los ciudadanos, establecidas en la Constitución y la Ley.
- ✓ Mediante la Circular Instructiva No. 045 del 1 de agosto de 2007 la Superintendencia Nacional de Salud, establece que se dé inicio y se ejecuten los procesos de elaboración del Código de Ética (Conducta) y del Código del Buen Gobierno que han de asumir todos los actores del Sistema de Seguridad Social en Salud en Colombia, tal como se precisa en el literal h del Artículo 40 de la Ley 1122 de 2007.
- ✓ La 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 las medidas administrativas para la lucha contra la corrupción, los mecanismos de control y vigilancia para el sector de Seguridad Social en Salud y las medidas penales y disciplinarias en la lucha contra la corrupción.
- ✓ La Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo” establece las actuaciones administrativas que deben desarrollarse, especialmente, con arreglo a los principios del debido proceso, igualdad, imparcialidad, buena fe, moralidad, participación,

responsabilidad, transparencia, publicidad, coordinación, eficacia, economía y celeridad.

- ✓ La Ley 1712 del 6 de marzo de 2014 creó la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y establece y 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.
- ✓ El artículo 1° del 16 de febrero de la Ley 1751 de 2015 “Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones” y establece el derecho fundamental a la salud, su regulación y establece los mecanismos de protección”.
- ✓ El artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 creó el Sistema de Gestión e integró los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, como un conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, que tienen por objeto dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos en el marco de la legalidad y la integridad.
- ✓ El Decreto Nacional 1499 de 2017 , definió el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio (Artículo 2.2.22.3.2), y dentro de su ámbito de aplicación quedaron cobijados los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público (Artículo 2.2.22.3.4); adicionalmente señaló que en cada entidad se integrará un Comité Institucional de Gestión y Desempeño encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG (Artículo 2.2.22.3.8); en el artículo 2.2.22.2.1 indicó que “las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, de acuerdo al numeral 4, la Política de Integridad para las entidades públicas y en el artículo 2.2.22.3.3 señaló como unos de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en el numeral 1 “fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.
- ✓ El Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG señaló que era evidente “la necesidad de construir una política de Integridad para las entidades públicas, dentro de la cual el más reciente desarrollo ha sido la adopción de un ‘código general’ o

‘código tipo’ que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público. Un código que a la vez es una herramienta de cambio cultural que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos”, y, sobre el Código de Integridad elaborado por Función Pública se señaló que “constituye una herramienta para ser implementada por las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana”. Teniendo en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y de la Política de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló un ‘código general’ o ‘código tipo’ que denominó Código de Integridad, con las características de ser general, conciso y en cual se establecieron 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.
 - Respeto.
 - Compromiso.
 - Diligencia.
 - Justicia.
-
- ✓ La expedición del Código de Integridad está acompañada de una Caja de Herramientas para, para promover que en las entidades públicas acciones de cambio a través de una serie de estrategias que permitan su implementación.
 - ✓ Se menciona en la introducción del Código de Integridad, que “no significa que no se encuentren en el país entidades y servidores que hayan trabajado de manera comprometida en la construcción del Código de Ética requerido por la normativa actual. Sin duda existen muchos ejemplos de entidades que han hecho esfuerzos valiosos por pensar, crear y socializar sus Códigos Éticos que no deben descartarse ni desecharse. Sin embargo, ante este panorama complejo se plantea la necesidad de 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”.
 - ✓ Conforme al Decreto Nacional 1499 de 2017 y al Manual Operativo de Gestión MIPG, los “Valores del Servicio Público – Código de Integridad”, deben hacer parte del engranaje de todas las entidades de la Rama Ejecutiva con la inclusión de este en el componente de Política de Talento Humano dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión II de cada entidad.
 - ✓ En consecuencia, resulta imperativo para la administración distrital, adoptar el ‘código general’ o ‘código tipo’ denominado Valores del Servicio Público – Código

de Integridad, para lo cual se expedirá, a manera de directriz del Distrito Capital, un acto administrativo a través del cual se adopten los 5 valores del Código de Integridad, lo cual hará más fácil a los servidores públicos identificarse con dichos valores y hacerlos propios. De igual forma es preciso modificar en lo pertinente los artículos del Decreto 489 de 2009 relacionados con los gestores de ética del Distrito Capital, cuya misión es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura ética y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración distrital, de forma que las disposiciones del decreto sean acordes con el lenguaje, nominaciones y objetivos propuestos en el nuevo Código de Integridad del Servicio Público, y con el Decreto 1499 de 2017 “por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

- ✓ La Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”, establece principios y normas rectoras de la ley disciplinaria, ámbito de aplicación, sujetos disciplinables, faltas disciplinarias, la extinción de la acción y de la sanción disciplinaria, derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflictos de intereses del servidor público, faltas y sanciones disciplinarias, clasificación y límite de las sanciones disciplinarias, entre otros.
- ✓ La versión 3.1 (Nuevas inclusiones) del Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario de Colombia contempla dentro de sus estándares del Proceso de Atención al cliente asistencial, de Gerencia y de Gerencia del talento Humano, que la institución debe contar con un código de ética y un código de buen gobierno, homologado con un código de integridad, articulados con el direccionamiento estratégico, que se implemente y se evalúe su cumplimiento.
- ✓ La Ley 2016 de 2020 “Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones” tiene como objeto la adopción e implementación del 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 v en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo.

8. GLOSARIO

Con el fin de brindar una mayor comprensión y entendimiento de los conceptos señalados en el presente Código se indican las siguientes definiciones, así:

- ✓ **Administrar:** Gobernar, ejercer la autoridad o el mando sobre un territorio y sobre las personas que lo habitan. Ordenar, disponer, organizar, en especial la hacienda o los bienes.
- ✓ **Buen Gobierno:** Conjunto de políticas, directrices, orientaciones y lineamientos fundamentados en que propenden por una gestión ética, eficiente, transparente e íntegra de la gestión pública que le permiten a la Subred el mejoramiento continuo en el desempeño, un adecuado cumplimiento de las normas, así como la generación de valor agregado en la prestación de los servicios y en el cumplimiento de sus funciones, incrementando la confianza en la sociedad y la gobernabilidad.
- ✓ **Cambio cultural:** El cambio cultural hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos.
- ✓ **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.
- ✓ **Confianza Institucional:** La confianza en la entidad pública se construye mediante una gestión que aplique diferentes mecanismos y estrategias para orientar el quehacer institucional con integridad, transparencia y eficiencia. El objetivo final del fortalecimiento de la Gestión ética redundará en el aumento de la confianza institucional, interna y externa.
- ✓ **Comportamiento:** Referido a las personas, es su actuación frente a su entorno, sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura.
- ✓ **Compromiso:** Obligación contraída. Palabra dada.
- ✓ **Contratista:** “Los Contratistas, conforme a dicho estatuto, son las personas naturales o jurídicas, privadas o públicas, que asumen la ejecución de una labor o actividad, o que deben asumir la realización de una determinada prestación, según las especificidades del objeto del contrato, a cambio de una contraprestación.” (Sentencia C-563/98. octubre siete (7) de mil novecientos noventa y ocho (1998). - Magistrados Ponentes: Dr. Antonio Barrera Carbonell y Dr. Carlos Gaviria Díaz.)¹

¹ Artículo 6° Ley 80 de 1993.

- ✓ **Conflicto de interés:** “Un conflicto de interés surge cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales” (DAFP, 2016, p.9).
- ✓ **Cultura Organizacional:** Se define como el 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 una organización. 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.
- ✓ **Equipo directivo:** Integran el Equipo Directivo el Gerente de la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E., los Subgerentes y Directores, así como los demás Servidores Públicos que ocupen empleos que de acuerdo con la Ley correspondan con dicha naturaleza.
- ✓ **Ética:** (del griego ethos: morada, costumbres, tradiciones) Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social. Está interacción social implica el vivir bien y el habitar bien. El bien vivir se refiere al arte de actuar libre pero responsablemente, en la perspectiva de la satisfacción de nuestras necesidades humanas para llevar una existencia gratificante, pero cuidando simultáneamente la dignidad de la propia vida. La Ética tiene una doble connotación: el cuidado de sí mismo, y el cuidado de los demás seres humanos y del planeta en general.
- ✓ **Ética Pública:** Se refiere a la 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 y según los principios de la administración pública. El trasfondo de intencionalidad de la ética pública es la configuración de una cultura de la integridad en la gestión pública, que conduzca a la emisión de unos juicios de confianza por parte de la ciudadanía acerca de las Entidades y de los servidores públicos, al reconocer que todos estos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen de manera formal la ley, sino porque en sus prácticas se evidencia un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público, así como porque sus servicios laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población.

- ✓ **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 la 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.

- ✓ **Incompatibilidad:** La incompatibilidad comporta una prohibición dirigida al titular de una función pública a quien, por ese hecho, se le impide ocuparse de ciertas actividades o ejercer, simultáneamente, las competencias propias de la función que desempeña y las correspondientes a otros cargos o empleos, en guarda del interés superior que puede verse afectado por una indebida acumulación de funciones o por la confluencia de intereses poco conciliables y capaces, en todo caso, de afectar la imparcialidad y la independencia que deben guiar las actuaciones de quien ejerce la autoridad en nombre del Estado.²

- ✓ **Inhabilidad:** Son aquellas circunstancias creadas por la Constitución o la Ley que impiden o imposibilitan que una persona sea elegida, o designada para un cargo público y tienen como objetivo primordial lograr la moralización, idoneidad, probidad, imparcialidad y eficacia de quienes van a ingresar o ya están desempeñando empleos públicos, en tanto que las incompatibilidades consisten en una prohibición dirigida al titular de una función pública a quien, por ese hecho, se le impide ocuparse de ciertas actividades o ejercer, simultáneamente, las competencias propias de la función que desempeña y las correspondientes a otros cargos o empleos, en guarda del interés superior que puede verse afectado por una indebida acumulación de funciones o por la confluencia de intereses poco conciliables y capaces, en todo caso, de afectar la imparcialidad y la independencia que deben guiar las actuaciones de quien ejerce la autoridad en nombre del Estado.³

- ✓ **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

² Corte Constitucional Sentencia C-181 de 1997, M.P. Fabio Morón Díaz.

³ Corte Constitucional Sentencia C-903 de 2008, M.P. Jaime Araujo Rentería.

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.

- ✓ **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.
- ✓ **Políticas:** Son directrices establecidas por la Gerencia que orientan la gestión pública de la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E. para el cumplimiento de sus funciones y los fines encomendados por la Constitución y la Ley.
- ✓ **Principios y Valores:** Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. En esta línea, los Principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual la persona o los grupos se adscriben. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación.
- ✓ **Rendición de cuentas:** Es el acto administrativo a través del cual los responsables de la gestión de los fondos públicos informan, evidencian y se responsabilizan de la aplicación de los recursos puestos a su disposición en un ejercicio económico que es participado a otras instituciones públicas, organismos internacionales y a los ciudadanos y la sociedad civil, quienes tienen el derecho de recibir información y explicaciones e igualmente imponer sanciones o estímulos.
- ✓ Por lo anterior, es un deber ético legal de todo funcionario responder e informar por la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes, recursos públicos asignados y los respectivos resultados en el cumplimiento del mandato que le ha sido conferido. De esta manera se constituye en un recurso de transparencia y responsabilidad para generar confianza y luchar contra la corrupción.
- ✓ **Riesgos:** Posibilidad de ocurrencia de eventos tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos institucionales de una entidad pública, entorpeciendo el desarrollo normal de sus funciones.
- ✓ **Servidores públicos:** Servidores públicos es un concepto genérico que emplea la Constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; todos ellos están al servicio del Estado y de la

comunidad y deben ejercer sus funciones "en la forma prevista en la Constitución, la Ley y el reglamento.⁴

- ✓ **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.

9. MARCO INSTITUCIONAL

9.1 Naturaleza jurídica de la Subred Centro Oriente E.S.E.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E. es una entidad pública creada mediante el Acuerdo 641 del 6 de Abril de 2016, descentralizada, del orden distrital, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, resultado de la fusión de las Empresas Sociales del Estado San Blas, Santa Clara, San Cristóbal, Rafael Uribe Uribe, Centro Oriente y La Victoria, para lo cual subrogó los derechos y obligaciones de las entidades fusionadas, constituida como una Entidad adscrita a la Secretaría Distrital de Salud y sometida al régimen jurídico previsto en el capítulo III, artículos 194, 195 y 197 de la Ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios.

9.2 Misión

Somos la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente del Distrito Capital, prestamos servicios de salud en el marco de una gestión clínica segura con estándares superiores de calidad, trato humanizado, mejoramiento continuo, gestión interinstitucional e intersectorial, participación comunitaria y generación del conocimiento por medio de la investigación y la docencia para impactar las condiciones de salud de usuarios, familias y comunidades, con talento humano íntegro y calificado.

9.3 Visión

⁴ Consejo de Estado Sala de Consulta y Servicio Civil. Concepto 855 de 1996. Consejero Ponente. Javier Henao Hidrón.

En el año 2024 seremos una Subred Integrada de Servicios de Salud reconocida por la gestión de las Rutas Integrales de Atención en Salud, la atención integral, diferencial, territorial, el compromiso con la prestación de servicios seguros, humanizados, el cumplimiento de estándares superiores de calidad y la satisfacción de los usuarios y sus familias.

9.4 Estructura orgánica

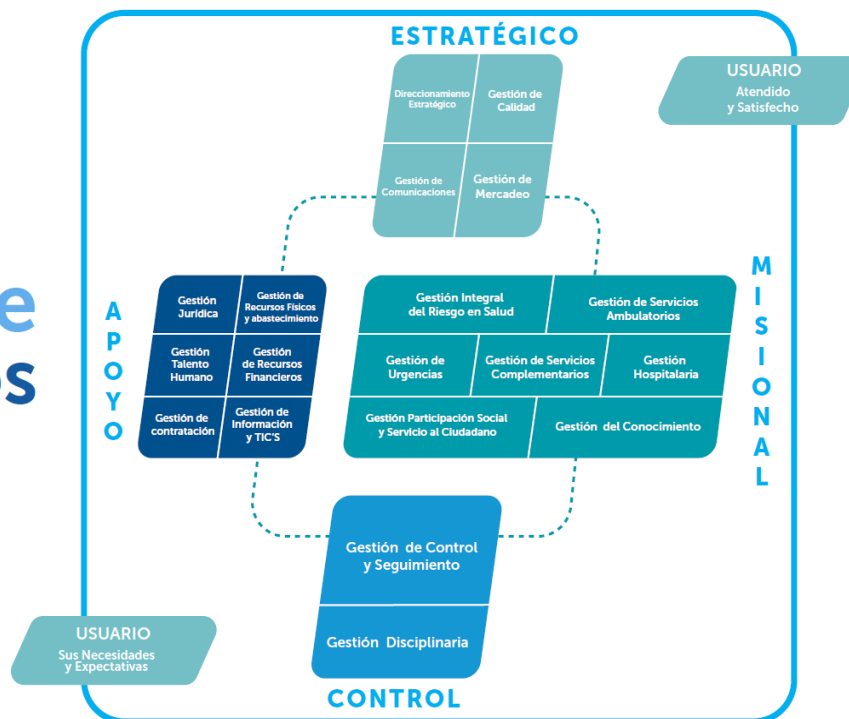
La siguiente es la estructura organizacional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.



9.5 Mapa de procesos

La estructura funcional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E. se basa en la gestión por procesos, la cual representamos por medio de nuestro mapa, que se relaciona a continuación;

Mapa de Procesos



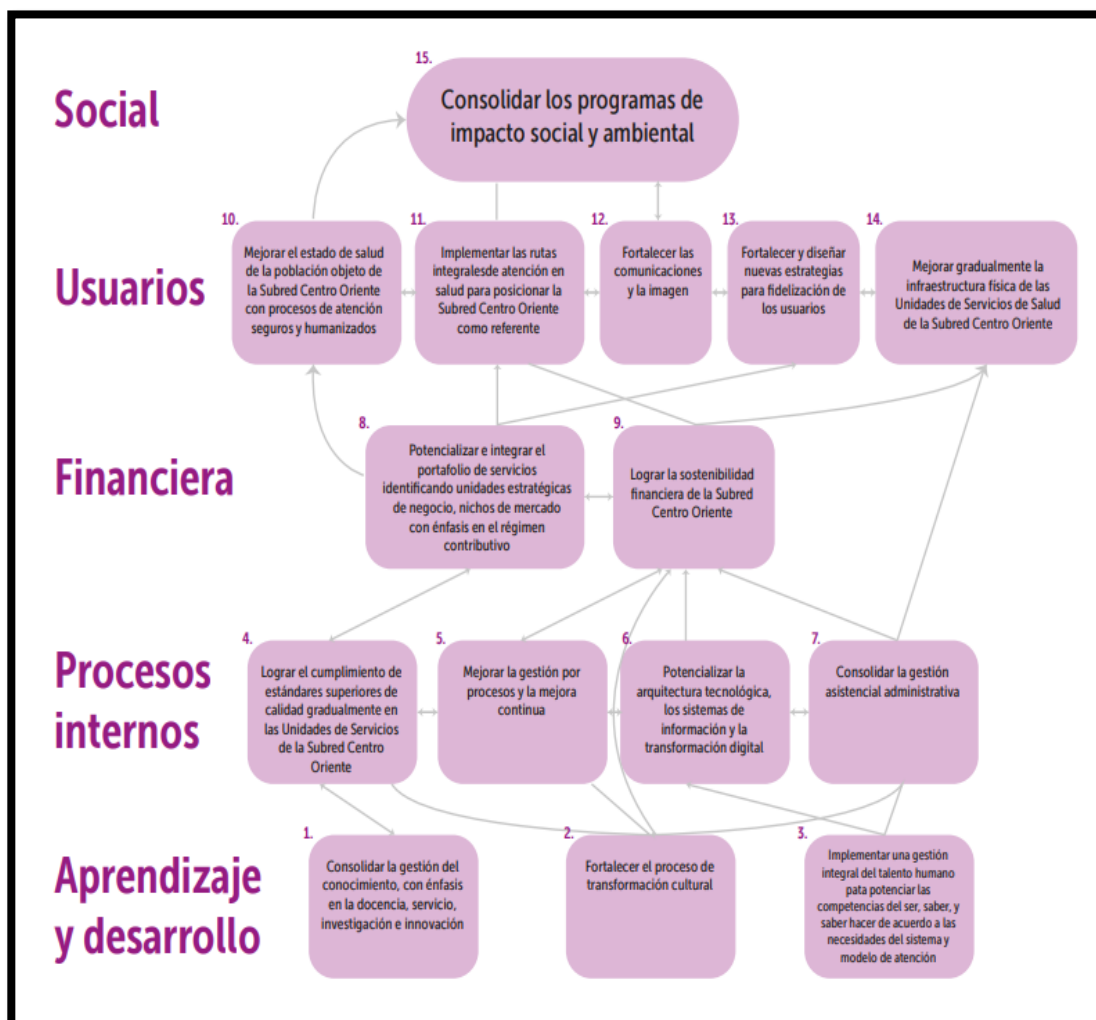
9.6 Objetivos Estratégicos

Se plantean objetivos estratégicos enfocados en la búsqueda del desarrollo de cinco (5) perspectivas fundamentales para la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.: la perspectiva social, la perspectiva del usuario, la perspectiva financiera, la perspectiva de procesos internos y la perspectiva de aprendizaje.

- ✓ **Social:** Coordinar e integrar acciones misionales y corporativas que permitan impacto social y ambiental.
- ✓ **Usuario:** Implementar el modelo de atención en salud en desarrollo de la Red Integrada de Servicios de Salud para contribuir al mantenimiento y mejoramiento del estado de salud de la población objeto de la Subred y la satisfacción del usuario.
- ✓ **Financiera:** Lograr la sostenibilidad financiera de la Institución.
- ✓ **Procesos Internos:** Fortalecer la gestión por procesos y la mejora continua para el cumplimiento de los componentes del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad, centrado en la prestación de servicios de salud seguros y humanizados.
- ✓ **Aprendizaje y Desarrollo:** Fortalecer la Transformación Cultural y la gestión integral del Talento Humano para trascender a la unicidad institucional y coadyuvar

a la gestión del conocimiento con énfasis en la docencia – servicio, investigación e innovación.

9.7 Mapa estratégico



10. DERECHOS Y DEBERES DE LOS COLABORADORES

10.1 Derechos: Son derechos de todo colaborador de la Subred Centro Oriente:

1. Recibir un trato cortés, digno, respetuoso y equitativo.
2. Realizar las actividades asignadas y/o contratadas en condiciones dignas y justas fomentando un ambiente laboral agradable.
3. No ser discriminado por la actividad realizada, ni por razones de identidad sexual, género, discapacidad, estado civil, edad, origen racial, condición social, convicciones religiosas, entre otras, ya sea de forma directa o indirecta.
4. Contar con una remuneración y/o pago oportuno de acuerdo a las actividades realizadas.
5. Recibir capacitación acorde a las actividades desarrolladas.
6. Participar en las actividades del programa de Bienestar.
7. Recibir motivación y reconocimiento por la labor realizada.
8. Respeto a la intimidad y la preservación de la dignidad.
9. Dar a conocer la labor y acceder a la formación orientada a fortalecer las competencias relacionadas con las actividades realizadas.
10. Contar con los elementos de protección personal que corresponda y ser informado adecuadamente sobre los riesgos y peligros de la actividad a desarrollar.

10.2 Deberes: Son deberes de todo colaborador de la Subred Centro Oriente:

1. Brindar un trato respetuoso, imparcial, digno e igualitario a compañeros y usuarios.
2. Dar cumplimiento a las funciones, obligaciones y/o actividades contractuales y actuar de buena fe con la Entidad.
3. Cumplir las medidas de seguridad e higiene establecidas y actuar siempre con responsabilidad para el buen funcionamiento de la Subred.
4. Dar cumplimiento con diligencia, eficiencia e imparcialidad, las indicaciones y requerimientos de líderes y/o supervisores.
5. Acreditar los requisitos exigidos para el desempeño del cargo o actividad, mantener la información personal actualizada y contribuir a la mejora continua institucional.
6. Dar cumplimiento estricto a las normas y protocolos establecidos tanto por la Institución como por la ley y dar uso racional a los bienes, servicios y valores de la institución.
7. Custodiar y cuidar la documentación e información institucional a la cual se tenga acceso, siguiendo los lineamientos internos establecidos.
8. Dar respuesta veraz y oportuna a entes de control y a los requerimientos ciudadanos.
9. Denunciar las faltas, delitos y contravenciones de las cuales se tenga conocimiento, a los entes de control.
10. Desempeñar las actividades a cargo sin obtener o pretender beneficios adicionales a lo establecido por la ley.

11. CODIGO DE INTEGRIDAD

11.1 Disposiciones éticas:

- a) **Prevalencia del interés general sobre el interés particular.** El servicio público se orienta al interés general. Para alcanzar nuestra misión, todos los servidores públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E., observamos y aplicamos el principio de interés general y del bien común. Buscamos una gestión pública con resultados positivos para los ciudadanos. Promovemos que el servicio público se oriente hacia el interés general y la obtención de beneficios públicos antes que los beneficios personales.
- b) **Los recursos públicos son sagrados.** Los bienes públicos están destinados exclusivamente para el interés general, protegemos los recursos públicos, damos el uso adecuado y damos al estado lo que le corresponde.

11.2 Principios:

Para vivir una cultura de principios y valores, creamos unas frases alusivas a cada principio y valor que orientan a los colaboradores acerca del comportamiento esperado.

- **Excelencia:** Cumplir los estándares de calidad superior en todas las actividades cotidianas, con el interés de mejorar y hacer posible la entrega de un servicio que satisfaga y fidelice nuestros usuarios.

LO QUE HAGO:	LO QUE NO HAGO:
<ul style="list-style-type: none"> - Conozco temas relacionados con la labor que desarrollo en la entidad preocupándome por la realización de las actividades asignadas bajo los estándares, lineamientos y normativas institucionales. - Comparto con los demás mi conocimiento y experticia. - Demuestro interés por aprender. - Me adapto a nuevos procesos. - Propongo acciones innovadoras al proceso, nuevos métodos o técnicas, con el fin de optimizar los resultados. 	<ul style="list-style-type: none"> - No tener objetivos claros en la realización de mis actividades laborales. - Actuar de manera incoherente dando la sensación de que no existe un trato y un servicio homogéneo, y que depende de cómo me sienta. - Tomar como personal algunos comentarios o quejas relacionados con el trabajo o la prestación del servicio y, como consecuencia, contestar de forma maleducada o incorrecta. - Ser incapaz de resolver los problemas que puedan surgir de una forma eficaz y rápida.

- **Ética:** Tener una actitud de búsqueda, de construcción, de decisiones permanentes y de mejoramiento que involucren todas las actuaciones de los colaboradores de la Subred.

LO QUE HAGO:	LO QUE NO HAGO:
<ul style="list-style-type: none"> - Cumplo mis compromisos laborales ajustándome a las pautas de trabajo establecidas por la entidad, en el marco de la probidad y transparencia. - Me anticipo y respondo por las consecuencias que mis actuaciones y decisiones puedan tener sobre los demás, así como del medio ambiente y el entorno. - Demuestro a través de mis comportamientos rectitud, sin acomodarme a las circunstancias. Soy congruente entre el decir y el hacer, sin dar lugar a malos entendidos. - Soy congruente entre el decir y el hacer, sin dar lugar a malos entendidos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Discriminar a otras personas por su origen étnico, el género, la edad u otros factores. - Generar y/o participar en conflictos verbales y tratos irrespetuosos entre grupos. - Generar y/o permitir abuso de autoridad. - Generar, permitir o recibir sobornos. - Mantener un bajo rendimiento por falta de compromiso. - Generar o promover especulaciones. -

- **Transparencia y rendición de cuentas:** Cumplir con el deber de proporcionar y facilitar el acceso a la información en los términos más amplios posibles y a través de los medios y procedimientos que para tal efecto establezca la institución, excluyendo solo aquello que esté sujeto a las excepciones constitucionales y legales y bajo el cumplimiento de los requisitos establecidos.

LO QUE HAGO:	LO QUE NO HAGO:
<ul style="list-style-type: none"> - Actúo para construir un ambiente de seguridad y confianza entre la Subred y sus grupos de interés, brindando información oportuna, relevante y de calidad. - Entiendo el carácter público de mi labor y cuido los bienes públicos de los que soy responsable. 	<ul style="list-style-type: none"> - Aceptar obligación financiera o de otro tipo con individuos u organizaciones que puedan conducirme a actuar de manera poco ética en mis deberes y responsabilidades. - Incumplir mis deberes, incluyendo nombramientos de personal, asignación de contratos o recomendación de individuos o toma de decisiones que favorezcan indebida o injustamente a aquellos con los que tengo algún vínculo.

- Vocación de servicio:** La prestación de servicios de salud es nuestra actitud de vida, facilitamos el cumplimiento de los procesos de tal forma que nuestros usuarios se sientan satisfechos. Buscamos oportunidades para ayudar a quienes lo necesitan extendiendo las manos y brindando sonrisas.

LO QUE HAGO:	LO QUE NO HAGO:
<ul style="list-style-type: none"> - Me preocupo por el otro, más allá de sus necesidades como cliente o usuario de un servicio determinado. - Soy cordial y amable con los demás y cumplo con los tiempos establecidos para citas y reuniones. - Identifico y satisfago los compromisos con los diferentes grupos de interés brindando soluciones innovadoras. - Ayudo a los demás de manera espontánea, adoptando una actitud permanente de colaboración. - Soy proactivo y estoy siempre dispuesto a ayudar a lograr los objetivos. - Soy cálido, respeto las diferencias, me importa el otro y trato de entender sus circunstancias para ayudarlo a buscar soluciones, sin arrogancia y siempre con respeto y amabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tener miedo a convertirse en el que “siempre hace todo”. - Ser débil e incapaz de distinguir entre la necesidad real y el capricho. - Hacer el mínimo esfuerzo posible, con desgano y buscando la manera de abandonar a la primera oportunidad.

- Desarrollo sostenible:** Articular el desarrollo económico, institucional y social para un impacto positivo sobre el medio natural.

LO QUE HAGO:	LO QUE NO HAGO:
<ul style="list-style-type: none"> - Escucho con respeto a los usuarios internos y/o externos, incluso en situaciones críticas o de contingencia. - Identifico necesidades y en ocasiones me anticipo a ellas aportando soluciones a la medida de los requerimientos presentados. - Respondo y busco los medios para satisfacer las necesidades de los usuarios en los tiempos esperados. - Demuestro preocupación, amabilidad y disposición en el contacto con el usuario. 	<ul style="list-style-type: none"> - Consumir, utilizar o malgastar bienes y servicios de manera injustificada. - Promover las desigualdades estructurales y la cultura del privilegio. - Generar y permitir brechas en educación, salud y de acceso a servicios básicos.

- **Inteligencia y acción colectiva:** Desarrollar habilidades, compartir experiencias y construir en conjunto soluciones a problemas concretos que se presenten.

LO QUE HAGO:	LO QUE NO HAGO:
<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en conjunto con mis compañeros por el cumplimiento de los objetivos institucionales. - Aplico los canales de comunicación adecuados en los que escucho, me retroalimento, si lo requiero cambio de opinión en beneficio del proceso y la Entidad y fomento la creación de estrategias en conjunto. - Promuevo un ambiente en donde todos conocemos las habilidades de los demás, entendemos sus roles y sabemos cómo ayudarnos mutuamente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la mentalidad de “este no es mi problema”. - Criticar y subestimar el trabajo de los demás cuando no lo conocemos o no lo hemos ejecutado. - Desinformar

- **Corresponsabilidad:** Compartir la responsabilidad entre los miembros de la Subred para cumplir los planes establecidos.

LO QUE HAGO:	LO QUE NO HAGO:
<ul style="list-style-type: none"> - Soy agradecido porque contribuyo al bienestar de nuestros usuarios. - Promuevo el autocuidado en mi equipo de trabajo. - Mantengo una disposición optimista y entusiasta dirigida tanto a la actividad laboral como a las personas involucradas en ella. - Me enfoco en mi trabajo y en el servicio que presto haciendo una diferencia y dando valor. 	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciar el día sin tener metas para el desarrollo de la jornada laboral. - Usar palabras negativas y/o descalificantes hacia mí o hacia los demás. - Dejarme contaminar por los problemas y dejar de buscar soluciones.

- **Interdependencia e integración:** Reconocer la dependencia y compartir e integrarse con la cultura organizacional como punto común.

LO QUE HAGO:	LO QUE NO HAGO:
--------------	-----------------

<ul style="list-style-type: none"> - Acepto, respeto y promuevo en mi ámbito laboral y fuera de él, los valores y objetivos de la Subred. - Tengo sentido de pertenencia a la entidad y actúo en consecuencia a los valores institucionales. - Expreso expectativas positivas de la entidad y mi equipo de trabajo, hablo bien de los demás, demuestro respeto, solicito opiniones, valoro sinceramente las ideas y experiencias de los demás, mantengo una actitud abierta a aprender de los otros. - Solicito opiniones e ideas a la hora de tomar decisiones específicas o hacer planes. Promuevo la cooperación. - Soy capaz de atender y escuchar a los demás. 	<ul style="list-style-type: none"> - Promover comportamientos que fomenten la desigualdad, la inequidad, la desmotivación. - No acoger a nuevos colaboradores ni favorecer su integración social en la empresa.
--	---

11.3 Valores:

- **Honestidad:** Actuar siempre con fundamento en la verdad cumpliendo los 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. - Cuando tengo dudas respecto al cumplimiento 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. - Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello. - Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre. - Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos 	<ul style="list-style-type: none"> - Dar trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones. - Aceptar incentivos, favores u otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones. - Hacer uso de 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). - Ser descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión

<p>hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mis actuaciones son íntegras, la información que brindo es veraz y realizo un correcto manejo de los recursos. Busco beneficios colectivos en lugar de beneficios particulares. 	
--	--

- **Respeto:** Reconocer, valorar y tratar 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"> - Mis decisiones y actuaciones tienen en cuenta el impacto que pueden tener sobre mí mismo, los demás y el entorno, y asumo las consecuencias de estas. - Reconozco la diversidad de los grupos de interés, actúo en consecuencia y privilegio las construcciones colectivas evitando que mis actuaciones y mi comunicación vulneren los derechos y el bienestar de los demás. - Respeto los horarios acordados, las fechas de entrega, los plazos comprometidos, las modalidades de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Considerar que todo ha de girar en torno a mí mismo, menospreciando a los demás. - Esperar que todo el mundo piense y actúe como yo, sin aceptar al que es, piensa o actúa diferente, y tratándolo de una manera despectiva. - Basar todas mis actuaciones en conseguir objetivos materiales y en satisfacer mis propios deseos o caprichos.

- **Compromiso:** Ser consciente de la importancia del rol como servidor público y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que hay relación en las 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. - Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos en el fundamento de mi servicio y labor. 	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajar con actitud negativa o afectar el trabajo por no ponerle ganas a las cosas. - Pensar que el trabajo como servidor es un “favor” que se le hace a la ciudadanía. No tener compromiso, ni orgullo por lo que se hace. - Asumir que el trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.

<ul style="list-style-type: none"> - Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público. - Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo. - Presto un servicio ágil, amable y de calidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Ignorar a un ciudadano y sus inquietudes.
--	---

- **Justicia:** Actuar 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. - Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones. - Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Promover y ejecutar políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas. - Favorecer el punto de vista de un grupo de interés, sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación. - Permitir que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

- **Diligencia:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al 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. - Cumplimiento con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro. - Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares 	<ul style="list-style-type: none"> - Malgastar el recurso público. - Postergar las decisiones y actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que se dejan para otro día. - Demostrar desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.

<p>del servicio público. No se valen cosas a medias.</p> <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.- Cumplo con calidad y oportunidad las responsabilidades asignadas y las normas de la organización.- Soy creativo, comparto y promuevo diferentes formas de pensar y hacer para anticipar y lograr los cambios deseados.	<p>- Evadir mis funciones y responsabilidades por algún motivo.</p>
---	---

11.4 Compromisos de los servidores públicos de la Subred Centro Oriente:

Para los servidores públicos de la entidad el comportamiento ético integral hace parte de todas las actuaciones y de la cultura institucional. Es por ello por lo que se refrendan a través de la firma del “Acta de compromiso de Integridad” que, entre otros aspectos, contiene lo siguiente:

- ✓ El compromiso por promover en el grupo de trabajo, y con todos los grupos de interés de la entidad, una cultura socialmente responsable orientada al respeto por los derechos humanos, prácticas laborales justas, enfoque de precaución frente a los impactos ambientales y a la lucha contra la corrupción.
- ✓ El compromiso de conocer el Código de Integridad de la Subred Centro Oriente y, por lo tanto, el compromiso de actuar en coherencia con su contenido y filosofía dado que se relaciona con las conductas que se deben practicar como servidor público.

A continuación, se compilan los compromisos de los funcionarios de todos los niveles de la entidad de acuerdo con los lineamientos, las políticas de administración de personal y al ordenamiento legal vigente.

a) Gerente:

- El Gerente de la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E tiene a su cargo la misión de representar a la entidad, y por lo tanto debe personificar los valores institucionales y su conducta pública ejercerá como testimonio de coherencia con los valores institucionales.
- Será el responsable del buen gobierno de la entidad y como tal velará por el armónico, correcto y adecuado desempeño de la Subred Centro Oriente E.S.E y la eficiente, eficaz y adecuada gestión de cada uno de sus servidores.

- Su comportamiento deberá asegurar el reconocimiento y el respeto de los servidores de la entidad y a su turno exigirá a éstos, como líder del servicio, que su conducta sea acorde con la dignidad de su investidura pública.

b) Directivos:

- Los directivos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E. conforme con las orientaciones de este código, se comprometen a evitar: el uso abusivo del poder público; la promoción de condiciones de favoritismo o trato diferencial al resto de ciudadanos en operaciones públicas; el uso de mecanismos de influencia para el trámite de asuntos; y el uso indebido de la información privilegiada que conozcan.
- Se abstendrán de toda actividad privada que pueda generar un conflicto de interés con la actividad que desempeñan. Por otro lado, los directivos buscarán soportar, complementar e integrar sus acciones con las desplegadas por las distintas áreas de la Subred Centro Oriente E.S.E., así como respetar la autonomía e independencia funcional.
- Cuando surjan diferencias de criterio o de operación entre quienes constituyen las áreas y procesos, los responsables de cada uno de ellos facilitarán la realización de jornadas de análisis y promoverán el encuentro con los directivos de la entidad para evaluar las posturas, a fin de que se adopten las decisiones a que haya lugar.
- Conforme con las previsiones antes expresadas, y las normas jurídicas aplicables, los directivos y funcionarios con responsabilidades de dirección en la entidad, diseñarán y aplicarán políticas orientadas a preservar intromisiones no admisibles en el desempeño de la misión institucional, acceso de particulares a información institucional confidencial o reservada, por medios no formales, presencia inadecuada de particulares o relacionados en las instalaciones de la entidad y demás formas de intromisión no apropiadas que puedan afectar o poner en riesgo el buen funcionamiento institucional.
- Actuarán como agentes de cambio para el fomento de prácticas que eviten manifestaciones de acosos laborales y relacionados.

c) Colaboradores de planta, OPS, tercerizados y contratistas:

- Los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E. propenderán por realizar las labores a su cargo a partir de la aplicación de valores y principios institucionales. En este sentido buscarán promover el intercambio de información y experiencias entre el equipo de dirección, así como gestionar el conocimiento institucional que se requiera.
- Los servidores realizarán sus labores en el marco de la normativa vigente y de conformidad con las políticas institucionales, así como cumplirán en estricto sentido las disposiciones adoptadas en este código.

12. CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO

12.1 Compromisos con las políticas institucionales de buen gobierno.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E, adquiere y garantiza su compromiso con el Buen Gobierno en el desarrollo de sus actividades diarias y cumplimiento de sus funciones para el logro de los objetivos institucionales, fomentando la eficacia, la eficiencia, la transparencia y los demás valores y principios institucionales, igualmente los que rigen la función administrativa, así:

12.2 Compromiso con el desarrollo del talento humano

- ✓ Obligada con el cumplimiento de la función de desarrollar procesos y procedimientos de manera apropiada, equitativa y razonada, brindando un tratamiento respetuoso en cumplimiento de los principios aplicables a la función administrativa y en materia laboral, la entidad se compromete con:
- ✓ La gestión de la provisión, permanencia y retiro del empleo público, bajo los principios de mérito, igualdad de oportunidades, publicidad, transparencia, imparcialidad, eficiencia y eficacia, con el fin de garantizar la excelencia en la prestación del servicio.
- ✓ La gestión del rendimiento se realizará mediante la evaluación objetiva del desempeño, en el marco de los principios institucionales, lo que permitirá al servidor público demostrar, con su desempeño, el cumplimiento de los compromisos concertados para el logro de las metas institucionales.
- ✓ La gestión de compensación mediante el desarrollo de la política de estímulos, orientada a crear condiciones favorables, reconocer o premiar los resultados del desempeño y motivar al servidor público, con el fin de mejorar su productividad y obtener mejores resultados, apoyada en el Plan Institucional de Estímulos y en el Programa de Incentivos.
- ✓ La gestión de acciones conjuntas y positivas orientadas a la promoción y sostenibilidad de condiciones que generen un clima y una cultura organizacional que representen los valores y principios institucionales y que permitan el desarrollo y fomento de la productividad, rechazando cualquier situación de acoso, trato irrespetuoso, abusivo, violento, inequitativo o cualquier otra conducta o circunstancia que genere un entorno laboral desfavorable, de persecución o intimidación.
- ✓ La gestión del desarrollo, orientada a promover la formación y capacitación, para fortalecer las capacidades, destrezas, habilidades y valores, mediante el autodiagnóstico, la evaluación de desempeño y de competencias laborales.
- ✓ La gestión de las relaciones humanas y sociales, como base fundamental del talento humano, en el marco de la cultura organizacional, empoderando a los servidores públicos

en el bienestar propio y colectivo, para el cumplimiento de los derechos y deberes consagrados en la Constitución y las leyes.

- ✓ La gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo, fomentando ambientes y condiciones saludables a los servidores públicos, hacia una cultura de autocuidado y responsabilidad con el ambiente.

12.3 Compromiso con los contratistas y proveedores:

Los procesos de contratación, son realizados con estricto cumplimiento de las políticas y procesos institucionales, los estatutos y normas vigentes aplicables al régimen contractual que rige a las Empresas Sociales del Estado, cumpliendo de esta manera con la planificación contractual de la Entidad, desarrollando así procesos contractuales que garanticen la selección objetiva de contratistas y proveedores, con cumplimiento de las obligaciones estipuladas para el cumplimiento de los objetos contratados y atendiendo los principios de la contratación estatal para la satisfacción de las necesidades institucionales que permitan prestar servicios de salud con calidad.

12.4 Compromiso con la ética profesional:

Los profesionales de la salud de la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E. están comprometidos en sus labores diarias con la ética profesional al momento de solucionar las necesidades propias y reales en salud de cada uno de los pacientes que se encuentran bajo su responsabilidad, sin que dicha labor les permita recibir prebendas o dádivas por parte de terceros, sean estas en dinero o en especie, so pena de responder ante el Tribunal de ética médica o los demás organismos de profesionales competentes, y sin perjuicio de las demás investigaciones disciplinarias y/o penales que sean del caso.”

12.5 Compromiso con la lucha anticorrupción, la transparencia, la generación, confidencialidad y suministro de información:

La Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E. está en contra de toda práctica corrupta; para impedir, prevenir y combatir estos fenómenos, adopta las siguientes medidas:

- ✓ Guiar sus actuaciones orientadas por los principios éticos establecidos en el Código de Integridad
- ✓ Promulgar las normas éticas y advertir sobre la determinación inquebrantable de cumplirlas en el giro ordinario de sus actividades;
- ✓ Promover la suscripción de pactos de integridad y transparencia en su interior y con otros entes;

- ✓ Garantizar que todos los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes;
- ✓ Denunciar las conductas irregulares, tanto para que las entidades competentes conozcan de los hechos, como para que la sociedad esté al tanto del comportamiento de sus servidores;
- ✓ Capacitar al personal en materia de ética y responsabilidad social en todos los niveles;
- ✓ Articular las acciones de control social con los programas gubernamentales y estatales;
- ✓ Efectuar la rendición de cuentas a los grupos de interés, garantizando la disposición al público de la información relacionada con la gestión de la Entidad;
- ✓ En materia de contratación, implementar y adoptar las normas vigentes; publicar la contratación de servicios y la adquisición de bienes de acuerdo con lo prescrito por la legislación vigente y establecer mecanismos de seguimiento y control a los contratos;
- ✓ Aplicar las políticas de administración del riesgo para aquellos que son catalogados como riesgos de corrupción;
- ✓ Realizar el registro, suministro y publicación oportuna de información veraz, completa, coherente y pertinente para permitir espacios de participación y control a los procesos y procedimientos por parte de la sociedad, con el objeto de promover la participación, fortalecer los proyectos institucionales, las relaciones con los grupos de interés y el modelo de gestión de la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.;
- ✓ A fin de prevenir hechos de corrupción, se compromete a mejorar continuamente los sistemas de comunicación e información, estableciendo canales de transmisión confiables y oportunos, sosteniendo una relación fluida con otras instituciones públicas, privadas y gremiales, y estableciendo pactos éticos frente al desempeño de la función administrativa y la contratación estatal, con el gran objetivo de construir cadenas éticas que configuren unas buenas prácticas de integridad, transparencia y eficiencia en el ejercicio de la función pública;
- ✓ Asumir la comunicación y la información como bienes públicos, a conferirles un carácter estratégico y orientarlas hacia el fortalecimiento de la imagen institucional, para lo cual las acciones comunicativas se efectuarán de acuerdo con los parámetros que establezcan los procesos para ello establecidos y el plan de medios de la entidad;

- ✓ Orientar la comunicación organizacional a la construcción de sentido de pertenencia y al establecimiento de relaciones de diálogo y colaboración al interior de la entidad, para ello se establecen procesos y mecanismos comunicativos que garanticen la interacción y la construcción de visiones comunes.

12.6 Compromiso con la planeación de la gestión y metas institucionales:

Todos los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E. desarrollan y brindan garantías en los procesos de planeación participativa e incluyente, orientada a los objetivos institucionales, acordes con los planes de desarrollo distrital y los planes sectoriales; de tal forma que los proyectos e inversiones efectuadas por la Entidad guarden coherencia con la misión institucional, sean sostenibles económicamente, con estimación y valoración de los riesgos, impacto positivo en la sociedad y que se encuentren dentro de los presupuestos establecidos por las normas vigentes.

12.7 Compromiso con la calidad en la prestación de los servicios:

Todos los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E. brindan un atención con diligencia a partir del desarrollo de las labores diarias con interés y profesionalismo, contando con el personal, bienes y recursos necesarios para la prestación de servicios de calidad los cuales son puestos a disposición de la sociedad, mejorando las condiciones ambientales, de salubridad y de salud individual y colectiva.⁵

En este sentido realizará de manera permanente las gestiones institucionales, liderando sus procesos con el mejor personal de directivos, profesionales, técnicos y asistencial a su servicio, quiénes están empeñados en el excelente desarrollo de sus labores, para lo cual harán uso de sus capacidades, éticas y cualidades académicas.

12.8 Compromiso con la gestión del riesgo:

La Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E. reconoce que en el cumplimiento de sus funciones y misión institucional se presentan riesgos que tienen la capacidad y alcance de comprometer, retrasar o afectar negativamente la gestión institucional y servicios prestados a la ciudadanía; razón por la cual se compromete a efectuar de manera permanente la evaluación e implementación de estrategias, procedimientos, medidas y mecanismos para la administración y mitigación de los riesgos.

12.9 Compromiso con el cumplimiento de las normas, funciones, procesos y procedimientos:

⁵ Preámbulo y artículos 2º, 11, 44, 46, 366 de la Constitución Política de 1991.

El cumplimiento de los procesos establecidos por la entidad y por las normas vigentes, es el criterio base y de estricta observancia de los servidores y colaboradores, en el desempeño de las funciones y acatamiento de obligaciones, los cuales se incorporan diariamente al desarrollo de las labores de manera equitativa y razonada, sin que con sus actuaciones se generen tratamientos injustificados ni desproporcionados.

12.10 Compromiso con la sociedad:

Las funciones y actividades diarias tienen como fin primordial brindar servicios de salud y que el interés general prevalece sobre el particular⁶. La Entidad, sus funcionarios y colaboradores se comprometen con la generación y garantía de los espacios y mecanismos de participación ciudadana, promoviendo el mejoramiento continuo de la calidad en la prestación sus servicios.

La Entidad declara su voluntad en la protección de los derechos fundamentales y en el cumplimiento de la misión institucional, respetando los parámetros establecidos por la normatividad, la doctrina y la jurisprudencia para la protección y salvaguarda de los derechos a la vida, la igualdad, la dignidad humana, la intimidad, al libre desarrollo de la personalidad, la información, al trabajo, a la asociación, al respeto a la naturaleza, la intervención ciudadana activa y la solidaridad, entre otros.

12.11 Compromiso con el Control Interno:

La Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E., por intermedio de la Gerencia, equipo directivo y colaboradores está comprometida en la implementación del Modelo Estándar de Control Interno – MECI –, así como en el desarrollo de estrategias que conduzcan a una administración eficiente, eficaz, imparcial, íntegra y transparente, por medio de la autorregulación, la autogestión, el autocontrol y el mejoramiento continuo.

12.12 Compromiso con el desarrollo administrativo, la implementación de tecnologías y la automatización de trámites:

La Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E., está comprometida con el seguimiento, adopción e implementación de las políticas de desarrollo Administrativo establecidas por el Gobierno Nacional y Distrital.⁷ Es por ello que está siempre dispuesta a mejorar el desempeño organizacional con la mejor disposición en la adaptación al cambio, enfocada en el usuario y haciendo uso de los procesos, procedimientos, herramientas y tecnologías a su alcance.

⁶ Artículo 2º de la Constitución Política de 1991.

⁷ Artículo 2º Ley 489 de diciembre 29 de 1998; Resolución 305 de octubre 20 de 2008 y Decreto 2482 de Diciembre 3 de 2002.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E. se orienta a la modernización de la gestión administrativa como aspecto necesario para brindar mayor fortaleza a la gestión institucional; para lo cual brinda sus conocimientos y el mejor esfuerzo para el cumplimiento de los estándares y requisitos de calidad.

12.13 Compromiso con la participación ciudadana y la rendición de cuentas:

La Gerencia, el equipo directivo y todos los servidores públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E. se encuentran comprometidos con las estrategias, políticas y procedimientos establecidos para el monitoreo, seguimiento y control integral⁸ por parte de la ciudadanía sobre la administración de los recursos de la Entidad, brindando información veraz, completa y oportuna para permitir que la comunidad conozca la gestión, garantizando su derecho a la información. De igual manera, establece y da continuidad a diferentes medios y mecanismos que permitan su comunicación directa con la sociedad y los usuarios facilitando el control social sobre la gestión institucional.

12.14 Compromiso con la protección, gestión y administración de recursos:

Todos en la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E. reconocen que los recursos públicos son sagrados y de todos, razón por la cual el uso que hacen de los bienes asignados y bajo su administración se efectúa de manera honesta, responsable y transparente⁹ para el desarrollo de los fines oficiales de la Entidad, asumiendo la responsabilidad por su conservación y buen destino.

12.15 Grupos de interés y directrices éticas:

La Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E. se compromete a mantener relaciones respetuosas del ordenamiento jurídico con los grupos de interés, los cuales se refieren de manera enunciativa, así:

- ✓ **Ciudadanía:** Prestación de servicios de salud con calidad a la sociedad, de manera respetuosa de sus derechos y obligaciones, promoviendo espacios de participación y concertación, con transparencia en sus actuaciones, ofreciendo una veraz y oportuna rendición de cuentas en los resultados de la gestión.
- ✓ **Servidores Públicos:** Cada colaborador hace su mejor esfuerzo por lograr alcanzar las metas y lograr los objetivos institucionales a través de la gestión eficiente y transparente y el trabajo en equipo para el cumplimiento de las funciones en la prestación de servicios y administración de recursos, manteniendo un buen trato y relaciones respetuosas.

⁸ Artículo 2º, 40, 48, 78, 79, 270 y 356 de la Constitución Política de 1991.

⁹ Artículo 103 Constitución Política de 1991.

- ✓ **Contratistas y proveedores:** Se honran las obligaciones contractuales con cumplimiento de las normas de contratación estatal aplicables a la Entidad para el suministro de bienes y servicios con calidad y oportunidad.
- ✓ **Sindicatos:** Se brindan espacios de comunicación e interacción orientadas a la colaboración en el cumplimiento de los objetivos institucionales bajo criterios de eficiencia y productividad, de acuerdo con los derechos y deberes del personal vinculado a la Subred y el ordenamiento jurídico.
- ✓ **Órganos de vigilancia y control:** Se suministra información veraz, oportuna, clara y completa; e igualmente se presta una atención respetuosa y cordial a los funcionarios que vienen en representación de los organismos de control, permitiendo la minimización de riesgos, la adopción de medidas correctivas y preventivas y el cumplimiento de las normas.
- ✓ **Instituciones educativas:** Se establecen vínculos y contactos académicos y administrativos para el cumplimiento de las funciones a cargo de la Subred, promoviendo el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios y el desarrollo de formativo, permitiendo espacios de cooperación y colaboración con todas las instituciones educativas, que sean de carácter nacional o internacional.
- ✓ **Autoridades locales, distritales y nacionales:** Se generan contactos y relaciones de cooperación, colaboración y articulación que permitan el cumplimiento de los objetivos institucionales. Se mantienen relaciones confiables de cooperación y colaboración en todas las gestiones suministrando información clara, incorporando a todas las actuaciones las políticas Nacionales, Distritales y Sectoriales en la prestación de servicios de salud y administración de los recursos, respetando los derechos humanos, las normas vigentes y los principios rectores de la función pública.
- ✓ **Asociaciones, agremiaciones y organizaciones:** Se acuerdan espacios de diálogo y participación de manera articulada con las políticas institucionales.
- ✓ **Medios de comunicación:** Se suministra información clara, veraz y oportuna a la sociedad y a los medios de comunicación que corresponda con relación a la gestión de la entidad, promoviendo espacios para la realización de sugerencias y recomendaciones para la mejora en la prestación del servicio.
- ✓ **Medio ambiente:** Se cumplen los objetivos institucionales siendo respetuosos del medio ambiente e implementando medidas y acciones en pro del mejoramiento y protección éste, de acuerdo con las normas vigentes.

13. CONFLICTO DE INTERÉS

Es la prevención de escenarios de riesgos de corrupción, los cuales se presentan en la gestión pública, por falta de conocimiento o inadecuado manejo de las inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de intereses.

De conformidad con lo señalado en el artículo 40 del Código Único Disciplinario, el conflicto de intereses surge cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público, prevalente o ausente de interés general, sin declararse impedido o cuando toma una decisión o realiza alguna gestión propia de sus funciones en el cargo, en provecho suyo, de un familiar o un tercero y en perjuicio de la función pública.

Al declarar el conflicto, el servidor se protege evitando investigaciones y/o proceso de sanción, creando una cultura de declaración, donde no se sienta intimidado por reconocer que tiene un conflicto de interés, sino que, por el contrario, tenga la convicción de que al declarar la existencia de un conflicto, previniendo un riesgo, el cual pueda afectar su carrera profesional en el servicio público, su imagen y la imagen de la entidad.

Los conflictos de intereses en los procedimientos de contratación pública se define un conflicto de intereses como aquel que se presenta “entre el deber y los intereses privados de un empleado público cuando el empleado tiene a título particular intereses que podrían influir indebidamente en la forma correcta de ejercicio de sus funciones y responsabilidades oficiales”.

Tomando en consideración las anteriores definiciones, para la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E. el concepto de conflicto de intereses es aquella situación que afecte la neutralidad del servidor público en la toma de decisiones propias de su competencia, para conseguir un beneficio particular en detrimento del interés público.

También debe tener en cuenta que La mayor parte de los dilemas no se enmarcan en el ámbito legal, sino que hacen referencia al campo cultural (creencias ideológicas, religiosas, de comunidades indígenas, de género, etc.) en el que los servidores públicos ejercen su labor. De esta forma, los servidores se enfrentan a situaciones o dilemas que deben resolver teniendo como parámetros, además del cumplimiento de las normas, las construcciones culturales o lo socialmente aceptado o reconocido. Justamente cuando el cumplimiento de las normas no coincide con los factores culturales, se hace más compleja tanto la toma de decisiones como los sistemas de regulación en la cotidianidad del servicio público.

13.1 Clasificación de conflictos de intereses:

- ✓ **Real:** Cuando implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un funcionario público, en el que el funcionario público tiene intereses personales que

puedan influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales.

- ✓ **Aparente:** Cuando los intereses privados de un funcionario público son susceptibles de influir indebidamente en el desempeño de sus funciones, pero este no es, de hecho, el caso.
- ✓ **Potencial:** Cuando un funcionario público tiene intereses privados de naturaleza tal que darían lugar a que se presentara un conflicto de interés si el funcionario tuviera que asumir en el futuro determinadas responsabilidades oficiales pertinentes.

Esta clasificación será esencial para tener en cuenta, en el momento de realizar el análisis de la declaración de la situación a la cual se vea enfrentado el servidor público. Teniendo en cuenta esta categorización, es importante contar con una definición clara de qué es un conflicto de intereses, con el fin de que se pueda establecer si la situación que se está declarando, verdaderamente se configure como un conflicto de intereses; o si por el contrario no lo es.

	REAL	POTENCIAL	APARENTE
Interés Particular	Tengo un interés particular que podría influir en mis obligaciones como servidor público.		No tengo interés particular que pueda influir en mis obligaciones como servidor público
Decisión profesional del servidor público	Ya estoy en una situación en la que tengo que tomar la decisión	Aún no estoy en la situación en la que tengo que tomar la decisión, pero esta podría producirse en el futuro.	Ya estoy en la situación de tomar una decisión y alguien podría razonablemente pensar que tengo un interés que podría influir

13.2 Características del conflicto de interés:

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 servidor, 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 servidor público tiene familiares y amigos que eventualmente podrían tener relación con las decisiones o acciones de su trabajo.

- 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.

La identificación, declaración y gestión del conflicto de intereses son prácticas preventivas y complementarias a los principios de acción basados en valores establecidos en el Código de integridad. Por ello, es de suma importancia aclarar que el conflicto de intereses no representa, en sí mismo, corrupción; sin embargo, estos sí se constituyen en riesgos de corrupción o disciplinarios. Ahora, en caso de que el juicio o la decisión profesional del servidor termina sesgada por el interés particular y, en consecuencia, obtenga un beneficio directo o indirecto, la situación de conflicto se materializaría y esto se constituiría en un hecho de corrupción.

	Conflicto de intereses (Riesgo de corrupción)	Corrupción
¿Qué es?	Una situación	Acción u omisión voluntaria
¿Por qué se produce?	Interés particular (legítimo)	Beneficio particular (ilegítimo)
¿Qué produce?	Tendencia o riesgo de sesgo en el juicio/decisión profesional	Decisión o juicio ya sesgado

13.3 Lineamientos para gestionar conflicto de intereses:

Para el manejo de conflicto de intereses, se articula este tema a la Política de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E., en la cual se incluyen lineamientos esenciales como:

- ✓ Reclutamiento
- ✓ Selección
- ✓ Retención y desvinculación
- ✓ Formas de contratación y diseño de puestos de trabajo
- ✓ Compensación
- ✓ Gestión del desempeño

- ✓ Desarrollo personal y profesional
- ✓ Negociación colectiva
- ✓ Manejo de diversidad
- ✓ Rol de la unidad de Personal
- ✓ Manejo de conflicto de intereses

Si bien es necesario articular la herramienta dentro de la dimensión de Talento Humano, del Modelo Integrado de Planeación y Gestión a través de la política de integridad, también es necesario, incluir dentro de la dimensión de direccionamiento estratégico y planeación, la implementación de la herramienta de conflicto de intereses, con el fin de que esta herramienta se incorpore como parte de la gestión transversal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.

En razón a lo anterior, se realizarán las siguientes acciones:

1. Adopción del Código de Integridad con un capítulo correspondiente a la gestión de conflictos de interés.
2. Inclusión en la inducción capítulo de conflicto de interés.
3. Incluir en el Plan Institucional de Capacitación acciones frente a Código de Integridad.
4. Definición de mecanismos de reporte de conflicto de interés, al iniciar a vinculación a la Entidad y periódicamente junto con la declaración de bienes y rentas o cuando:
 - El servidor público, considera que se encuentra en una situación de conflicto y reporta su situación al jefe inmediato.
 - El servidor público ejerce función de supervisión de contrato, inspección, interventoría, vigilancia y control, debe declarar cada vez que realice sus funciones con aquellos actores que va a supervisar, inspeccionar, realizar interventoría, vigilancia y control, con el fin de prevenir conflictos, el reporte debe ser remitido a Talento Humano al correo **apoyoprofesional2@subredcentrooriente.gov.co**;
5. El equipo de talento humano será el encargado de clasificar aquellas situaciones que se pueden valorar como real, aparente y potencial.
6. En caso que la situación declarada por el servidor público se encuentre en clasificación real y/o aparente, el jefe inmediato, será el encargado de brindar la solución al conflicto. Si el jefe no se encuentra en posición de resolver el conflicto, se convocará al jefe de talento humano y a la alta dirección (Gerente) de la entidad, con el fin de darle una solución a la situación presentada por el servidor público.
7. Se comunicará al servidor público la decisión tomada frente a la situación presentada.
8. Realizar campañas de comunicación.

Para la gestión del conflicto de interés se debe tener en cuenta lo siguiente:

✓ Inhabilidades por grados de consanguinidad:

Grados de parentesco por consanguinidad	
Primer grado	Padre / madre / hijos
Segundo grado	Hermanos
Tercer grado	Tíos / sobrinos
Cuarto grado	Primos
Grados de parentesco por afinidad	
Primer grado	Cónyuge (compañero permanente) / suegros
Segundo grado	Cuñados
Tercer grado	Sobrinos políticos
Cuarto grado	Primos políticos
Grados de parentesco por adopción	
Único grado	Hijos adoptivos

✓ Inhabilidades

FACTOR	CAUSAL	NORMA
Parentesco	Si su padre, hijo, nieto, abuelo, hermano, tío, primo trabaja en la entidad a la que aspira ingresar.	Artículo 126, Constitución Política de Colombia
	Si su suegro o cuñado trabaja en la entidad en la que aspira ingresar	
	Si un hijo adoptivo o hijo del cónyuge aspira a un cargo en la entidad en la que usted trabaja	
	Si su esposo/a o compañero/a permanente trabaja en la entidad a la que aspira ingresar.	
Sanciones penales	Si usted fue condenado por un delito contra el patrimonio del Estado	Artículo 122, Constitución Política de Colombia
	Si usted fue condenado por un delito relacionado con la pertenencia, promoción o financiación de grupos armados ilegales, delitos de lesa humanidad o por narcotráfico en Colombia o en el exterior	
	Si por su conducta dolosa o gravemente culposa dio lugar a que condenen al estado a una reparación patrimonial salvo que asuma con	

14. DENUNCIAS

Según su definición general, la denuncia “permite al ciudadano informar sobre eventos, riesgos, delitos, o situaciones que afectan derechos fundamentales, con el fin de que la entidad competente actúe de manera preventiva o correctiva” (Transparencia por Colombia, 2016). Se enmarca en un reporte ciudadano sobre un hecho concreto. En su definición jurídica, la denuncia de la corrupción es “la puesta en conocimiento ante una autoridad competente de una conducta posiblemente irregular, para que se adelante la correspondiente investigación penal, disciplinaria, fiscal, administrativa - sancionatoria o ético-profesional”. (Presidencia de la República, 2012).

Ambas definiciones plantean dos etapas inherentes a la denuncia: un reporte ciudadano sobre una posible conducta irregular con la intención de informar y alertar a las autoridades y la puesta en marcha de parte de las autoridades competentes de una investigación jurídica. Por lo tanto, la denuncia constituye un acto ciudadano individual y organizacional consciente, de alerta sobre un presunto hecho de corrupción, con la expectativa de que la autoridad responda y tome las medidas adecuadas. Ahora bien, es importante considerar el marco normativo e institucional que rige la denuncia.

La denuncia tiene un carácter obligatorio para el servidor público. El código de Procedimiento Penal establece que “toda persona debe denunciar a la autoridad los delitos de cuya comisión tenga conocimiento y deban investigarse de oficio”. (Art. 67). También, el Código Único Disciplinario, en su artículo 24, prescribe los deberes de todo servidor público, de los cuales encontramos “denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento salvo las excepciones de ley”. (Actue, 2016). Sin embargo, este carácter obligatorio puede resultar contraproducente en la medida en que los servidores públicos carecen de condiciones y protección para cumplir con ese deber.

14.1 Lineamientos frente a los actos de corrupción y fraude:

Con el fin de prevenir los actos de corrupción y fraude, la entidad cuenta con el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano que incluye los siguientes elementos:

- ✓ Gestión del Riesgo de Corrupción - Mapa de riesgos de corrupción.
- ✓ Racionalización de trámites.
- ✓ Rendición de cuentas.
- ✓ Mecanismos para mejorar la atención al ciudadano
- ✓ Transparencia y acceso a la información.
- ✓ Iniciativas adicionales.

El Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, particularmente en su componente No. 1 – Mapa de riesgos de corrupción, identifica tanto los riesgos como las acciones tendientes a mitigarlos. Así mismo, la entidad está comprometida con el principio 10, del Pacto Global

de las Naciones Unidas, relacionado con la lucha contra la corrupción sensibilizando y capacitando sobre el tema a los servidores públicos de la entidad, formando en ética e integridad, tomando posición clara contra el flagelo de la corrupción, evaluando los riesgos, entre otros aspectos.

Cabe señalar que un riesgo de corrupción es la posibilidad que, por acción u omisión, se use el poder para desviar la gestión de lo público hacia un beneficio privado. Es así como se constituye un deber de todos los funcionarios de la Subred integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E. identificar los riesgos de corrupción inherentes a las actividades que realizan y cuáles son los controles establecidos para mitigarlos.

14.2 Protección al denunciante

Para el manejo de la información de los denunciantes, ya sean funcionarios, contratistas o ciudadanos, se tendrán en cuenta los lineamientos de la Política de Protección de Datos de conformidad con lo señalado en el artículo 95 de la Ley 734 de 2002 en relación con la reserva de las actuaciones disciplinarias y lo establecido en la Ley 1581, artículo 4 numeral g) Principio de seguridad: La información sujeta a Tratamiento por el Responsable del Tratamiento o Encargado del Tratamiento a que se refiere la presente ley, se deberá manejar con las medidas técnicas, humanas y administrativas que sean necesarias para otorgar seguridad a los registros evitando su adulteración, pérdida, consulta, uso o acceso no autorizado o fraudulento. Sin perjuicio de lo anterior, todo colaborador de la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E. que sea receptor de una denuncia, deberá realizar el manejo de los datos de los denunciantes en estricta sujeción a los protocolos, políticas y mecanismos establecidos en desarrollo del Subsistema de Seguridad de la Información establecidos en la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.

Desde hace dos años Transparencia por Colombia, que es una organización de la sociedad civil, propone un servicio gratis, independiente y confidencial de acompañamiento jurídico a la denuncia de un hecho de corrupción. Se trata de la página www.transparenciacolombia.org.co/alac. Su objetivo es ofrecer asesoría legal a cualquier persona que desee denunciar un presunto caso de corrupción, con el fin de colaborar en el fortalecimiento de su denuncia y ponerla en conocimiento de las autoridades competentes. De esta manera se busca que la ciudadanía haga uso responsable de la denuncia como mecanismo fundamental para la lucha contra la corrupción, y al mismo tiempo que las autoridades públicas reciban información de mayor calidad que contribuya a mejorar tanto el desempeño de su labor como las condiciones de protección a denunciantes de corrupción. Cabe anotar que ALAC no tiene competencia para la investigación ni la sanción de los hechos de corrupción. El centro sólo acompaña al ciudadano en la formalización de una denuncia con su material probatorio. En últimas el ciudadano decidirá al final del proceso si presenta o no la denuncia ante autoridades competentes. Ahora bien, ALAC cumple también una labor pedagógica puesto que le informa a la ciudadanía acerca de las autoridades que, en razón a su competencia y funciones, pueden conocer de su caso y actuar de manera preventiva o

correctiva. De esta manera, si el ciudadano decide denunciar ante las autoridades, no solo ALAC logra dar a conocer a éstas los hechos de presunta corrupción, sino que también ejerce seguimiento a los casos denunciados.

14.3 Canales de denuncias

En el nivel nacional, tres órganos tienen competencia para recibir denuncias de corrupción, investigarlas y sancionar: La Procuraduría General de la Nación, la Contraloría General de la República y la Fiscalía general de la Nación. Según el nivel y tipo de su competencia, la denuncia será remitida a uno o a varios de estos órganos, que intervienen en investigaciones distintas. En efecto, la Procuraduría interviene en procesos disciplinarios. Es decir, evalúa si la conducta cometida por el servidor público constituye o no una falta de disciplinaria. Por su lado, la Contraloría adelanta una investigación fiscal con el fin de determinar la responsabilidad de los servidores públicos y de los particulares, cuando en el ejercicio de la gestión fiscal, causen un daño al patrimonio del Estado. Finalmente, la Fiscalía General de la Nación está encargada de ejercer la acción penal y realiza la investigación de las conductas corruptas que el Código Penal colombiano ha establecido como delitos.

Por lo general estas tres entidades tienen, en sus respectivas páginas web, una sección en la que señalan cómo denunciar. Sin embargo, no hacen énfasis sobre si se trata de un hecho de corrupción o de otra clase de irregularidad que no implique corrupción.

Por otro lado, es necesario señalar que la Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E ha dispuesto diferentes medios para la recepción de denuncias de actos de corrupción, o de reclamos y quejas derivadas de las actuaciones de la entidad y de funcionarios de la misma, las cuales deberán ser remitidas al área receptora a la Oficina de Control Interno Disciplinario de la Entidad, previa su radicación en el sistema de correspondencia de la entidad.

Los medios establecidos para la recepción de denuncias son los siguientes:

- ✓ Buzón virtual “La Gerencia Contigo” ubicado en la intranet institucional.
- ✓ Atención en la Oficina de Servicio al Ciudadano.
- ✓ Atención en la Oficina de Control Interno Disciplinario.
- ✓ El Sistema Distrital Bogotá te escucha - SDQS.

15. REPRESENTANTES DE INTEGRIDAD

15.1 Misión de los/las Gestores/as de Integridad:

Los/las Gestores/as de Integridad son colaboradores de la Entidad, cuya misión es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de Integridad y de servicio en las prácticas cotidianas en favor del mejoramiento continuo. Para el desarrollo de esta misión, los/las Gestores/as de Integridad contarán con el apoyo del equipo técnico de integridad de la entidad.

15.2 Conformación del equipo de Gestores/as de Integridad:

Los/as Gestores/as de Integridad se postularán de forma voluntaria. Dicha postulación será validada por sus compañeros/as de área o dependencia, y por el/la jefe de la misma en las fechas establecidas por la Dirección de Talento Humano y por el Equipo Senda de Integridad. La Dirección Operativa de Talento Humano, verificará que el/la Gestor/a propuesto/a cumpla con el perfil definido en el artículo 8° del Decreto 118 del 27 de febrero de 2018. La conformación del equipo de Gestores de Integridad de la Entidad fue conformado a través de la Resolución 772 del 03 de noviembre de 2020.

15.3 Perfil de los/as Gestores/as de Integridad:

Para ser Gestor/a de Integridad se requiere:

1. Reconocimiento de sus compañeros como una persona responsable y proba.
2. Actitud de servicio.
3. Compromiso con el fortalecimiento de la identidad distrital.
4. Capacidad de liderazgo.
5. Buenas relaciones interpersonales.
6. Competencia para comunicarse con los demás.
7. Aptitud para trabajar en equipo.
8. Capacidad organizativa y ejecutiva.
9. Interés en el tema de Integridad.
10. Interés por capacitarse en el tema.
11. Formación y habilidades pedagógicas o disposición para fortalecer sus competencias en este aspecto.

15.4 Responsabilidades de los/as Gestores/as de Integridad:

Los/las Gestores/as de Integridad tendrán a su cargo las siguientes responsabilidades:

1. Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad en la Entidad.

2. Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas.
3. Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C o por la entidad.
4. Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de Valores del Servicio Público y fortalecimiento de la cultura de integridad en la Entidad
5. Formar parte activa de la Red de Gestores de Integridad, para el intercambio de experiencias y la creación de canales comunicativos que fortalezcan la identidad distrital, más allá de las particularidades de la Entidad.
6. Promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad del Distrito en La Subred Centro Oriente.
7. Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios de acción del Código de Integridad del Distrito.
8. Compartir con los/las servidores/as conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad.
9. Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.

16. REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto 1083 de 2015, Titulo 22 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Ley 87 de 1993 “Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 190 del 6 de junio de 1995, “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública con el fin de erradicar la corrupción administrativa”.
- Corte Constitucional Sentencia C-181 de 1997, M.P. Fabio Morón Díaz.
- Acuerdo Distrital 244 de 2006 "Por medio del cual se establecen y desarrollan los principios y valores éticos para el ejercicio de la función pública en el Distrito Capital".
- Ley 1122 del 9 de enero de 2007 “Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud”.

- Ley 1164 del 3 de octubre de 2007 “Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud”.
- Circular Instructiva No. 045 del 1 de agosto de 2007, Superintendencia Nacional de Salud - Circular Instructiva, Códigos de Ética y de Buen Gobierno.
- Corte Constitucional Sentencia C-903 de 2008, M.P. Jaime Araujo Rentería.
- Ley 1474 de 2011 “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”.
- Ley 1437 de 2011 “Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.
- 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”.
- Ley 1751 de 2015 “Por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones”.
- Ley 1753 de 2015 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018”
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, Versión 3 - Diciembre de 2019.
- Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
- Decreto 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".
- Circular Externa 0003 de 2018 – Superintendencia Nacional de Salud “Instrucciones generales para la implementación de mejores prácticas organizacionales – Código de Conducta y Buen Gobierno IPS de los Grupos C1 y C2”
- Lineamiento guía para la implementación del Código de Integridad en el Distrito Capital – febrero 2018.

- Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario Versión 3.1.
- Ley 1952 de 2019 “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.
- Ley 2016 de 2020 “Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones”.