

	POLITICA	PO02-GTH	
		Versión 01	Página 1 de 5
	POLITICA DE INTEGRIDAD	Fecha Emisión: febrero de 2025 Fecha Revisión: - - Fecha Actualización: - -	

1. PROPOSITO DE LA POLITICA

Establecer estrategias para la consolidación, socialización, apropiación y práctica del Código de Integridad, por parte de todos los servidores públicos y colaboradores del Hospital Raúl Orejuela Bueno, dentro y fuera de la institución preservando y asegurando la aplicación de los valores institucionales.

2. ALCANCE

Esta política de Integridad inicia con la socialización del código de integridad y termina con la apropiación y práctica de los valores integrados por parte de los servidores públicos y demás colaboradores.

3. DEFINICIONES

Auto-control: Capacidad que deben desarrollar todos y cada uno de los servidores públicos de la organización, independientemente de su nivel jerárquico, para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de la función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política y la Ley.

Auto-gestión: capacidad de toda organización pública para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera eficiente, eficaz y efectiva la función administrativa que le ha sido asignada por la Constitución, la ley y sus reglamentos.

Calidad: Entendida como el impulso hacia la mejora permanente de la gestión, para satisfacer cabalmente las necesidades y expectativas de la ciudadanía con justicia, equidad, objetividad y eficiencia en el uso de los recursos públicos.

Clima organizacional: Es el ambiente propio de la entidad, producido y percibido por los servicios de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables orientadas a su creencia, percepción grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Código de Integridad: Se constituye en el principal instrumento técnico de la política de integridad del MIPG. Es una herramienta de cambio cultural que busca modificar 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; además, pretende transformar los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, con base en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad.

Conflicto de intereses: “Cuando el interés general propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo del servidor público”. Artículo 44 Código General Disciplinario (ley 1952 de 2019).

	POLITICA	PO02-GTH	
		Versión 01	Página 2 de 5
	POLITICA DE INTEGRIDAD	Fecha Emisión: febrero de 2025 Fecha Revisión: - - Fecha Actualización: - -	

Fraude: Según el Código Penal, el fraude es un delito en el que una persona, mediante engaño o aprovechándose del error de otra, obtiene ventaja o lucro de forma indebida, ya sea para sí misma o para alguien más.

Integridad Pública: Se refiere a la alineación entre las normas, valores y principios éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público (OCDE 2017).

Principios: son el conjunto de valores, creencias, normas que orientan y regulan la vida en la organización. Se convierten en un soporte de la visión, la misión, la estrategia y los objetivos estratégicos.

Transparencia: Consiste en poner a disposición del público de manera completa, oportuna y permanente, la información sobre todas las actuaciones de la administración, salvo los casos que expresamente establezca la ley.

Valores: Se entienden aquellas formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.

4. NORMATIVIDAD VIGENTE

- Ley 489 de 1998: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1437 de 2011: Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de Contencioso Administrativo.
- Ley 1474 de 2011, reformada por la Ley 2080 de 2021: 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 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.
- Decreto 1081 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República.
- Decreto Nacional 124 de 2016: Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”
- Decreto Nacional 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.

	POLITICA	PO02-GTH	
		Versión 01	Página 3 de 5
	POLITICA DE INTEGRIDAD	Fecha Emisión: febrero de 2025 Fecha Revisión: - - Fecha Actualización: - -	

- **Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario**, Artículo 44: Conflicto de Intereses “Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho. Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido”.
- **Ley 2013 de 2019:** Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.

5. RESPONSABILIDAD

La responsabilidad de la política de integridad en el Hospital Raúl Orejuela Bueno se basará en el compromiso de todos los servidores públicos, quienes asumirán y cumplirán de manera consciente y responsable los principios y valores del Código de Integridad. Este compromiso será observado a lo largo de todos los niveles jerárquicos, sin detrimento de las normas, códigos o manuales vigentes. Además, todos los servidores públicos tendrán la obligación de cooperar activamente en la ejecución de las actividades programadas, garantizando así el cumplimiento de esta política en todas las áreas del hospital.

Para el desarrollo de la Política de Integridad y la implementación de las actividades propuestas por la Oficina de Talento Humano, se contará con el apoyo de diversas áreas clave, como la Oficina Asesora de Planeación, la Oficina Asesora Jurídica, la Oficina Asesora de Control Interno, la Oficina de Control Disciplinario Interno y el área de Comunicaciones. Cada una de estas oficinas deberá colaborar de manera activa para asegurar la correcta ejecución de la política y el cumplimiento de sus objetivos.

- **Oficina Asesora de Planeación:** Responsable de incorporar dentro del Programa de Transparencia y Ética Pública, las acciones asociadas a la integridad del servicio público.
- **Oficina de Control Interno:** le corresponde realizar el seguimiento y control a la implementación de las acciones asociadas a la integridad del servicio público.
- **Oficina de Talento Humano:**
 - Seguimiento al registro de la declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP.
 - Monitoreo a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés de los servidores públicos obligados por la Ley 2013 de 2019.
 - Monitoreo del registro de la información de las Personas Expuestas Políticamente – PEP de acuerdo con el Decreto 830 de 2021.
 - Incluir en el Plan Institucional de Capacitación - PIC jornadas de sensibilización y capacitación sobre temas asociados a la integridad del servicio público como son cultura de la integridad, conflictos de interés, código de integridad, entre otros.
- **Oficina de Jurídica – Proceso de Contratación:**
 - Realizar monitoreo a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés de los contratistas en el aplicativo por la integridad pública.
 - Desempeñar el rol de acompañamiento a servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos para que cuenten con asesoría legal o técnica para la

	POLITICA		PO02-GTH
			Versión 01
	POLITICA DE INTEGRIDAD		Página 4 de 5 Fecha Emisión: febrero de 2025 Fecha Revisión: - - Fecha Actualización: - -

declaración de conflictos de interés o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.

- **Oficina de Control Disciplinario Interno:**
 - Capacitar a los funcionarios sobre conflictos de interés y absolver consultas sobre la existencia de alguna causal de conflictos de interés, mediante información, ejemplos reales y comentarios concretos sobre situaciones de conflicto de interés que se puedan generar en el servicio público.
 - Desde el punto de vista preventivo, orientar a los servidores de la entidad, sobre la promoción de la transparencia, la integridad y la honestidad de los servidores públicos, reduciendo con ello, algunos riesgos de corrupción en la función pública.
- **Oficina de Comunicaciones:** Generar piezas comunicativas que sensibilicen a los funcionarios sobre la cultura de la integridad, conflicto de intereses y código de integridad.

6. POLITICA

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E. se compromete a garantizar un entorno institucional que promueva una cultura de integridad. En este sentido, se busca que todos los servidores públicos, contratistas y demás colaboradores actúen con plena apropiación de los valores del Código de Integridad, gestionen adecuadamente los conflictos de interés y se comprometan a anteponer el interés público sobre cualquier beneficio personal o de grupo.

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.

	POLITICA		PO02-GTH
			Versión 01
	POLITICA DE INTEGRIDAD		Página 5 de 5 Fecha Emisión: febrero de 2025 Fecha Revisión: - - Fecha Actualización: - -

Valores De Integridad De Los Servidores Públicos

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., acoge los valores que declara el DAFP, el cual presentó los 5 valores que componen el Código de Integridad aplicable a todos los servidores públicos en Colombia.

- Respeto.
- Honestidad.
- Compromiso.
- Justicia.
- Diligencia.

Herramientas para medir la Política de Integridad: La política de Integridad a través de la función pública utiliza un mecanismo de seguimiento y medición el FURAG (formulario único de reporte y avance de gestión).

Seguimiento: El sistema de seguimiento y medición del Código de Integridad es una herramienta que permite conocer el grado de apropiación de este código en las entidades públicas. Este sistema está compuesto por tres alternativas de evaluación, cada una enfocada en medir diferentes perspectivas en el proceso de ejecución del Código: la primera utiliza las herramientas de la función pública (caja de herramientas); la segunda consiste en desarrollar e implementar un sistema de indicadores para evaluar el comportamiento de los servidores públicos; y la tercera alternativa se basa en la medición de integridad a través del FURAG.

7. METAS

- Lograr un cambio cultural apropiando, fortaleciendo valores y creencias que garanticen el interés general en las actuaciones de los servidores públicos.
- Lograr identificar y gestionar situaciones que puedan comprometer o limitar el desempeño de las funciones encomendadas a los servidores públicos.
- Fortalecer la toma de decisiones basadas en las evidencias por medio de procesos, procesamiento y análisis de información.
- Implementar mecanismos para la gestión preventiva de Conflictos de Interés.
- Fortalecer la gestión de riesgos y de sanciones para garantizar la Integridad Pública, en el Marco del Sistema de Control Interno.

8. CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA

No. Versión	Fecha Revisión / Actualización	Pagina	Solicitante	Cambios y/o modificaciones realizadas
01	febrero 2025	Todo	Luisa María Melo	Creación del documento

	POLITICA		PO02-GTH
			Versión 01
	POLITICA DE INTEGRIDAD		Página 6 de 5 Fecha Emisión: febrero de 2025 Fecha Revisión: - - Fecha Actualización: - -

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	María Eugenia Muñoz Bedoya	Profesional Especializado Talento Humano	Ver Formato FR35-GCA Aprobación de la Información Documentada
	Luisa María Melo Arana	Profesional Universitario Planeación	Ver Formato FR35-GCA Aprobación de la Información Documentada
REVISÓ	María Fernanda Salazar Cedeño	Jefe Oficina de Talento Humano	Ver Formato FR35-GCA Aprobación de la Información Documentada
	Isabel Cristina Torres	Jefe oficina de Calidad	Ver Formato FR35-GCA Aprobación de la Información Documentada
APROBÓ	Clara Inés Sánchez Perafán	Gerente	Ver Formato FR35-GCA Aprobación de la Información Documentada