

	MANUAL	MN02-GTH	
		Versión 03	Página 1 de 19
	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha Emisión: Agosto de 2023 Fecha Revisión: Septiembre 2024 Fecha Actualización: Septiembre 2024	

1. TABLA DE CONTENIDO

1.	TABLA DE CONTENIDO	1
2.	INTRODUCCION	1
3.	OBJETIVO	2
3.1	Objetivo General	2
3.2	Objetivos Específicos	2
4.	ALCANCE	2
5.	DEFINICIONES.....	2
6.	RESPONSABLE	3
7.	DESCRIPCION CONTENIDO DEL MANUAL.....	3
7.1	Origen y Naturaleza Institucional	3
7.2.	Plataforma Estratégica	4
7.3	Valores y Principios de Integridad de los Servidores Públicos.....	5
7.4	Conocimientos Básicos del Estatuto de Anticorrupción	13
7.5	Derechos y deberes de los usuarios.....	14
7.6	Comité de Ética Hospitalaria.....	15
7.7	Conflicto de Intereses.....	15
7.8	Socialización y Divulgación del Código	18
8.	DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....	19
9.	CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA.....	19

2. INTRODUCCION

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., comprende que el servicio público es parte esencial del contrato social estatal y que representa una institución fundamental para el desarrollo de las sociedades. Han sido muchos servidores públicos los forjadores de desarrollo en nuestros territorios y son la base de una administración pública efectiva y orientada al ciudadano. El Hospital Raúl Orejuela Bueno de Palmira, como empresa social del Estado Colombiano, tiene un compromiso aún más grande, un compromiso de vida por la salud de los Palmiranos y de la región. Como organización pública de salud, la E.S.E. debe propender por *“adoptar diferentes políticas y medidas encaminadas a implementar acciones para el fortalecimiento continuo de una cultura ética, transparente, de lucha contra la corrupción, opacidad, fraude, una gestión antisoborno, y un Código de Integridad que esté acompañado de valores como: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia, entre los demás valores que consideren relevantes las entidades.”*

	MANUAL	MN02-GTH	
		Versión 03	Página 2 de 19
	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha Emisión: Agosto de 2023 Fecha Revisión: Septiembre 2024 Fecha Actualización: Septiembre 2024	

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E. de Palmira, ha trabajado teniendo como base los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública; entidad que ha liderado notoriamente en la generación de hábitos de excelencia en el servicio público Colombiano, promoviendo estrategias y políticas para el fortalecimiento de los lazos entre el Estado y la sociedad civil, a través de los servidores públicos. En ese ejercicio, el DAFP realizó un trabajo que involucró miles de servidores públicos de todo el país, incluyendo los pertenecientes a empresas sociales del Estado, lo que permitió identificar los valores con los cuales nos identificamos y promover conductas para el mejoramiento continuo y la generación de valor público, al respecto, el DAFP concluyó lo siguiente. *“Los servidores públicos somos personas que, con vocación y orgullo, trabajamos duro todos los días para servir y ayudar a los colombianos.”*

La adopción de un Código de Integridad, representa la legitimación y formalización de la declaración colectiva de valores del servicio público de salud, por parte del talento humano en el marco de la organización, sus recursos, objetivos y principios. Representa un ejercicio de revisión interna, de indagación, de contextualización de los valores que se promueven e identifican en la organización.

En congruencia, con dichas premisas, la Gerencia del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., adopta este código e insta a la Oficina de Talento Humano a que se socialice a nuestro talento humano, con miras a avanzar en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y en fortalecer los Lineamientos de Conducta de nuestros servidores públicos.

3. OBJETIVO

3.1 Objetivo General

Promover el fortalecimiento de valores y principios del servicio público, en los colaboradores del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E.

3.2 Objetivos Específicos

- Adoptar los valores reconocidos a nivel nacional por el Departamento Administrativo de la Función Pública, para todos los servidores públicos en Colombia.
- Formalizar la identificación de valores al interior de la entidad, con la participación de los colaboradores.
- Formalizar la adopción de estrategias institucionales para promover la transparencia, la calidad y el buen servicio en nuestra organización.
- Socializar a todos los servidores públicos de la ESE, los valores adoptados por la organización mediante un código de integridad.

4. ALCANCE

El presente Código de Integridad tiene el alcance para todos los directivos, servidores públicos (empleados públicos y trabajadores oficiales), contratistas de prestación de servicios y demás colaboradores y se aplica en todas sus actividades laborales designadas.

	MANUAL		MN02-GTH
			Versión 03
			Página 3 de 19
	CODIGO DE INTEGRIDAD		Fecha Emisión: Agosto de 2023 Fecha Revisión: Septiembre 2024 Fecha Actualización: Septiembre 2024

5. DEFINICIONES

- **Código de Integridad:** Es un instrumento que permite entender los valores del servicio público, con el fin de interiorizarlos y ponerlos en práctica cada día. Es la declaración y apuesta de la E.S.E. por fortalecer el servicio público en el marco de la prestación de servicios de salud, de cara a la ciudadanía y bajo los imperativos legales, éticos, sociales y políticos que demanda la sociedad actual.

6. RESPONSABLE

La Oficina de Talento Humano es la responsable de socializar el Código de Integridad y de promover los valores institucionales aquí propuestos.

Las Subgerencias y Oficinas Asesoras, así como cada líder de proceso, velarán por la apropiación de este código, en el desarrollo de las actividades de la entidad.

7. DESCRIPCION CONTENIDO DEL MANUAL

Como menciona el DAFP: *“El Código inicia con una verdad poderosa: “para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos. También es indispensable que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias”.* Es decir, para avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y los ciudadanos.”

El servicio público y especialmente en una institución que presta servicios de salud, es un mérito de gran responsabilidad y compromiso. Los servidores públicos de las Empresas Sociales del Estado, no solo realizan sus funciones para que la administración del sistema general de seguridad social en salud, funcione, sino también, para preservar la vida y promover el bienestar colectivo, lo que los ubica en categorías esenciales en el marco de la sociedad.

7.1 Origen y Naturaleza Institucional

El Código de Integridad se desarrolla en el marco de un contexto institucional, que incluye los ámbitos políticos, ambientales, legales, sociales, económicos y administrativos, los cuales es importante reconocer para efectos de la eficacia del código.

7.1.1 Aspectos Generales

El Hospital Raúl Orejuela Bueno, es una Empresa Social del Estado que presta servicios de salud de baja complejidad, centrados en la seguridad del paciente y fiel a su lema “Te Queremos Sano”, porque se brindan servicios con calidez y afecto a sus usuarios y su familia, ejecutando el presupuesto público pensando siempre en su bienestar, y con excelencia, porque generamos capacidad de servicios para cumplir fielmente las funciones y deberes y en ocasiones, incluso, superar las expectativas de los

	MANUAL		MN02-GTH
	CODIGO DE INTEGRIDAD		Versión 03 Página 4 de 19 Fecha Emisión: Agosto de 2023 Fecha Revisión: Septiembre 2024 Fecha Actualización: Septiembre 2024

usuarios, de esta forma, se puede garantizar un impacto importante en la salud de la comunidad.

La Historia del Hospital Raúl Orejuela Bueno, data del año 1995, cuando fue creado mediante el Acuerdo No. 37 de 1995, expedido por el Honorable Concejo Municipal, con el nombre de Centro Hospital La Emilia. Su primer Gerente el Dr. Fernando Cárdenas Piedrahita, propuso la idea de cambiar el nombre por el de Raúl Orejuela Bueno, en un justo homenaje a quien en su momento era uno de los hijos más ilustres de Palmira, el médico Raúl Orejuela Bueno (Q.E.P.D), quien en el sector salud de Colombia fue uno de sus principales actores, pasando por todos los cargos, desde Gerente del Hospital San Vicente de Paúl de Palmira hasta llegar a ser Ministro de Salud, entre muchos altos cargos del orden nacional que desempeñó con lujo de detalles. Fue así como el Honorable Concejo Municipal, mediante Acuerdo No. 136 de 1997, cambió el nombre de Centro Hospital La Emilia, por el de Hospital Raúl Orejuela Bueno, Empresa Social del Estado. A su vez, en el proceso de liquidación del Hospital San Vicente de Paul, el HROB asumió la prestación de servicios de esta institución y acogió su recurso humano, físico y operativo, lo que lo convirtió en referente para la prestación de servicios de salud primaria y complementaria en la subregión.

Actualmente El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E presta sus servicios en la ciudad de Palmira, Valle del Cauca, cuenta con la sede principal en el Hospital sede San Vicente y 35 sedes anexas, 27 de ellas rurales, en el territorio urbano y rural del municipio.

7.2. Plataforma Estratégica

7.2.1 Misión

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E, ubicado en el municipio de Palmira, Valle del Cauca, es una Empresa Social del Estado que ofrece atención en salud de baja complejidad y servicios complementarios; fundamentados en la calidad, seguridad, humanización, docencia servicio, responsabilidad social, inclusión, sostenibilidad financiera y ambiental, comprometidos con el mejoramiento continuo para satisfacer las necesidades en salud y mejorar la calidad de vida de la comunidad y sus familias.

7.2.2 Visión

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E para el año 2027, será reconocido en la comunidad Palmirana como una institución de salud confiable, por la calidad, integralidad de los servicios de salud y el control y transparencia de sus procesos, además de posicionarse como un referente en la prestación de servicios de mediana y alta complejidad.

7.2.3 Política de Calidad

En el Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., estamos comprometidos con la mejora continua y la transparencia en la ejecución de nuestros procesos institucionales, enfocados en ofrecer servicios de salud a través de nuestras sedes integradas en red, utilizando un sistema de gestión de calidad orientado a satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas, proporcionando una atención segura y de calidad que fortalezca los

	MANUAL	MN02-GTH	
		Versión 03	Página 5 de 19
	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha Emisión: Agosto de 2023 Fecha Revisión: Septiembre 2024 Fecha Actualización: Septiembre 2024	

niveles de confianza con el usuario y su familia.

7.2.4 Objetivos de Calidad

- Mantener el proceso de certificación en el Sistema de Gestión de Calidad
- Fortalecer la gestión de los procesos a través del cumplimiento de los planes de mejoramiento
- Mantener los niveles de satisfacción del usuario
- Lograr reconocimiento de la IPS a través de la ejecución de los procesos institucional
- Articular el Direccionamiento estratégico a la cultura organizacional.

7.3 Valores y Principios de Integridad de los Servidores Públicos

En su condición de entidad pública, creada para la prestación de servicios de salud, el Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., sujeta su gestión empresarial a los principios tutelares del derecho a la salud, a los que regulan la prestación de servicios de salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud y a los principios constitucionales de la función pública, que le sean aplicables, en especial los siguientes:

7.3.1 Principios de la Gestión Empresarial

- **Responsabilidad Social:** Estamos comprometidos con la comunidad, el medio ambiente, nuestra competencia, colaboradores y sus familias.
- **Trabajo en Equipo:** Participamos y cooperamos de manera efectiva en el desarrollo de la Misión Institucional.
- **Mejoramiento Continuo e Innovación:** Es nuestra actitud el aprendizaje permanente para lograr el óptimo desempeño.
- **Atención Centrada en el Ser Humano:** Actuamos con sensibilidad, empatía, eficiencia, eficacia y efectividad salvaguardando los derechos de todas las partes interesadas.

7.3.2 Principios Organizacionales del HROB

El Hospital interioriza los siguientes principios:

Accesibilidad: Los servicios y tecnologías de salud que ofrece el Hospital, deben ser accesibles a todos en condiciones de igualdad, dentro del respeto a las especificidades de los diversos grupos vulnerables y al pluralismo cultural. La accesibilidad comprende la no discriminación, la accesibilidad física, la accesibilidad económica y el acceso a la información.

	MANUAL		MN02-GTH
			Versión 03
			Página 6 de 19
	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha Emisión: Agosto de 2023 Fecha Revisión: Septiembre 2024 Fecha Actualización: Septiembre 2024	

Aceptabilidad: El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., y todos sus servidores públicos deben ser respetuosos de la ética médica y del derecho a la confidencialidad del paciente, y establece condiciones para responder adecuadamente a las necesidades de salud relacionadas con el género y el ciclo de vida, en el marco de sus competencias.

Responsabilidad Social: Estamos comprometidos con la comunidad, el medio ambiente, nuestra competencia, colaboradores y sus familias.

Equidad: En su condición de empresa pública, el Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., debe privilegiar su rentabilidad social adoptando políticas dirigidas específicamente al mejoramiento de la salud de personas de escasos recursos, de los grupos vulnerables y de los sujetos de especial protección que constituyen su objetivo primigenio, con sujeción a sus competencias y a las políticas públicas de los organismos rectores del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Calidad e idoneidad Profesional: El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., tiene como centro de su gestión empresarial el usuario y a su grupo familiar, y sujeta la prestación de servicios a los estándares de calidad, aceptados por las comunidades científicas y adoptadas por la normatividad del sistema obligatorio de garantía de calidad de la atención en salud. Por lo tanto, garantiza que el personal de la salud es adecuadamente competente, enriquecido con capacitación y actualización permanente.

Continuidad: El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., garantiza una oferta permanente, continua y oportuna de servicios acorde a sus competencias. En desarrollo de este principio se establecen los procedimientos y etapas estrictamente necesarios para asegurar el cumplimiento de las funciones y servicios a cargo de la empresa, identificando que el desarrollo de los procesos no se vea afectado por dilaciones que retarden la gestión y obstaculicen la obtención del resultado.

Participación: El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., garantiza y estimula la participación de los usuarios en la gestión y fiscalización de la empresa, con sujeción a las normas y procedimientos del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Eficiencia Administrativa y Financiera: Objetivo fundamental en el manejo de lo público, optimizar los costos del Talento Humano, físico y financiero hasta los más altos niveles posibles; sin perder el concepto de rentabilidad social, este compromiso impulsa la eficiencia como un principio fundamental, apoyados en el desarrollo de los Sistemas de información.

	MANUAL	MN02-GTH	
		Versión 03	Página 7 de 19
	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha Emisión: Agosto de 2023 Fecha Revisión: Septiembre 2024 Fecha Actualización: Septiembre 2024	

7.3.3 Valores Institucionales en el Marco de la Plataforma Estratégica

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

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas.

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

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

Vocación: Se trata de la disposición que inspira hacer un mejor trabajo en beneficio de la entidad, sus integrantes y sus usuarios.

Humanidad: Se entiende como la capacidad de sensibilizarse con las necesidades del usuario y su familia, así como de los compañeros de trabajo y demás partes.

7.3.4 Valores de Integridad de los Servidores Públicos

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., acoge los valores que declara el DAFP, quien en el marco de la conmemoración del Día Nacional del Servidor Público edición 2017, presentó los 5 valores que componen el Código de Integridad aplicable a todos los servidores públicos en Colombia. Estos se presentan así:

- a) **HONESTIDAD:** “Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, siempre favoreciendo el interés general.”

Lo Que Hago

- Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos, cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.
- 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 violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.

	MANUAL		MN02-GTH	
	CODIGO DE INTEGRIDAD		Versión 03	Página 8 de 19
			Fecha Emisión: Agosto de 2023 Fecha Revisión: Septiembre 2024 Fecha Actualización: Septiembre 2024	

- Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.

Lo Que No Hago

- No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos, es un proceso en igualdad de condiciones.
 - No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
 - No uso 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).
 - No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.
- b) **RESPETO:** “Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.”

Lo Que Hago

- Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.
- Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

Lo Que No Hago

- Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, en ninguna circunstancia.
 - Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
 - No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.
- c) **COMPROMISO:** “Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre.”

Lo Que Hago

- 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 es el fundamento de mi servicio y labor.
- 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.

	MANUAL		MN02-GTH
	CODIGO DE INTEGRIDAD		Versión 03
			Página 9 de 19 Fecha Emisión: Agosto de 2023 Fecha Revisión: Septiembre 2024 Fecha Actualización: Septiembre 2024

Lo que no Hago

- Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas
- No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.
- No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.

d) DILIGENCIA: “Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.”

Lo Que Hago

- Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- Cumpro 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 del servicio público. No se valen cosas a medias.
- Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

Lo Que No Hago

- No malgasto ningún recurso público.
- No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
- No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

e) JUSTICIA: “Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.”

Lo Que Hago

- 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.

	MANUAL	MN02-GTH	
		Versión 03	Página 10 de 19
	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha Emisión: Agosto de 2023 Fecha Revisión: Septiembre 2024 Fecha Actualización: Septiembre 2024	

Lo Que No Hago

- No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

7.3.5 Valores de Integridad de los Servidores Públicos del HROB

Para identificar los valores de integridad de los servidores públicos del HROB, se acudió a preguntar a los colaboradores mediante encuesta con valores previamente establecidos y que son generales a organizaciones de salud, los valores declarados para los servidores públicos en Colombia por el DAFP y la posibilidad de proponer otros valores.

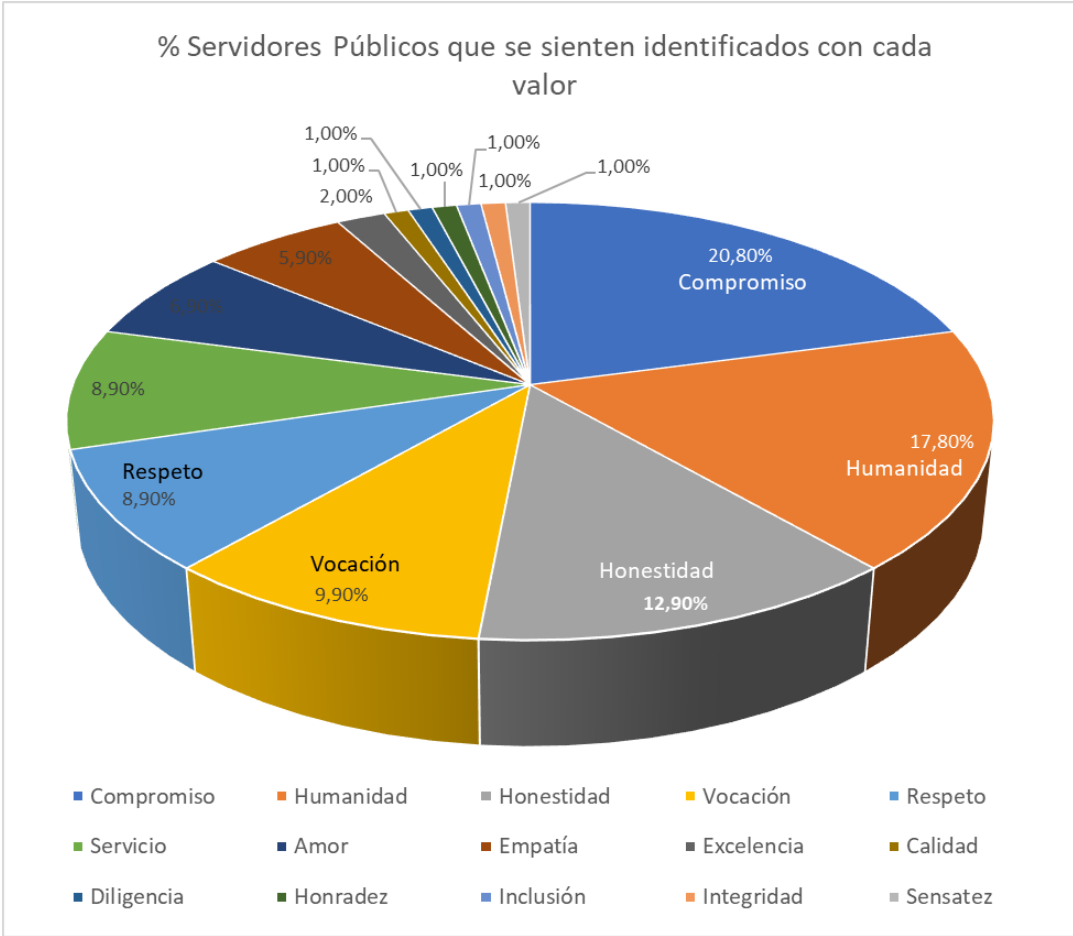
Para tal fin, se estructuró una encuesta de dos (2) preguntas, que permitieran identificar fácilmente los valores y que fuera fácil de diligenciar para el talento humano. Dicha encuesta fue divulgada ampliamente por los medios de comunicación internos del Hospital, de tal manera que se promoviera una amplia participación:

Durante la publicación de la encuesta, 101 personas votaron la misma, respondiendo algunas de las opciones planteadas. Así mismo, la mayoría de quienes respondieron, propusieron también un valor nuevo, según su criterio.

De esta actividad se obtuvieron los siguientes resultados:

Orden	1. ¿CON CUAL O CUALES DE LOS SIGUIENTES VALORES SE SIENTE MAS IDENTIFICADO COMO SERVIDOR PÚBLICO?	NÚMERO RESPUESTAS	%
1	Compromiso	21	20,8%
2	Humanidad	18	17,8%
3	Honestidad	13	12,9%
4	Vocación	10	9,9%
5	Respeto	9	8,9%
6	Servicio	9	8,9%
7	Amor	7	6,9%
8	Empatía	6	5,9%
9	Excelencia	2	2,0%
10	Calidad	1	1,0%
11	Diligencia	1	1,0%
12	Honradez	1	1,0%
13	Inclusión	1	1,0%
14	Integridad	1	1,0%
15	Sensatez	1	1,0%
Suma Total		101	

101 votos permitieron identificar que el 70% de las respuestas se concentra en los cinco (5) primeros valores: 1. Compromiso (20%), 2. Humanidad (18%). 3. Honestidad (13%). 4. Vocación (10%). 5. Respeto (9%). El compromiso, la honestidad y el respeto, se comparten en común con los declarados por los servidores públicos a nivel nacional por el DAFP.



Gráficamente se expresa de la siguiente forma:

A su vez, el formulario permitió incorporar propuestas de nuevos valores al talento humano, con los siguientes resultados:

VALORES	VOTOS
Humanidad	5
Amor	3
Empatía	3
Honestidad	3
Compromiso	2

	MANUAL	MN02-GTH	
		Versión 03	Página 12 de 19
	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha Emisión: Agosto de 2023 Fecha Revisión: Septiembre 2024 Fecha Actualización: Septiembre 2024	

VALORES	VOTOS
Honradez	2
Respeto	2
Responsabilidad	2
Tolerancia	2
Vocación	2
Abnegación	1
Autodisciplina	1
Bondad	1
Confidencialidad	1
Dedicación	1
Discreción	1
Eficiencia	1
Equidad	1
Excelencia	1
Fraternidad	1
Gratitud	1
Igualdad	1
Integridad	1
Justicia	1
Lealtad	1
Paciencia	1
Puntualidad	1
Rigurosidad	1
Sensatez	1
Sinceridad	1
Solidaridad	1
Valor civil	1
Voluntad	1
TOTAL GENERAL	49

Cabe resaltar que en este ejercicio se identificó los valores con los que el talento humano se reconoce y que se deben resaltar, pues se tratan de la Humanidad, el Amor y la Empatía, los cuales hacen parte también del sentir de los servidores.

Esto permitió concluir que los valores con los cuales el talento humano se siente más identificado, entre los que se cuentan los 5 primeros:

	MANUAL	MN02-GTH	
		Versión 03	Página 13 de 19
	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha Emisión: Agosto de 2023 Fecha Revisión: Septiembre 2024 Fecha Actualización: Septiembre 2024	

ORDEN	¿CON CUAL O CUALES DE LOS SIGUIENTES VALORES SE SIENTE MÁS IDENTIFICADO COMO SERVIDOR PÚBLICO?	NUMERO RESPUESTAS	%
1	Compromiso	21	20,8%
2	Humanidad	18	17,8%
3	Honestidad	13	12,9%
4	Vocación	10	9,9%
5	Respeto	9	8,9%

Es así como, en este ejercicio, tomando como referencia los cinco (5) valores institucionales más votados por los colaboradores, se puede establecer que, para el hospital, los valores institucionales son:

- 1. Compromiso:** Entendido como la decisión personal, profesional y voluntaria para cumplir con la mayor disposición, con las labores encomendadas por la entidad, en beneficio de los usuarios.
- 2. Humanidad:** Se entiende como la capacidad de sensibilizarse con las necesidades del usuario y su familia, así como de los compañeros de trabajo y demás partes.
- 3. Honestidad:** Significa atender con decoro y pudor, la responsabilidad encomendada en las funciones, responsabilidades y objetivos, de parte de la entidad.
- 4. Vocación:** Se trata de la disposición que inspira hacer un mejor trabajo en beneficio de la entidad, sus integrantes y sus usuarios.
- 5. Respeto:** Significa tener consideración con la condición de las demás personas, cualquiera que sea su rol.

7.4 Conocimientos Básicos del Estatuto de Anticorrupción

El Gobierno Nacional ha expedido normas tendientes a fortalecer las confianza en las Instituciones públicas relacionadas con la lucha contra la corrupción: Ley 1474 de 2011, Decreto 1081 de 2015, Decreto 124 de 2016 el cual sustituye el Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano", Decreto 1222 de 2024, por el cual se reglamenta el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, en lo relacionado con los Programas de Transparencia y Ética Pública, todas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública, adoptando medidas administrativas, penales y disciplinarias de lucha contra la corrupción.

En el sector salud, se aprobaron disposiciones dirigidas a evitar los abusos hacia el Sistema General de Seguridad Social. Se promueve su sostenibilidad a través de un mejor control y vigilancia por parte

	MANUAL	MN02-GTH	
		Versión 03	Página 14 de 19
	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha Emisión: Agosto de 2023 Fecha Revisión: Septiembre 2024 Fecha Actualización: Septiembre 2024	

del Estado. Así mismo, atentar contra el sistema de seguridad social integral es atentar contra la vida de todos los ciudadanos, por lo cual, se establecen causales de agravación punitiva para estas conductas, disponiendo las siguientes medidas específicas para el sector salud, las cuales consideramos de vital importancia sean de conocimiento general de nuestros colaboradores para evitar procesos disciplinarios y los cuales se integra con el MN1-PLN “Subsistema de Administración del Riesgo de Corrupción, Opacidad y Fraude- SICOF”.

7.4.1 Medidas Específicas del Sector Salud

- Estafa sobre recursos públicos y en el Sistema de Seguridad Social Integral
- Especulación de medicamentos y dispositivos médicos
- Agiotaje con medicamentos y dispositivos médicos
- Peculado por aplicación oficial diferente, frente a recursos de la seguridad social
- Peculado culposo frente a recursos de la seguridad social integral

7.4.2 Otras Medidas Contra la Corrupción en el Sector Salud

- Sistema de control y vigilancia del sistema de seguridad social en salud
 - ✓ Identificación
 - ✓ Seguimiento
 - ✓ Reporte
- Sistema Preventivo de Prácticas Riesgosas Financieras y de Atención en Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud que permita la identificación oportuna, el registro y seguimiento de estas conductas
- Prohibición de prebendas o dádivas a trabajadores en el sector de la salud

7.5 Derechos y Deberes de los Usuarios: Como Entidad prestadora de servicios de salud, es importante que nuestros colaboradores tengan conocimiento de los derechos y deberes de nuestros usuarios, para que estos se respeten y sean tratados con cortesía y disposición

7.5.1 Deberes

- Cuidar su salud, la de su familia y de su comunidad
- Cumplir de manera responsable con las recomendaciones que se le brinde
- Respetar al personal de salud y cuidar sus instalaciones donde le prestan dicho servicio
- Cumplir con las normas y actuar de buena fe frente al sistema de salud
- Brindar información requerida para la atención médica y contribuir con los gastos de acuerdo a su capacidad económica

	MANUAL	MN02-GTH	
		Versión 03	Página 15 de 19
	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha Emisión: Agosto de 2023 Fecha Revisión: Septiembre 2024 Fecha Actualización: Septiembre 2024	

7.5.2 Derechos

- Acceder a los servicios de salud, sin que le impongan trámites administrativos adicionales a los de ley
- Que el autoricen y presten los servicios incluidos en el POS
- Recibir por escrito las razones por las que se niega el servicio
- Que atiendan con prioridad a los menores de 18 años
- Elegir libremente el asegurador, la IPS y el profesional de la salud que quiere que lo trate, dentro de la red hospitalaria
- Ser orientado respecto a las entidades que debe prestarle los servicios de salud
- Que como cotizante le paguen sus incapacidades y licencias
- Tener protección especial cuando se padecen enfermedades catastróficas
- Recibir un trato digno sin discriminación alguna
- Que solamente le exijan su documento de identidad para acceder a los servicios de salud
- Que le informen donde y como puede presentar una PQRSF
- Recibir los servicios de salud en condiciones de higiene, seguridad, y respeto
- Recibir servicios continuos, sin interrupción y de manera integral
- Ser informado sobre los costos de su atención en salud
- Recibir o rechazar apoyo espiritual o moral
- Que se mantenga estricta confidencialidad sobre su información clínica
- Obtener información clara y oportuna
- Recibir una segunda opinión médica si lo desea
- Que usted o la persona que lo representa acepte o rechace cualquier tratamiento y que su opinión sea tenida en cuenta
- Que se respete su voluntad en donar o no sus órganos

7.6 Comité de Etica Hospitalaria

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E, cuenta con un mecanismo institucional como es el Comité de Etica Hospitalaria, conformado por Resolución No. 110. 04.02.427 del 13 de junio de 2022, el cual aborda cuestiones éticas que surgen en la atención al paciente y facilita la toma de decisiones.

7.6.1 Objetivo del Comité de Etica Hospitalaria

El objetivo de este comité, es brindar asesoramiento sobre la moral en la atención clínica, educar al personal clínico sobre ética médica y desarrolla políticas relacionadas con la atención al paciente.

7.7 Conflicto de intereses

El artículo 44 de la Ley 1952 de 2019, Código General Disciplinario nos indica que 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”*.

	MANUAL	MN02-GTH	
		Versión 03	Página 16 de 19
	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha Emisión: Agosto de 2023 Fecha Revisión: Septiembre 2024 Fecha Actualización: Septiembre 2024	

7.7.1 Importancia de la identificación y declaración de los conflictos de intereses

Es necesario que los servidores públicos y contratistas tengan conocimiento sobre aquellas situaciones en las que sus intereses personales pueden influir en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, en beneficio particular, afectando el interés público, con el fin de que puedan ser advertidos y gestionados en forma preventiva, evitando que se favorezcan intereses ajenos al bien común, de lo contrario, se pone riesgo la obligación de garantizar el interés general del servicio público y afectan la confianza ciudadana en la administración pública.

7.7.2 Herramienta para declarar los conflictos de intereses

Los gerentes públicos y demás personas determinadas por la Ley 2013 de 2019 **deben declarar los posibles conflictos de intereses, bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios en el Aplicativo por la Integridad Pública**, en el cual, los entes de control y la ciudadanía pueden consultar y usar esta información, así como las entidades que podrán hacer la gestión preventiva correspondiente.

Igualmente, todo servidor público que se enfrente a posibles conflictos de intereses deberá presentar sus impedimentos según lo establecido en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.

7.7.3 Gestión preventiva de conflicto de intereses

Una adecuada gestión preventiva de conflictos de interés, es la formulación de una estrategia anual en el marco de la planeación institucional que incluya, entre otras, las siguientes acciones:

- **Capacitar a sus servidores y contratistas** en la identificación, declaración y gestión de posibles conflictos de intereses.
- **Establecer, implementar y socializar** con ellos su procedimiento interno para el manejo y declaración de conflictos de intereses.
- **Mantener actualizada su información institucional** (planta de personal, nomenclatura de empleos, vinculaciones y desvinculaciones y hojas de vida) en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).
- **Identificar sus servidores y contratistas obligados a cumplir con las disposiciones de la Ley 2013 de 2019.**
- **Hacer seguimiento y control al cumplimiento de la Ley 2013 de 2019** en el Aplicativo por la Integridad Pública.

	MANUAL	MN02-GTH	
		Versión 03	Página 17 de 19
	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha Emisión: Agosto de 2023 Fecha Revisión: Septiembre 2024 Fecha Actualización: Septiembre 2024	

- **Analizar y gestionar los impedimentos declarados por sus servidores y contratistas**, las recusaciones informadas y los posibles conflictos de intereses registrados en el Aplicativo por la Integridad Pública, de acuerdo con el procedimiento interno definido.

7.7.4 Características de los conflictos de intereses

Las principales características de los conflictos de intereses son:

- Implican una confrontación entre el deber público y los intereses privados del servidor.
- Son inevitables y no se pueden prohibir debido a que los servidores públicos tienen familiares y amigos que podrían estar involucrados en alguna decisión laboral.
- Pueden ser detectados y declarados voluntariamente antes de que existan y generen irregularidades o corrupción.
- Por medio de su identificación y declaración se pretende preservar la independencia de criterio y el principio de equidad de la función pública.
- Se pueden constituir en un riesgo de corrupción y si se materializa, se incurrirá en actuaciones fraudulentas o corruptas.
- Afecta el normal funcionamiento de la administración pública.

7.7.5 Clasificación de los conflictos de intereses

Con el fin de analizar si la situación que se enfrenta es un posible conflicto de intereses y gestionarlo adecuadamente, los conflictos se clasifican de la siguiente forma:

Real:

Cuando el servidor **ya se encuentra en una situación** en la que debe tomar una decisión en la que tiene un interés particular.

Potencial:

Cuando el servidor tiene un interés particular que **podría** influir en sus obligaciones como servidor público, sin estar en ese momento en la situación de riesgo de conflicto de intereses. La situación puede presentarse en **el futuro**.

Aparente:

Cuando el servidor público **no tiene un interés privado**, pero frente a la sociedad este podría ser considerado como un conflicto de intereses y afectaría su imagen profesional y la de la entidad.

	MANUAL	MN02-GTH	
		Versión 03	Página 18 de 19
	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha Emisión: Agosto de 2023 Fecha Revisión: Septiembre 2024 Fecha Actualización: Septiembre 2024	

7.7.6 Qué se debe hacer ante una situación de conflicto de intereses?

El procedimiento a seguir en caso que el servidor público o contratista se encuentra en alguna situación que pueda catalogarse como conflicto de intereses, es el siguiente:

Paso 1. Identificar si se encuentra o no, en una situación de conflicto de intereses.

Paso 2. Declarar el conflicto de intereses ante el superior jerárquico, para lo cual puede utilizar el formato de declaración de conflictos de intereses.

Paso 3. Sin importar si el conflicto de intereses identificado es real, potencial o aparente, el servidor deberá declararse impedido o informar que se encuentra en esa situación.

Paso 4. Para declarar el impedimento por estar en una situación de conflicto de intereses, el servidor enviará dentro de los tres (3) días siguientes a su conocimiento la situación un escrito a su jefe o superior inmediato a través del formato de declaración situacional. En caso de no tener jefe o superior inmediato, debe presentar la declaración ante el representante legal de la entidad.

Paso 5. Dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha de recibido el escrito en mención, la autoridad competente deberá decidir si acepta o no el impedimento.

7.7.7 ¿Cuándo ocurre el conflicto de intereses?

El conflicto de intereses se presenta cuando se tiene un interés particular y directo en la regulación, gestión, control o decisión del asunto por parte de alguno de los siguientes sujetos:

- Cónyuge o compañero o compañera permanente del servidor público.
- Parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, civil o de crianza del servidor público.
- Socios de hecho o de derecho del servidor público.

7.7.8 El Conflicto de intereses NO es lo mismo que corrupción.

El conflicto de intereses es un riesgo de corrupción o disciplinario, pero si, el servidor público o contratista actúan movidos por su interés particular en provecho propio, y no se declaran impedidos, este se convierte en un hecho de corrupción.

7.8 Socialización y Divulgación del Código

Para la socialización del Código de Integridad, la Oficina de Talento Humano desarrolla diversas estrategias para que, en los procesos de inducción y reinducción, se incorpore este aspecto. Así mismo, gestiona acciones de formación, para capacitar al talento humano en las disposiciones y lineamientos del presente documento.

	MANUAL		MN02-GTH
			Versión 03
	CODIGO DE INTEGRIDAD		Fecha Emisión: Agosto de 2023 Fecha Revisión: Septiembre 2024 Fecha Actualización: Septiembre 2024

El Código de Integridad, es publicado en la página web institucional, para libre consulta por parte de los interesados. Así mismo, es enviado a cada servidor público de la institución, por correo electrónico, para su conocimiento. De igual manera se promueven acciones para divulgar los valores institucionales, en los diferentes ámbitos de la entidad.

8. DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- MN1-PLN “Sistema de Administración del Riesgo de Corrupción, Opacidad y Fraude- SICOF”
- Estatuto Anticorrupción
- Guía para la identificación y declaración de conflicto de intereses en el sector público colombiano.

9. CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA

No. Versión	Fecha Revisión / Actualización	Pagina	Solicitante	Cambios y/o modificaciones realizadas
01	Agosto de 2023	Todo	José Luis Quintero	Realización del documento
02	Septiembre de 2023	Todo	María Fernanda Salazar Cedeño	Actualización del documento
03	Septiembre de 2024	4, 14 al 19	María Fernanda Salazar Cedeño	Actualización, se agrega conflicto de intereses, derechos y deberes de usuarios y principios, Se actualizó misión y visión

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	María Fernanda Salazar Cedeño	Jefe de Oficina Talento Humano	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
REVISÓ	Isabel Cristina Torres Salazar	Jefe Oficina de Calidad	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
APROBÓ	Clara Inés Sánchez	Gerente	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>