



Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
		Página 1 de 52
		Fecha Creación:17052020
		Creado por: MIPG
		Próxima Revisión: 17052025

PLAN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2020-2023.



1 INTRODUCCIÓN

El proceso de construcción del Código de Integridad para todas las entidades del Estado Colombiano estuvo antecedido del diagnóstico realizado por la OCDE Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos de los códigos de ética en Colombia el cual concluyó que estos se caracterizaban por su heterogeneidad por ser extensos y porque en muchos casos fueron producto de consultorías externas razón por la cual eran desconocidos por la mayoría de los servidores públicos y por ende de difícil apropiación en su día a día laboral; por lo cual se recomendó como una buena práctica la construcción participativa por medio de votación nacional este proceso fue liderado en Colombia por un equipo interdisciplinario del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFFP donde fueron seleccionados el grupo de valores final por casi veinticinco mil servidores públicos del país mediante mecanismos como: buzones dispuestos en ministerios y departamentos administrativos así como a través de un formulario de votación virtual y que con la colaboración del DNP Departamento Nacional de Planeación se pudo analizar y compilar el documento final que contiene la propuesta de divulgación

El Gobierno a través de Función Pública quiere promover las precepciones actitudes y comportamientos de los servidores y ciudadanos que reflejen la integridad en sus labores diarias busca frenar la dispersión de códigos de ética y que todas las entidades del país compartan un estándar de comportamiento definido a través de los valores que componen el Código de Integridad proponiendo un lenguaje común entre las entidades y sus servidores El Código de Integridad será el código general del servicio público siendo la base para que las entidades promuevan sus propios procesos de socialización y apropiación en la cotidianidad

Como resultado del diagnóstico se planteó la urgencia de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque preventivo. Asimismo se estimó que esa política debía buscar la creación de un único código de ética común para todas las entidades públicas que las caracterizara. Con base a estas recomendaciones el DAFF lideró la construcción del Código de Integridad para el Servicio Público Colombiano como parte fundamental del nuevo Marco de Integridad del Sector Público.

El Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP realizó el diseño e implementación del Código de Integridad para Servidores Públicos el cual se compone de cinco valores que son: Honestidad Respeto Compromiso Diligencia y Justicia los cuales deben trazar las conductas de quienes laboran en entidades del Estado y brindan una atención a la ciudadanía en general Es así como se concluye con la elaboración del Código el cual consta de cinco valores honestidad respeto compromiso diligencia y justicia cada uno de ellos con una serie principios de acción asociados en términos positivos lo que hago como servidor público íntegro y negativos lo que no hago como servidor público íntegro

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional del de septiembre de y aplica a todas las entidades y organismos públicos independientemente de su naturaleza jurídica rama del poder público o nivel al que pertenezcan incluyendo a todos los organismos y entidades del Estado

El Código de Integridad es una estrategia innovadora de cambio cultural a través de la cual se busca sistematizar de manera pedagógica y sencilla cómo deben ser y obrar los servidores públicos y con acciones cotidianas deben promover esos valores que se espera puedan ser identificados por todos los colombianos. Se trata de devolver a los servidores la convicción de que su trabajo vale que siempre hay opciones de mejora y que nuestras acciones tienen un impacto enorme en el futuro del país redundando en servidores públicos felices, orgullosos y comprometidos con la integridad traduciéndose lo anterior en entidades más eficientes que logren resultados que mejoren notablemente la vida de los ciudadanos.

Los valores del servicio público es un código de integridad; un instrumento innovador para la promoción de la transparencia que busca orientar nuestras actuaciones como servidores de manera pedagógica y con un enfoque preventivo. Para eso toma en consideración dos premisas: trabajar de la mano con los servidores públicos y aplicar metodologías no tradicionales que lleven a lograr diferentes resultados gracias a la apropiación de valores.

Para materializar e interiorizar el Código de Integridad crearon la Caja de Herramientas que tiene como objetivo ser una guía para la implementación y socialización de los valores del servicio público. También es indispensable fortalecer el trabajo técnico del Estado mediante metodologías pedagógicas que lleguen a las personas en su cotidianidad logrando así un impacto más profundo a nivel cultural en los servidores públicos que se refleje en un Estado fortalecido con entidades públicas eficientes y transparentes que logran cumplir sus compromisos para crear relaciones de confianza con los ciudadanos.

 <p>HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 4 de 52
			Fecha Creación:17052020

PLAN DE INTEGRIDAD

Creado por: MIPG

Próxima Revisión: 17052025

2 MARCO NORMATIVO

Que el artículo de la constitución política dispone 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 de funciones Igualmente señala que "las autoridades administrativas deben coordinar las actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado La administración pública en todas sus órdenes tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley

Que la constitución política en sus artículos establece "en las entidades públicas las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar según la naturaleza de sus funciones métodos y procedimientos de control interno de conformidad con que disponga la ley

Ley 8 del de noviembre de establece normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones

La Ley 8 del de diciembre de 8 establece la Creación del Sistema de Desarrollo Administrativo con el propósito de articular la planeación estratégica de las entidades con la de su quehacer administrativo a través de las políticas y los planes sectoriales de desarrollo administrativo Así mismo se fortalece el Control Interno con la creación del Sistema Nacional de Control Interno a fin de darle una connotación más estratégica El artículo de la ley 8 de 8 crea el Sistema Nacional de Control Interno conformado por el conjunto de instituciones instancias de participación políticas normas procedimientos recursos planes programas proyectos metodologías sistemas de información y tecnología aplicable inspirado en los principios constitucionales de la función administrativa cuyo sustento fundamental es el servidor público Esta Ley señala que son principios para el ejercicio de la función pública: "buena fe igualdad moralidad celeridad economía imparcialidad eficacia eficiencia participación publicidad responsabilidad y transparencia art La misma dispone que es prioridad del ejercicio de la función pública la búsqueda del interés general art

Circular Instructiva N° del de agosto de de la superintendencia Nacional de Salud establece que se dé inicio y se ejecute los procesos de Elaboración del Código del Buen Gobierno y Ética CONDUCTA 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 de la Ley de Ley del de octubre de Congreso de Colombia El artículo de la Ley del de octubre por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud establece que la conducta de quienes ejercen 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

Ley de 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

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1 Página 5 de 52 Fecha Creación:17052020 Creado por: MIPG
		PLAN DE INTEGRIDAD	Próxima Revisión: 17052025

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

Ley de Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones Regula el derecho de acceso a la información pública los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información

Que el artículo de la Ley de 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

Decreto 8 del de mayo Función Pública El Decreto 8 del de mayo expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública; derogando el decreto del de mayo de por el cual se actualiza el modelo estándar de control interno MECI y derogando en su art el decreto del de mayo de por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano

Decreto del de septiembre Función Pública El Decreto del de septiembre
Por medio del cual se modifica el Decreto 8 de Decreto Único Reglamentario del
Sector Función Pública en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo de
la Ley de ; establece y actualiza los sistemas de gestión las políticas de gestión y
desempeño institucional el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y la articulación de los
sistemas de gestión con el sistema de control interno

Que el Decreto nacional del “por medio del cual se modifica el Decreto 8 de Decreto único Reglamentario del Sector Función pública en lo relacionado con el sistema de Gestión estableció en el artículo de la Ley 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 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

Que el Decreto de en el artículo señaló las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional y Las políticas de Desarrollo Administrativo de la Ley 8 de 8 formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública con el objetivo de otorgar las políticas de Gestión y Desempeño Institucional que comprenden Planeación Institucional Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público Talento humano Integridad Transparencia acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

Que el artículo **señalo como unos de los objetivos del modelo integrado de planeación y gestión –MIPG en el numeral “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**

Que en consecuencia resulta imperativo para la Administración Departamental adoptar el código general o código tipo denominado Valores del Servicio Público - Código de Integridad para lo cual se expedirá a manera de directriz a la ESE Hospital Octavio Olivares un acto administrativo a través del cual se adopten los valores del código de integridad

Que el manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG en el numeral “Política de Integridad de la dimensión del talento Humano 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 mínimo de integralidad 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 todo el código de integralidad elaborado por la Función pública se señaló que “constituye una herramienta para ser implementada por las entidades públicas de la rama ejecutiva colombiana Cada uno de los valores que incluyó el código determinó una línea de acción cotidiana para los servidores quedaron compendiados cinco valores así: Honestidad respeto compromiso diligencia justicia

Que a la expedición del Código de integridad del Servicio Público lo acompañó una Caja de Herramienta para acciones de cambio en el que se instó a las entidades públicas a implementar el código y se indicaron una serie de estrategias para hacerlo

Que se mencionó 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 requerimiento 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 nos planeamos la necesidad de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integralidad de la administración pública con un enfoque pedagógico y preventivo.

Que en el documento "Recetario para la Integridad – "Caja de Herramientas del Código de Integralidad se precisó un proceso de armonización entre los antiguos códigos de ética y el actual código de integralidad resaltando que "este paso es muy importante porque partimos de la base que esto no se trata de un "borrón y cuenta nueva Si bien la construcción de un código de integralidad de tipo general para todos los servidores el cual enriquece a la institucionalidad pública del país; porque lo que viene haciendo cada entidad con su código de ética es enormemente valioso Por esto hemos construido una metodología de armonización que te permitirá junto con tu equipo de trabajo hallar los puntos de encuentro entre el código de ética de tu entidad y el código de integridad y realizar una comparación entre el contenido de cada uno

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 7 de 52
			Fecha Creación:17052020

PLAN DE INTEGRIDAD

Creado por: MIPG

Próxima Revisión: 17052025

El Código de Integridad es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG II la cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano que bajo el lineamiento de la ya nombrada política de integridad por medio de la función pública se elabora el código de integridad para los servidores públicos en Colombia. En la medida que el MIPG fue decretado mediante la expedición del Decreto No _____ de _____ desde el momento de su expedición todos sus componentes entraron en vigencia para las entidades para las cuales tiene aplicabilidad el modelo. Esto quiere decir que con dicho decreto el Código de Integridad entró en vigencia jurídica para todas estas entidades.

Ley _____ del _____ de mayo _____ Congreso de la Republica La Ley _____ del _____ de mayo _____ por la cual se adopta el Plan Nacional de Desarrollo _____ 8- _____ “Pacto por Colombia pacto por la equidad reitera la integración en un solo Sistema de Gestión los Sistemas de Gestión de la Calidad de qué trata la Ley 8 de _____ y de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 8 de _____ 8 El Sistema de Gestión deberá articularse con los Sistemas Nacional e Institucional de Control Interno consagrado en la Ley 8 de _____ y en los artículos _____ al _____ de la Ley 8 de _____ 8

DIMENSIÓN 1 Talento Humano



3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Formular un plan de acción alcanzable y real para el desarrollo de estrategias y acciones que le permita a la ESE Hospital fortalecer una cultura organizacional orientada al servicio la integridad la transparencia y rechazo a la corrupción mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental lo cual se verá reflejado en la prestación de bienes y servicios permitiendo aumentar la confianza de los ciudadanos hacia la Institución

3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Formular un autodiagnóstico que muestre el estado actual del proceso de implementación y apropiación por parte de los servidores públicos de la ESE
 - ✓ Proponer actividades de implementación y gestión del Código de integridad con el fin de hacerlo parte de la cultura organizacional de la ESE
 - ✓ Presentar un programa de ejecución del plan de gestión del Código de Integridad con el correspondiente seguimiento y resultado de su implementación
 - ✓ Sensibilizar a todos los servidores públicos para que incorporen los valores en su quehacer diario
 - ✓ Fomentar entre los servidores una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública que fortalezca y defienda lo público
 - ✓ Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura en la institución
 - ✓ Reducir la aceptación social de los hábitos y comportamientos que contravengan los valores del servicio público
 - ✓ Brindar orientaciones para la implementación de la política y código de integridad de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión
 - ✓ Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en las entidades públicas distritales

4 MARCO CONCEPTUAL

Autonomía Administrativa: Capacidad que tiene la entidad para organizarse de forma independiente creando dependencias o estableciendo reglamentos para la actividad que desarrolle

Agremiación: Es una entidad formada por un conjunto de agremiados para la persecución de un fin de forma estable sin ánimo de lucro y con una gestión democrática

Arrojante: Persona que muestra soberbia y trata con desprecio a los demás

Cambio cultural: El cambio cultural hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos

Canales de comunicación: Para nuestra institución los medios por los cuales logramos comunicación con los usuarios y la comunidad tienen una relevancia significativa debido a que a través de ellos se expresan las ideas avances logros y en general se hace visible la gestión de la institución a sus partes interesadas

Clima organizacional: Se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización el cual está relacionado con la motivación de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental.

 <p>HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 9 de 52
			Fecha Creación:17052020

PLAN DE INTEGRIDAD

Creación por: MIPG
Próxima Revisión: 17052025

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

Colaboradores: El usuario interno se identifica como el valor más importante para el logro de sus objetivos y metas organizacionales

Comprometer: Poner a una persona o una cosa en una situación difícil incómoda o delicada

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

Conflicto de Interés: Son aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto en lo relacionado a un interés primario para él o ella y la integridad de sus acciones tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario el cual frecuentemente es de tipo económico o personal

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 redonda en el aumento de la confianza institucional interna y externa

Consultoría Externa: Es un servicio de ayuda a los Gestores prestada por técnicos externos expertos en el asesoramiento y planificación de los problemas cotidianos o extraordinarios cuya solución puede tener importantes connotaciones o derivar en resultados imprevistos

Contratista: Persona o entidad que por contratar ejecuta una obra material o está encargada de un servicio para el gobierno una corporación o un particular

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

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1 Página 10 de 52 Fecha Creación:17052020 Creado por: MIPG
		PLAN DE INTEGRIDAD	Próxima Revisión: 17052025

Diligencia: Es la cualidad o virtud de realizar una determinada tarea con una gran eficiencia y en un periodo de tiempo relativamente corto. Hay que añadir la buena voluntad en hacer bien la labor encomendada además de un sentimiento de responsabilidad.

Directivos: Es la Junta Directiva con quien se establecen las principales interacciones y quien es el principal representante del Hospital ante la sociedad

Direccionamiento Estratégico: Es un enfoque sistemático lógico y objetivo para la toma de decisiones en una entidad en condiciones de incertidumbre o con antecedentes escasos mediante la organización de la información tanto cualitativa como cuantitativa de la entidad

Eficacia: Capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa

Eficiencia: Capacidad para realizar o cumplir adecuadamente una función

Ejemplificar: Demostrar ilustrar explicar o apoyar algo con ejemplos

Ente jurídico: Es un individuo con derechos y obligaciones que existe pero no como persona sino como institución que es creada por una o más personas físicas para cumplir un objetivo social que puede ser con o sin fines de lucro

Estado: En esta parte interesada se encuentran incluidas entidades públicas de control y/o de apoyo con las cuales el Hospital tiene contacto o interacción en diversos aspectos relacionados con la dinámica institucional.

Estándar: Que sirve de patrón modelo o punto de referencia para medir o valorar cosas de la misma especie

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. Esta 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**

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 11 de 52
			Fecha Creación:17052020

PLAN DE INTEGRIDAD

Creado por: MIPG

Próxima Revisión: 17052025

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

Factor inherente: Se emplea para designar a todo aquello o aquel que como consecuencia de la naturaleza que ostenta se halla inseparablemente unido a otro o a algo

Fomentar: Favorecer de algún modo que una acción se desarrolle o que aumente un aspecto positivo de ella

Función Pública: Es la entidad técnica estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional



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

Gestión pública: Es una especialidad que se enfoca en la correcta y eficiente administración de los recursos del Estado a fin de satisfacer las necesidades de la ciudadanía

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.

Imparcialidad: Ausencia de inclinación en favor o en contra de una persona o cosa al obrar o al juzgar un asunto

Indicador: Dato o información que sirve para conocer o valorar las características y la intensidad de un hecho o para determinar su evolución futura

Integridad: Consiste en la coherencia entre lo que se piensa se dice y se hace. En el ámbito de lo público la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad la prestación eficiente de servicios públicos la calidad

en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien la integridad es una característica personal que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

Interdisciplinario: Que se compone de varias disciplinas científicas o culturales o está relacionado con ellas

Instituciones educativas aliadas: El Hospital en su interés por apoyar la cualificación del talento humano en salud realiza diferentes eventos académicos en asocio con sus aliados: Convenios Docencia servicios con aliados académicos entre otros

Medio Ambiente: Es un compromiso conjunto e indelegable de todas las personas de una organización. Su importancia radica en la imperiosa necesidad de proteger y usar de modo racional los recursos naturales de modo tal que las generaciones futuras puedan disfrutarlos.

Oferente: Es aquella persona o empresa que brinda un producto o servicio normalmente con el objetivo de obtener ganancias

Órganos de control: Son aquellos organismos a los que la Constitución Política les confía las funciones relacionadas con el control disciplinario defender al pueblo y el control fiscal y penal. No están adscritos ni vinculados a las Ramas del poder público.

Patrimonio propio: Conjunto de bienes y servicios de una entidad para la prestación del servicio

Organizaciones Sociales: son entendidas como entidades que buscan resolver problemas que afectan a la comunidad y desarrollar iniciativas de interés para sus miembros

Personería Jurídica: Se reconoce a una persona, entidad, asociación o empresa con capacidad suficiente para contraer obligaciones y realizar actividades que generan plena responsabilidad jurídica frente a sí mismos y frente a terceros.

Políticas: Son las directrices o lineamientos establecidos institucionalmente para orientar las actividades de los directivos y servidores públicos en forma coherente a la toma de decisiones en el desarrollo de los objetivos corporativos

Principios Institucionales: Los principios son normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta de los integrantes de un grupo humano; y en suma se busca que todos los miembros de la organización internalicen y vivan en armonía

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

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 13 de 52
			Fecha Creación:17052020
		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

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

Proveedores: Es necesario provocar y mantener cambios positivos con un acercamiento respetuoso y justo en las relaciones con los proveedores tratándolos como socios La concepción de los proveedores como aliados estratégicos permite que se logren los objetivos institucionales

Procedencia: Es el origen de algo o el principio de donde nace o deriva

Recursos públicos: percepciones e ingresos que percibe el Estado de cualquier naturaleza que sean con el objeto de financiar los gastos públicos

Servidor Público: Es aquella persona natural que ejerce una función pública y se encarga de realizar una tarea con el fin de generar un bienestar entre la sociedad Con esto no afirmamos que su trabajo sea ad honorem sino que independientemente del salario percibido su principal característica es que su tarea no está destinada a la actividad privada sino al servicio de la sociedad

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

Usuarios-pacientes: Mantenemos nuestro compromiso con la atención centrada en el usuario y su familia de forma excelente oportuna cálida y segura en el cual la humanización es un pilar fundamental

Valores: Rigen de manera implícita la conducta de los seres humanos son el soporte de la visión la misión la estrategia y los objetivos estratégicos Estos valores se manifiestan y se hacen realidad en nuestra cultura en nuestra forma de ser pensar y conducirnos

4 1 CÓDIGO DE ÉTICA/ CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO

“Los valores en la administración pública son indispensables al ser parte de la cultura organizativa la cual es vital en la conducta del personal ayudándole a crecer y a desarrollarse en armonía con la institución Cualquiera que sea la forma de los códigos en el fondo deben reunir dos requisitos: primero potenciar o fomentar siempre los valores y actitudes positivas y segundo proporcionar un criterio sólido para poder adecuar la conducta de las personas al buen ejercicio de la función pública De esta manera quien haya leído y asimilado un código conocerá lo que está bien y lo pondrá en

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1 Página 14 de 52 Fecha Creación:17052020 Creado por: MIPG
		PLAN DE INTEGRIDAD	Próxima Revisión: 17052025

práctica Un código eficiente además de permitir identificar los vicios o antivalores sienta las bases o establece un procedimiento para evitarlos o erradicarlos

El Código de Ética o Ideario Ético ahora llamado Código de Integridad según lo dispuesto por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión versión en adelante MIPG-v establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país convirtiéndose así en una guía de comportamiento en el servicio público

El MIPG-v es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos 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 del servicio según dispone el Decreto _____ de _____

Gráfico Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

El MIPG-v facilita a que la gestión de las entidades esté orientada hacia el logro de los resultados en el marco de la integridad y establece como uno de los principios **“Integridad y Confianza”** definiéndolo como principal criterio de actuación de los servidores públicos y deber hacia los ciudadanos

El MIPG-v desarrolla siete dimensiones operativas dentro de las que se encuentra la dimensión del Talento Humano en la que se concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano es decir todas las personas que laboran en la administración pública en el marco de los valores del servicio público contribuyen con su trabajo dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

El desarrollo de esta dimensión se realiza mediante dos políticas la de "Gestión Estratégica del Talento Humano y la de "Integridad cuyos objetivos se orientan a **"Fortalecer el liderazgo y el**

	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 15 de 52
	PLAN DE INTEGRIDAD		Fecha Creación:17052020 Creado por: MIPG Próxima Revisión: 17052025

talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas Así las cosas el Código de Integridad del Servicio Público se convierte en la principal herramienta para la implementación de la Política de Integridad de que trata la dimensión de Talento Humano del MIPG-v

5 RESEÑA HISTORICA DE LA ESE

5 1 ORIGEN Y NATURALEZA DE LA INSTITUCIÓN

La Empresa Social del Estado Hospital Octavio Olivares en sus inicios se originó como Puesto de Salud del corregimiento “LA MAGDALENA” cuando dejó de ser un corregimiento de Puerto Berrio. Este puesto de salud inició funciones en el local actual del Banco Agrario de Colombia en el parque principal luego fue elevado a la categoría de Centro de Salud “JUAN MOJICA ARMELLA” en reconocimiento a un médico que permaneció en la región y murió trágicamente. El señor Jaime Escobar de la finca La Unión donó al Municipio de Puerto Nare un terreno en la parte alta del pueblo para la construcción del actual Hospital el cual se inaugura en

La Empresa Social del Estado Hospital Octavio Olivares de Puerto Nare fue constituida como Hospital el día de Julio de con sede y domicilio en el Municipio de Puerto Nare; se nombró como primer gerente al señor Luis Alberto Raigoza quien desempeñó el cargo hasta el mes de Julio de

El concejo Municipal de Puerto Nare a través del acuerdo del de diciembre de 8 crea el Hospital Octavio Olivares como un establecimiento público con fijación de patrimonio y estructura administrativa

Posteriormente por medio del acuerdo de se reestructura y transforma en Empresa Social del Estado de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de

En la actualidad la ESE Hospital Octavio Olivares es una entidad de carácter municipal el cual presta servicios de primer nivel de atención a toda la comunidad del Municipio de Puerto Nare y también algunos usuarios de veredas o corregimientos de Municipios aledaños como Vasconia-Puerto Serviez Departamento de Boyacá y Canteras Municipio de San Luis

La institución tiene una capacidad instalada de tres camas hospitalarias una pediátrica una obstétricas y una hospitalización adultos una sala de partos y dos ambulancias Transporte Asistencial Básico tres camillas de observación adulto hombre tres camillas de observación adulto mujer tres consultorios de consulta externa y un consultorio de urgencias

La institución cuenta con una sede Centro de Salud La Sierra la cual cuenta con una capacidad instalada de tres camas hospitalarias una pediátrica una obstétricas y una hospitalización adultos una sala de partos una camillas de observación adulto hombre una camillas de observación adulto mujer dos consultorios de consulta externa y un consultorio de urgencias

	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
	Página 16 de 52		
	Fecha Creación:17052020		
PLAN DE INTEGRIDAD		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

6 DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

El Direccionamiento estratégico de la entidad es una herramienta que le permite definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional en el cual se plasman los fundamentos objetivos y estrategias con miras a garantizar los derechos satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de los ciudadanos destinatarios de sus servicios así como fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad lo anterior buscando el logro de la visión institucional

6.1 MISIÓN

Somos una Empresa Social del Estado del Municipio de Puerto Nare prestamos servicios de salud de primer nivel de complejidad con excelente calidad hacia nuestros usuarios a través de la gestión integral del riesgo; la promoción de la salud la prevención de la enfermedad a través de la atención humanizada la seguridad del paciente apoyados por un equipo humano idóneo capacitado con responsabilidad social conocimientos y competencias bajo un modelo de docencia servicio que contribuyan al bienestar y mejora de las condiciones de salud de la población

6.2 VISIÓN

La ESE Hospital Octavio Olivares será para el año una entidad de primer nivel de atención reconocida en la Región del Magdalena Medio por la excelente gestión integral del riesgo de la población mediante la innovación de los programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad la puesta del modelo docencia - servicio el fortalecimiento de la seguridad del paciente recursos físicos y tecnológicos de última generación permitiendo la utilización de forma eficiente y transparente de los recursos financieros

6.3 PRINCIPIOS CORPORATIVOS

SEGURIDAD DEL PACIENTE: El usuario será nuestra razón de ser todas nuestras funciones girarán en torno a él Será prioridad del personal institucional velar por que los servicios ofrecidos se desarrollen con un alto nivel de seguridad ofreciendo la tranquilidad requerida por cada usuario

VOCACIÓN DE SERVICIO: Actitud de vida de colaboración hacia los demás en todo momento y en todas partes que lleva a acciones desinteresadas que contribuyen a hacer más ligera y placentera la vida de los otros sin buscar recompensa agradecimiento y/o admiración

ATENCIÓN HUMANIZADA: Disponibilidad entrega trato humano cálido y actitud permanente de amabilidad con los usuarios velando siempre por el respeto de sus derechos

TRABAJO EN EQUIPO: Unir el esfuerzo con quienes participan en los procesos y actividades en búsqueda de objetivos y metas comunes como el logro de beneficios institucionales y personales

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 17 de 52
			Fecha Creación:17052020

PLAN DE INTEGRIDAD

Creación por: MIPG

Próxima Revisión: 17052025

RESPONSABILIDAD SOCIAL: Responsabilidad es hacernos cargo de las consecuencias de nuestras palabras decisiones y todos nuestros actos. Responsabilidad Social es hacer de la mejor manera lo que nos corresponde con efectividad calidad y compromiso sin perder de vista el beneficio colectivo de la comunidad a la que servimos y la comunidad en la cual estamos. Por esto implica asumir las consecuencias sociales de nuestros actos y responder por las decisiones que se toman en los grupos de los que formamos parte.

RESPETO: Es ponerse en el lugar del otro para comprenderlo desde adentro y adoptar esa otra perspectiva. Significa valorar a los otros como sujetos dignos que merecen nuestro reconocimiento y protección.

EFICIENCIA: Los funcionarios del Hospital actuarán responsablemente con el uso de los recursos para lograr los mejores resultados reconociendo que los recursos son limitados y eligiendo entre alternativas que pueden suministrar el mayor beneficio.

CALIDAD: Prestamos servicios de salud accesibles oportunos pertinentes y continuos con enfoque de seguridad y humanización centrados en el paciente y su familia.

CONFIDENCIALIDAD: Respeto a la información reservada o secreta de los seres humanos que no deben o no pueden ser difundidos en público o transmitidos a terceros sin consentimiento del interesado.

6 4 CÓDIGO DE INTEGRIDAD PARA EL SECTOR PÚBLICO COLOMBIANO

Un Código que de manera muy sencilla pero poderosa nos sirva de guía sello e ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos colombianos por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.

4 1 VALORES

HONESTIDAD

Actúo siempre con fundamento en la verdad cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y 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 dentro 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 con los medios destinados para ello

 <p>HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 18 de 52
			Fecha Creación:17052020

PLAN DE INTEGRIDAD

Creado por: MIPG

Próxima Revisión: 17052025

- ✓ Siempre denuncio las faltas delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo
- ✓ Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos tengan acceso a la información pública y hagan parte de la toma de decisiones cuando corresponda
- ✓ Actuó de forma coherente con lo que pienso y con las funciones a mi cargo lo cual genera credibilidad y confianza
- ✓ Denuncio las faltas delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo siempre

LO QUE NO HAGO

- ✗ No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en 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



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 y en cualquier situación por medio 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
- ✓ Establezco el límite de mis posibilidades teniendo como punto de partida el espectro de posibilidades de los demás; soy tolerante
- ✓ Reconozco aprecio y valoro las cualidades necesidades y decisiones de los otros ya sea por su conocimiento su experiencia o su condición de iguales
- ✓ 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 a los otros

LO QUE NO HAGO

- ✗ Nunca actúo de manera discriminatoria grosera o hiriente bajo 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

COMPROMISO

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas buscando siempre mejorar su bienestar

LO QUE HAGO

- ✓ Asumo mi papel como servidor público entendiendo el valor de los compromisos que he adquirido frente a la ciudadanía y el país
 - ✓ Escucho atiendo y oriento de forma efectiva a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público
 - ✓ Siempre que interactúo con otras personas estoy atento sin distracciones de ningún tipo
 - ✓ Desarrollo mis actividades con sentido de pertenencia y responsabilidad
 - ✓ Conozco los objetivos institucionales y enfoco de manera adecuada mis habilidades para aportar a lograrlos
 - ✓ 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
 - ✓ Presto un servicio ágil amable y de calidad

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

DILIGENCIA

Cumplo 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 mis obligaciones Lo público es de todos y no se debe desperdiciar

 <p>HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 20 de 52
			Fecha Creación:17052020

PLAN DE INTEGRIDAD

Creado por: MIPG

Próxima Revisión: 17052025

- ✓ Cumplio 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
- ✓ Planeo adecuadamente mi trabajo para optimizar el tiempo que tengo asignado para la realización de las tareas

LO QUE NO HAGO

- ✗ No malgasto ningún recurso público
- ✗ No postergo las decisiones y 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

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 por no tener la información clara
- ✓ 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
- ✓ Tomo decisiones con el objetivo de buscar siempre el bienestar general; procuro la equidad en beneficios y costos asumidos por aquellos que se verán afectados por mis decisiones
- ✓ Me esfuerzo por tener la mayor cantidad de información posible que me permita comprender la situación que debo resolver para hacerlo de la manera más acertada

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 inter eran en mi criterio toma de decisión y gestión pública

	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
	PLAN DE INTEGRIDAD		Página 21 de 52
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
			Próxima Revisión: 17052025

6 5 OBJETIVOS ESTRATEGICOS

Mejorar las competencias y el sentido de pertenencia del cliente interno mediante la gestión del talento humano que permitan contribuir al desarrollo institucional durante los próximos cinco años

Mejorar el desarrollo de los procesos a través de la implementación del Sistema de Gestión de la Calidad el Sistema de Control Interno el Sistema de Información el Sistema de Gestión documental el desarrollo de una gestión por procesos y el mejoramiento del ambiente físico y tecnológico que permitan la realización de las actividades de acuerdo a los lineamientos establecidos por la normatividad y la institución durante los próximos cinco años

Mejorar la fidelización de los usuarios mediante la participación comunitaria el mercadeo y las comunicaciones y la gestión de la satisfacción del usuario para contribuir a la eficiencia operativa durante los próximos cinco años

Buscar la sostenibilidad financiera de la institución a través de un plan que permita el manejo eficiente de los recursos el control del gasto inventarios monitorización del costo y gestión de los recursos que garanticen la prestación de servicios con calidad en la ESE a unos costos económicos y sociales acordes con la realidad del medio durante los próximos cinco años

7 POLITICAS PARA LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL

La ESE Hospital Octavio Olivares del Municipio de Puerto Nare – Departamento de Antioquia ha definido las siguientes políticas institucionales como lineamientos para el accionar institucional con base en lo definido por la normatividad y las necesidades institucionales

7 1 POLÍTICA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

La ESE Hospital Octavio Olivares se compromete a mejorar y cuidar la salud de sus usuarios mejorando el acceso a los servicios de salud sin discriminación alguna brindando una atención con calidad segura y humanizada centrado en el individuo la familia y la comunidad cubriendo de manera oportuna sus necesidades a través de las buenas prácticas en la atención enmarcada en los ejes de accesibilidad calidad y eficiencia definidos por la Política Nacional de Prestación de Servicios de Salud del Ministerio de Salud

7 2 POLÍTICA DE CALIDAD

La ESE Hospital Octavio Olivares está comprometida en prestar servicios de atención en salud de alta calidad a los usuarios garantizando el acceso la oportunidad la pertinencia la seguridad y la continuidad basado en la mejora continua la humanización del servicio la seguridad del paciente y el trato digno para satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios y mejorar sus condiciones de salud

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1 Página 22 de 52 Fecha Creación:17052020 Creado por: MIPG
		PLAN DE INTEGRIDAD	Próxima Revisión: 17052025

7.3 POLÍTICA DE MEJORAMIENTO CONTINUO

La ESE Hospital Octavio Olivares se compromete con la mejora continua como pilar para el desarrollo de habilidades y capacidades del talento humano fomentando la cultura del aprendizaje y la autoevaluación para el mejoramiento continuo permitiendo mejorar las debilidades y afianzar las fortalezas con actitud receptiva al cambio dentro de un enfoque basados en hechos para la toma de decisiones que permitan el óptimo desempeño individual y organizacional

7.4 POLÍTICA DE USO Y MANEJO DE INFORMACIÓN CONFIDENCIALIDAD

La ESE Hospital Octavio Olivares se compromete a dar cumplimiento la normatividad vigente para definir los estándares para salvaguardar la información contra el uso no autorizado divulgación o revelación modificación daño o pérdida de la información para impedir que terceros no autorizados tengan acceso a la misma; generando un círculo de confianza que facilite el acceso a nuestros usuarios internos y externos a los servicios de salud

7.5 POLÍTICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE

En la E S E Hospital Octavio Olivares nos comprometemos a brindar una atención segura que minimice los riesgos y prevenga la ocurrencia de eventos adversos durante el proceso de atención en salud del paciente; a través de un programa de seguridad basado en la gestión del riesgo la promoción de la cultura justa de seguridad la implementación de prácticas seguras y la gestión de eventos relacionados con la seguridad del paciente que conlleve al aprendizaje organizacional y el mejoramiento continuo de los procesos; involucrando al paciente y su familia en el autocuidado de su seguridad y dando cumplimiento a los requisitos normativos

7.6 POLÍTICA DE HUMANIZACIÓN DE SERVICIOS

La ESE Hospital Octavio Olivares Se compromete a prestar servicios de atención a través del trato humanizado digno ético al individuo familia y comunidad reconociendo y respetando su autonomía privacidad y dignidad bajo el modelo de atención acorde a su necesidad generando comunicación asertiva y una cultura de reconocimiento de los derechos y deberes de nuestros usuarios

77 POLÍTICA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD Y PREVENCIÓN DE LA ENFERMEDAD

La ESE Hospital Octavio Olivares se compromete a prestar servicios de atención con calidad en los programas de protección específica y detección temprana de la enfermedad orientando sus acciones a la gestión individual del riesgo para que el individuo familia y comunidad modifiquen o transformen sus comportamientos o factores de riesgos apuntando hacia estilo de vida saludable que favorezcan la salud y promuevan en ellos una vida sana y feliz

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 23 de 52
			Fecha Creación:17052020
		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

7 8 POLÍTICA DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE

La ESE Hospital Octavio Olivares se compromete a brindar a sus clientes internos y externos servicios con alto nivel de calidad respeto confiabilidad seguridad atención humanizada soportados mediante talento humano calificados y competitivos procesos debidamente instaurados hacia la gestión del riesgo individual buscando satisfacer sus expectativas necesidades y aumentando su fidelización hacia su institución

7 9 POLÍTICA DE GESTIÓN TALENTO HUMANO

La ESE Hospital Octavio Olivares se compromete a implementar un proceso adecuado de gestión clínica a través de un recurso humano que protejan la salud la integridad y la privacidad de los usuarios manteniendo un ambiente laboral propicio para el alto desempeño adecuado de las competencias habilidades actitudes e idoneidad de sus colaboradores de acuerdo con las necesidades de la entidad la sana convivencia el mejoramiento del clima organizacional

7 10 POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La ESE Hospital Octavio Olivares se compromete a mejorar continuamente las condiciones de trabajo y salud de sus colaboradores a través del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo el cual permita identificar y evaluar el nivel de exposición a peligros y riesgos de los trabajadores que puedan producir accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales y establecer los respectivos controles apuntando a la Protección y mantenimiento del mayor nivel de bienestar físico y mental de todos los trabajadores

7 11 POLÍTICA DE USO RACIONAL DE PAPEL

La ESE Hospital Octavio Olivares se compromete a promover acciones encaminadas reducir gastos administrativos a través del uso racional del papel a través de lineamientos que permitan el control y reducción de la utilización inadecuada del papel por medio de buenas prácticas de operaciones preventivas y correctivas aplicables a todos los servicios mediante de la sustitución de documentos en físicos por soportes y medios electrónicos

7 12 POLÍTICA DE GESTIÓN AMBIENTAL

La ESE Hospital Octavio Olivares compromete a conservar el medio ambiente y proteger los recursos naturales a través de la protección del medio ambiente con la utilización sostenible de los recursos la mitigación y la adaptación del cambio climático protegiendo la biodiversidad y los ecosistemas integrado con buen manejo del plan de residuos hospitalarios y poder brindar a nuestros clientes internos y externos entornos limpios seguros y saludables para el mejoramiento continuo la seguridad y la gestión del riesgo

7 13 POLÍTICA FINANCIERA

La ESE Hospital Octavio Olivares se compromete a realizar una adecuada gestión financiera que permita realizar un balance adecuado entre la calidad del servicio prestado frente el sistema de costeo que permitan establecer una asignación de recursos lo más real posible de cada servicio a través de

una correcta planeación financiera que permita anticipar las necesidades y gestionar con antelación el cierre de la brecha entre los recursos disponibles y los necesarios que asegure la correcta y eficiente utilización de los recursos disponible para dar cumplimiento con la misión y objetivos estratégicos mediante estrategias enfocadas en tres pilares: Mejorar la disponibilidad de financiamiento externo Aumentar la generación interna de recursos Priorizar las inversiones requeridas de acuerdo con su plan estratégico

7 14 POLÍTICA DE SEGURIDAD INFORMÁTICA

La ESE Hospital Octavio Olivares comprometida con la prestación de servicios de salud velará porque todos los funcionarios contratistas cumplan con los procesos y procedimientos estipulados por la empresa para la generación transmisión uso almacenamiento conservación y divulgación de la información generada ya sea en forma magnética o física y de esta manera generar información oportuna y veraz manteniendo la confidencialidad y seguridad de la misma a través de la evaluación e innovación tecnológica que soporte la gestión clínica académica y administrativa

7.15 POLÍTICA DE RACIONALIZACIÓN DE TRÁMITES

La ESE Hospital Octavio Olivares se compromete implementar estrategias normativas administrativas y tecnológicas que tiendan a simplificar estandarizar eliminar optimizar y automatizar trámites y otros procedimientos administrativos que faciliten el acceso oportuno a los usuarios a sus derechos reduciendo costos tiempos documentos procesos fortaleciendo la transparencia en el actuar institucional que nos rige y dando respuesta oportuna de las solicitudes de los usuarios

716 POLÍTICA DE TRATAMIENTO Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

La ESE Hospital Octavio Olivares somos respetuosos de los datos personales de los titulares y buscamos informar de manera suficiente a las personas sobre los derechos que tienen en su calidad de titulares de la información como es el de conocer, actualizar y rectificar o suprimir sus datos personales frente a la entidad en su condición de responsable del tratamiento y en los términos de ley. Así mismo el hospital velará por el uso adecuado del tratamiento al cual serán sometidos los datos personales y finalidad de los mismos de todos sus usuarios niños niñas y/o adolescentes enmarcados siempre dentro del cumplimiento de la misión institucional como prestador de servicios de salud y demás funciones administrativas constitucionales y legales de la Entidad".

717 POLITICA GERENCIAL DE CONTROL Y VIGILANCIA DE LOS CONTRATOS

La ESE Hospital Octavio Olivares se compromete como entidad pública a dar cumplimiento a los principios de la contratación vigilar la correcta ejecución del objeto contratado y proteger la moralidad administrativa salvaguardando los derechos de la entidad del contratista y de los terceros que puedan verse afectados por la ejecución del contrato; así como propender por la transparencia de la actividad contractual con el fin de prevenir la ocurrencia de corrupción

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1 Página 25 de 52 Fecha Creación:17052020 Creado por: MIPG
		PLAN DE INTEGRIDAD	Próxima Revisión: 17052025

7.18 POLÍTICA DE COMPRAS

La ESE Hospital Octavio Olivares garantizará una planeación para que toda compra se base en una necesidad real que justifique su adquisición y se establezca los criterios para elegir los proveedores de manera transparente y según manual de contratación y teniendo en cuenta los niveles máximos y mínimos de existencias y siguiendo el procedimiento de adquisiciones sea de óptima calidad precios competitivos cumplimiento en la entrega y convenientes condiciones de plazo para el pago

7 19 POLÍTICA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS

La ESE Hospital Octavio Olivares asume la administración de riesgo como parte integral del Direccionamiento estratégico garantizando la transparencia el cumplimiento normativo y permitiendo orientar la cultura organizacional hacia una gestión participativa e integral comprometiendo a todos los servidores al despliegue sistémico que permita identificar valorar evaluar monitorear y tratar los riesgos de manera responsable con miras a controlar sus efectos y contribuyendo de esta forma al logro sobre el cumplimiento de los objetivos y la misión institucional buscando satisfacer las expectativas tanto de los usuarios externos como internos de tal manera que los diferentes procesos adopten buenas prácticas que ayuden a prevenir la materialización de los posibles riesgos y que a la vez fomenten la cultura del autocontrol como mecanismo de mejoramiento continuo

7 20 POLITICA CÓDIGO DE ÉTICA/ CÓDIGO DE INTEGRALIDAD

La ESE Hospital Octavio Olivares se compromete a fortalecer la apropiación de los valores éticos y el comportamiento en sus servidores a través de la sensibilización y acompañamiento para generar una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación para el ejercicio de la gestión pública consolidando la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción

721 POLÍTICA DE LA AUTERIDAD Y EFICIENCIA EN EL GASTO PÚBLICO

La ESE Hospital Octavio Olivares se compromete a promover la optimización del uso de los recursos públicos de forma racional y eficiente afianzando la cultura del ahorro y la aplicación de los controles y lineamientos necesario sin que estos limiten o interfieran en el cumplimiento de la prestación de servicios al público y el objeto social de la empresa permitiendo que esta sea una entidad eficiente eficaz y austera

7.22 POLÍTICA DE GESTIÓN DOCUMENTAL

La ESE Hospital Octavio Olivares se compromete a fortalecer los mecanismos medios y buenas prácticas tendientes a salvaguardar el patrimonio documental físico y electrónico en las etapas del ciclo vital; producción recepción distribución trámite organización documental consulta conservación y disposición final de los documentos de la entidad para facilitar el cumplimiento de la misión institucional y los procesos de rendición de cuentas garantizando la adecuada conservación preservación y disposición para la consulta de los documentos de archivo La política de Gestión Documental se articulará con el sistema de Gestión de la Calidad

	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
	PLAN DE INTEGRIDAD		Página 26 de 52
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
			Próxima Revisión: 17052025

7 23 POLITICA DE TRANSPARENCIA Y ACCESO DE LA INFORMACIÓN PÚBLICA

La ESE Hospital Octavio Olivares se compromete a garantizar el acceso de la información pública generada adquirida transformada o que posea la entidad información que estará disponible y publicada en su página web para que los usuarios y entes de control puedan acceder a la información

7 24 POLITICA DE DEFENSA JUDICIAL Y PREVENCIÓN DEL DAÑO ANTIJURÍDICO

La ESE Hospital Octavio Olivares se compromete a identificar los problemas administrativos que generan litigiosidad e implica el uso de recursos públicos para reducir los eventos generadores del daño antijurídico a través de la formulación de un plan de acción para eliminar o disminuir las situaciones generadoras de daño con su respectivo seguimiento y evaluación que permita mitigar o controlar la problemática generadora del daño antijurídico

7 25 POLITICA DE GESTION DEL CONCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

La ESE Hospital Octavio Olivares se compromete a fomentar la cultura de enseñanza- aprendizaje a través de la mejora continua de los procesos como resultado de la estandarización de los mismos por medio de la sensibilización el autocontrol y las buenas prácticas mediante herramientas que permitan la gestión de la información y los datos favoreciendo la adaptación a las nuevas tecnologías que genere nuevo conocimiento en sus colaboradores que permita generar servicios y productos adecuados a la vanguardia de las necesidades de los usuarios y propicie una transformación de la misma institución donde se conecta el conocimiento entre los servidores y promueve buenas prácticas de gestión facilitando la obtención de mejores resultados

7 26 POLITICA DE CONTROL INTERNO

La ESE Hospital Octavio Olivares se compromete a instaurar desde la planeación los mecanismos adecuados para la adopción de la estructura del Sistema de Control Interno basado en la gestión del riesgo que contribuya y fortalezca el modelo a través de parámetros necesarios autogestión donde se establezcan acciones políticas método procedimientos mecanismos de prevención verificación y evaluación en procura de su mejoramiento continuo autorregulación en la cual cada uno de los servidores de la entidad se constituyen en parte integral autocontrol Control interno se reconoce como inherente a los procesos de la organización y es considerado un elemento estratégico para asegurar la consecución de sus objetivos en conformidad con la normatividad aplicable y el modelo integrado de planeación y gestión – MIPG

7 27 POLITICA DEL AMBIENTE FISICO

La ESE Hospital Octavio Olivares se compromete a brindar servicios de atención en salud con calidad y en ambientes seguros con una adecuada infraestructura y dotación suficiente y en buenos estados de equipos biomédicos e insumos y dispositivos médicos cumpliendo con normatividad vigente para garantizar el funcionamiento adecuado de los procesos asistenciales y de apoyo tanto en condiciones de normalidad como de emergencia así mismo promoverá y evaluará acciones para que el ambiente fisico garantice condiciones de privacidad respeto y comodidad para un atención humanizada hacia el cliente interno y externo

7.28 POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

La ESE Hospital Octavio Olivares Prohíbe: El consumo y venta de tabaco y sus derivados alcohol y sustancias psicoactivas en la institución; y se prohíbe presentarse al cumplimiento de sus actividades funciones y/o tareas bajo el efecto de sustancias psicoactivas incluidas bebidas alcohólicas o energizantes u otras que afecten el funcionamiento adecuado del desempeño laboral

7 29 POLITICAS CONTABLES

La ESE Hospital Octavio Olivares se compromete elaborar y presentar estados financieros bajo principios bases acuerdos reglas y procedimientos específicos adoptados según normatividad vigente para análisis interpretación y comunicación de información confiables razonable y oportuna para la toma de decisiones gerenciales

730 POLÍTICA DE USO RACIONAL DE MEDICAMENTOS

La ESE Hospital Octavio Olivares se compromete a realizar el uso adecuado de los medicamentos por medio de la prescripción racional que realiza el profesional haciendo uso de su mejor criterio con una adecuada selección dosis duración de tiempo apropiado donde se realice una intervención desde la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad para generar cambios en los factores de riesgos identificados el mal uso y el abuso de los medicamentos por parte del usuario

7.31 POLÍTICA DE USO RACIONAL DE ANTIBIÓTICOS

La ESE Hospital Octavio Olivares propenderá por el uso prudente de antibióticos para la seguridad del paciente prescribiéndolos sólo cuando están indicados que el antibiótico seleccionado tenga el espectro más corto necesario para ser efectivo y que además la dosis y duración del tratamiento sean adecuadas para no promover el desarrollo de resistencias

7.32 POLÍTICA DE USO Y REUSO

La ESE Hospital Octavio Olivares se compromete a realizar las actividades de esterilización que deben seguirse y las recomendadas por el fabricante para el uso y reuso de los dispositivos donde se incluye las unidades administrativas que intervienen en el proceso; precisando su responsabilidad, funcionamiento y participación de tal manera que facilita la vigilancia, evaluación y control interno del proceso en cada una de las áreas dentro del control a todo dispositivo que se reúse se le asignará un código o color que permita identificarlo y hacer su seguimiento frente a la seguridad del paciente.

8 IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD

“Buscar la interiorización de los valores éticos en todo servidor público. El principal reto que afronta la ética pública no es sólo el establecimiento de los valores sino su interiorización en las personas. Es

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 28 de 52
			Fecha Creación:17052020

PLAN DE INTEGRIDAD

Creado por: MIPG

Próxima Revisión: 17052025

decir sabemos cuáles son los valores éticos deseables pero lo que no sabemos es cómo plasmar el deber ser en la práctica diaria cómo erradicar los vicios El reto es encontrar la forma de concienciar al servidor público sobre la importancia de mejorar su actitud por el bien de la comunidad ¿Cómo lograr que las cualidades éticas florezcan en la vida de los representantes sobre todo de aquellos que han vivido siempre sin principios y valores éticos? Una manera para que exista un cambio de actitud efectivo consiste en que cada individuo interiorice de manera consciente y profunda cada uno de los principios éticos de lo contrario el simple discurso sobre los valores no producirá los resultados esperados

“Se trata entonces de consolidar una estructura pedagógica que pueda implementarse a la vez que se socializa el nuevo código con el fin de asegurar que éste no se quede guardado en el cajón” sino que sea verdaderamente conocido y vivido por los servidores”

Por lo anterior el Código de Integridad 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 ciudadanos”**

Otra consideración que debe tenerse en cuenta es que las acciones que se desarrolle para la apropiación del código de integridad y la construcción de una cultura de integridad son de suma importancia e inciden en el fortalecimiento de la estrategia de lucha contra la corrupción de la entidad y organismo del Estado Bajo esta premisa la Secretaría de la Transparencia de la Presidencia de la República en la guía “Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano versión menciona que:

“Las entidades deberán contemplar iniciativas que permitan fortalecer su estrategia de lucha contra la corrupción En este sentido se extiende una invitación a las entidades del orden nacional departamental y municipal para que incorporen dentro de su ejercicio de planeación estrategias encaminadas a fomentar la integridad la participación ciudadana brindar transparencia y eficiencia en el uso de los recursos físicos financieros tecnológicos y de talento humano con el fin de visibilizar el accionar de la administración pública

Y sugiere que como componente adicional se incluya al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano el Código de Ética ahora llamado Código de Integridad:

“Es importante la promoción de acuerdos compromisos y protocolos éticos que sirvan para establecer parámetros de comportamiento en la actuación de los servidores públicos

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 29 de 52
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
	PLAN DE INTEGRIDAD		Próxima Revisión: 17052025

Ahora bien de acuerdo al MIPG-v la adopción y apropiación del Código de integridad también debe contemplar los siguientes aspectos:

- ✓ Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana
- ✓ Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad
- ✓ Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones
- ✓ 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

Con base en estos requisitos y con el fin de establecer una estrategia de apropiación de los principios y valores las entidades y organismos distritales formularán y desarrollarán un Plan de Gestión de la Integridad

9 FORMULACIÓN DEL PLAN DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD

“El Código en sí mismo no es suficiente para convertirse en una guía pedagógica realmente aplicable que podamos apropiar e internalizar. El Código requiere una base que consiga llevarlo del papel a la acción una herramienta de implementación que permita que ustedes los equipos de Gestión Humana y sus aliados dentro de las entidades consigan proporcionar a los servidores una experiencia que les permita vivir el Código. Solo así lograremos generar reflexiones y cambios de comportamiento basados en el reconocimiento que cada servidor haga de la importancia de su rol en la sociedad desde el servicio público”

Para iniciar con la formulación del Plan de Gestión de la Integridad se hace necesario comprender el propósito y los beneficios esperados del desarrollo de este instrumento. Para ello se toman como referentes tres interrogantes: **¿por qué tener un plan? ¿cómo elaborar el plan? y ¿quiénes son los responsables del plan?**

9.1 ¿Por qué tener un plan de gestión de la integridad?

La ESE Hospital elaborará un plan de gestión de la integridad porque:

- ✓ Permite establecer y materializar la estrategia de implementación y apropiación del Código de Integridad de sus valores y principios de acción mediante el desarrollo de procesos pedagógicos e innovadores
- ✓ Manifiesta el compromiso y liderazgo del equipo directivo en la consolidación de la cultura de integridad de la entidad

	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
	Página 30 de 52		
	Fecha Creación:17052020		
PLAN DE INTEGRIDAD		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

- ✓ Permite implementar la política de integridad de que trata el MIPG-V y cumplir los requisitos de evaluación de esta temática
- ✓ Permite realizar seguimiento y evaluación al proceso de implementación del Código de Integridad que exige el MIPG-v
- ✓ Permite la articulación con otras herramientas de gestión como lo son el plan estratégico planes de acción plan anticorrupción y de atención al ciudadano y los sistemas de gestión y control de que trata el MIPG-v
- ✓ Permite apoyar visibilizar y empoderar a los gestores de integridad como promotores y garantes de la cultura de integridad
- ✓ Fortalece la lucha contra la corrupción el sentido y cuidado de lo público y el rechazo social por los comportamientos indebidos que contravengan la gestión de los recursos públicos
- ✓ Genera trazabilidad gestión del conocimiento y mejorar las estrategias implementadas
- ✓ Permite desarrollar acciones de implementación de la Política de Transparencia Integridad y No Tolerancia con la Corrupción relacionadas con el objetivo de integridad

9 2 ¿Cómo elaborar el plan de gestión de la integridad?

Para la elaboración del plan de gestión de la integridad la ESE Hospital deberá iniciar un proceso de alistamiento institucional para que la implementación de los **Valores del Servicio Público** se materialice y tenga un verdadero impacto sobre las percepciones actitudes y comportamientos de los servidores y el clima organizacional en general

Estos son los **pasos** que te recomendamos realizar antes de empezar:

¿por dónde empezar?

- ✓ Alistamiento
- ✓ Armonización y/o Actualización
- ✓ Diagnóstico
- ✓ Implementación
- ✓ Seguimiento y Evaluación

9 2 1 Alistamiento

Para la elaboración del plan de gestión de la integridad cada entidad necesariamente deberá iniciar un proceso de alistamiento institucional para que la implementación del Código de Integridad se haga real y tenga un verdadero impacto sobre las percepciones actitudes y comportamientos de los servidores y el clima organizacional en general

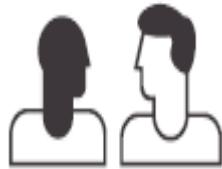
En esta etapa/fase las entidades identificarán aquellas acciones que son necesarias para iniciar el proceso de implementación del código de integridad dentro de las cuales se destacan:

	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 31 de 52
			Fecha Creación:17052020

PLAN DE INTEGRIDAD

Creado por: MIPG

Próxima Revisión: 17052025



a Identificación de miembros del equipo de trabajo y aliados clave Es importante reconocer quiénes y cuántos Gestores de Integridad tiene la entidad Si se requiere se debe realizar convocatoria y actualización del equipo de Gestores de Integridad de acuerdo a lo estipulado en el acto administrativo



b Preparación del equipo de Gestores de Integridad / Revisión de Material

Mediante sesiones de trabajo para revisar el código de integridad los valores adoptados por la entidad la normatividad aplicable el material existente como guías y herramientas pedagógicas e identificar demás planes y programas que desarrolla la identidad y que se articulan con el plan de gestión de la integridad

Descargar todos los documentos de la caja de herramientas

9.2.2 Armonización y/o Actualización



Como se explicó el asimilar “un nuevo código como lo es el Código de Integridad implica un cambio más arraigado a un aspecto cultural por tanto se debe realizar un proceso de armonización entre el código de ética que la entidad haya adoptado y el actual código de integridad

Para realizar el proceso de armonización se podrá utilizar el formato “canvas armonización valores desarrollado por la Función Pública e incluido en el “recetario de integridad – caja de herramientas” del cual se ampliará información en el capítulo siguiente así como revisar el resultado del proceso de armonización adelantado entre el ideario ético ESE Hospital y el código de integridad

En esta etapa/fase las entidades identificarán las actividades que permitan la armonización y/o actualización de los valores y principios de acción dentro de las cuales se destacan:

- a Revisión de valores** Esta revisión consiste en hallar los puntos de encuentro entre el Código de Ética de la entidad y el Código de Integridad y realizar una comparación entre el contenido de cada uno no sólo se trata de observar si los valores son los mismos lo más importante es revisar con cuidado cómo están definidos estos valores en cada uno de los códigos y sobre todo qué principios de acción están asociados a cada uno
- b Definición de máximo dos valores adicionales** De acuerdo a los requisitos establecidos en el Manual Operativo del MIPG-v cada entidad podrá incluir hasta valores adicionales los cuáles serán definidos siguiendo criterios de participación reflexión y deliberación o de validación para aquellos que son reconocidos por los servidores de la entidad y hacen parte de las particularidades y cultura organizacional de la misma
- c Definición de principios de acción** De acuerdo a los requisitos establecidos en el Manual Operativo del MIPG-v cada entidad podrá adicionar principios de acción “lo que hago” y “lo que

	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 32 de 52
	PLAN DE INTEGRIDAD		Fecha Creación:17052020 Creado por: MIPG Próxima Revisión: 17052025

no hago a los valores definidos en el Código de Integridad honestidad respeto compromiso justicia y diligencia

- d **Adopción del Código de Integridad** Una vez realizado el proceso de armonización y definición de valores y principios de acción adicionales la entidad realizará las acciones necesarias para la adopción del Código de Integridad mediante acto administrativo
- e **Socialización** La entidad realizará acciones de socialización y divulgación del Código de Integridad que permita comprender que no se trata de olvidar los valores éticos que se tenían adoptados sino por el contrario a reconocer que éstos complementan y se encuentran inmersos en los nuevos valores definidos para el Código de Integridad

9 2 2 1 Armonización entre el Código de Ética y el Código de Integridad del Servicio Público

Que la ESE Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare realizo el proceso de armonización entre el código de ética y el de integralidad del servicio público y encontró que los valores con los que se ha forjado la cultura ética de la entidad no difiere de los valores consignados en el código de integralidad sino por el contrario se fortalecen al encontrarse inmersos en ellos. Se conservan en denominación común el valor del “respeto” “honestidad” los otros valores del código de ética se asocian con los del código de integralidad a través de los comportamientos o principios de acción definidos para cada uno de ellos como se aprecia a continuación:

VALORES CÓDIGO DE INTEGRIDAD	VALORES DEL CÓDIGO DE ÉTICA	DENOMINACIÓN COMÚN
1 Honestidad	1 Responsabilidad	1 Honestidad
2 Respeto	2 Trabajo en equipo	2 Respeto
3 Compromiso	3 Respeto	
4 Justicia	4 Honestidad	
5 Diligencia	5 Transparencia	
	6 Eficiencia	

9 2 3 Diagnóstico



Es fundamental llevar a cabo un diagnóstico sencillo en la entidad que permita medir los resultados de la implementación. Es imprescindible tener una línea base sobre la cual se pueda realizar comparaciones en el futuro para observar si lo que se trabajó con el equipo durante el tiempo de implementación cumplió su objetivo así como para analizar qué cambios se dieron en las percepciones de los servidores y en qué medida se puede hablar de un cambio cultural en la entidad.

Para realizar el diagnóstico se podrá utilizar las actividades **dictaminando**” y **test de percepción de integridad”** desarrollado por la Función Pública e incluido en el “recetario de integridad – caja de

herramientas o se podrá diseñar una actividad propia que permita recoger y analizar la información de su interés para el diagnóstico

En esta etapa/fase las entidades identificarán las actividades para desarrollar el diagnóstico dentro de las cuales se destacan:

- a Definición de la información que se desea recolectar y analizar** Es importante incluir en el diagnóstico un balance acerca de las estrategias y actividades desarrolladas en vigencias anteriores
 - b Definición del instrumento herramienta y actividad a desarrollar** Revisar herramientas instrumentos y actividades desarrolladas para este tipo de diagnóstico. Se recomienda tener como referente las diseñadas por la Función Pública que podrán ser ajustadas de acuerdo a las necesidades de la entidad
 - c Aplicación o desarrollo del instrumento herramienta o actividad** Análisis de datos y documentación del diagnóstico



d Definición de prioridades Una vez realizado el diagnóstico junto con el equipo de trabajo podrán definir prioridades. Por ejemplo es posible que hayan recogido muchas percepciones que indiquen que los servidores no son lo suficientemente respetuosos con sus compañeros y con los ciudadanos de manera

que las herramientas se podrían desarrollar con un enfoque un poco más fuerte en el valor de respeto que en el de los demás valores. Todas estas decisiones son de total autonomía de cada entidad y especialmente del grupo de trabajo que conoce a sus servidores y las particularidades cotidianas de la entidad.

9.2.4 Implementación

En esta etapa/fase las entidades identificarán aquellas acciones que permitan la implementación y apropiación de la política y código de integridad por parte de los servidores públicos y contratistas

La Función Pública plantea desarrollar acciones de acuerdo al modelo de las E's del instituto DEGRA de Inglaterra que contempla actividades para capacitar o de activación estimular o fomentar comprometer y exemplificar. Para ello se podrán consultar y utilizar las herramientas y actividades incluidas en el "recetario de integridad – caja de herramientas" y "rutas de la integridad – servidores públicos" descritas en el capítulo siguiente.

a Formulación de plan de trabajo

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 34 de 52
			Fecha Creación:17052020

PLAN DE INTEGRIDAD

Creado por: MIPG

Próxima Revisión: 17052025



En el plan de trabajo deberás incluir fechas aproximadas grupos encargados objetivos claros herramientas a realizar y materiales necesarios; debes planear las estrategias detalladamente pues esto permitirá mayor eficiencia Para facilitar la tarea hemos diseñado una herramienta de plan de trabajo que podrás encontrar bajo el nombre "Canvas de Plan de Trabajo"

Si bien tienes total libertad para definir tu plan de trabajo te proponemos dos opciones de implementación que consideramos pueden tener mayor impacto; aplícalas en su totalidad o de manera parcial según te convenga

✓ **OPCIÓN 1:**

a DÍA ÍNTEGRO MENSUAL (ALTAMENTE RECOMENDADO)



Este plan consiste en tomar el último viernes de cada mes para desarrollar actividades relacionadas con los "Valores del Servicio Público" La idea es que este día todos los servidores de la entidad estén conectados con las acciones de integridad A este viernes lo llamaríamos "El valor es del mes" Tu entidad deberá habilitar el día entero media jornada o dos horas del día según sus posibilidades para enaltecer públicamente al embajador del mes exponer su experiencia de integridad y desarrollar alguna actividad de la caja de herramientas

Entre cada Valor crecerá la curiosidad sobre el tema que se trabajará el siguiente mes esto producirá que los servidores estén a la expectativa y por ende en constante relación con las actividades del código Ahora bien para reforzar este sentimiento es importante utilizar pequeños recordatorios cotidianos a los servidores mediante ayudas visuales como: pendones piezas gráficas crónicas y demás

✓ **OPCIÓN 2:**

b INTERVENCIÓN DE LA AGENDA

La segunda opción que proponemos es aprovechar fechas claves de la agenda de gestión humana de tu entidad para implementar actividades de la caja de herramientas y así entrar a formar parte de la agenda de celebraciones por ejemplo: cumpleaños de la entidad fin de año etc En esta opción también es importante generar recordatorios con ayuda de medios visuales entre los eventos

9 2 5 Seguimiento y evaluación



En esta etapa/fase las entidades identificarán aquellas acciones que permitan realizar la evaluación y seguimiento al desarrollo de las actividades incluidas en el plan de gestión de la integridad y observar y analizar el nivel de apropiación de integridad en la entidad frente a la medición resultante en la fase/etapa del diagnóstico inicial línea base Control interno realizará dos seguimientos al año y estos serán publicados en la página institucional por la persona que lidere el proceso así:

Primer seguimiento	Con corte al	de junio
Segundo seguimiento	Con corte al	de diciembre

Es un instrumento de medición que se ha desarrollado con el fin de conocer el grado de apropiación de los valores en todas las entidades públicas con el cual se analizará la apropiación del Código mostrando la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros de sus jefes de él mismo y de su entidad en general. Está compuesto por dos mecanismos de evaluación:

a Dictaminando

Es una propuesta de medición que permitirá realizar el diagnóstico de la entidad identificando las problemáticas responsables y causas de la falta de valores a través de una visualización gráfica dibujos fotos mapas etc Se debe aplicar antes de la implementación de las actividades de la caja de herramientas pues así identificarás fácilmente que clase de actividades debes ejecutar

b Test De Percepción Sobre Integridad

Con el fin de realizar una medición periódica de la implementación del Código y las actividades contenidas en la caja de herramientas se plantea un test de percepción **con** el cual se analizará la apropiación del Código de Integridad mostrando la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros de sus jefes de él mismo y de su entidad en general. La aplicación y consolidación del informe estará a cargo de la Oficina de Gestión y Desarrollo del Talento Humano y el grupo de apoyo de integridad apoyado por el comité institucional de Gestión y desempeño.

3 ¿Quiénes son los responsables del plan de gestión de la integridad?

Los responsables de la elaboración ejecución evaluación y seguimiento del plan de gestión de la integridad son:

- ✓ **Representante legal y nivel directivo:** El MIPG-v establece que para la implementación del Código de Integridad se debe contar con el liderazgo del equipo directivo. De la misma forma que con el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano le corresponde al Representante Legal y a la Alta Dirección hacer que el Plan de Gestión de la Integridad sea un instrumento de gestión darle contenido estratégico y articularlo con la gestión y los objetivos de la entidad ejecutarlo y generar los lineamientos para su promoción y divulgación al interior y al exterior de la entidad así como el seguimiento a las acciones planteadas
 - ✓ **Oficina de Talento Humano o quien haga sus veces:** deberán liderar la formulación ejecución seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad y coordinar las diferentes actividades que en este se establezcan con el apoyo de las/los Gestores/as de Integridad según acto administrativo. Asimismo el MIPG-v establece que para la implementación del Código de Integridad se debe contar con la coordinación de las “áreas de gestión humana” O quien hace sus veces
 - ✓ **Gestores de Integridad:** Ejercen las responsabilidades asignadas por el acto administrativo

	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
	PLAN DE INTEGRIDAD		Página 36 de 52
			Fecha Creación:17052020 Creado por: MIPG Próxima Revisión: 17052025

- ✓ **Servidores y Contratistas de la entidad:** propender activamente en la construcción de la cultura de integridad de la entidad mediante la apropiación de los principios y valores del código de integridad y la participación activa en las actividades previstas en el plan
- ✓ **Oficina de Control Interno o quien haga sus veces:** Adelantar la verificación de la elaboración y de la publicación del Plan. Le concierne así mismo a la Oficina de Control Interno efectuar el seguimiento y el control a la implementación y a los avances de las actividades consignadas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
- ✓ **Oficina de Planeación o quien haga sus veces:** Liderar todo el proceso de construcción y consolidación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano quien coordinará con los responsables de los componentes su elaboración

DE LOS GESTORES DE INTEGRIDAD

Misión de los/las Gestores/as de Integridad Los/las Gestores/as de Integridad son servidores/as de la ESE Hospital cuya misión es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de Integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la institución. Para el desarrollo de esta misión los/las Gestores/as de Integridad podrán contar con el apoyo de grupos operativos de Integridad conformados con personal de la misma entidad

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 jefa de la misma. La dependencia de gestión del talento humano o la que haga sus veces deberá verificar que el/la Gestor/ha propuesto/a cumpla con el perfil definido en el acto administrativo. Una vez surtido el proceso de postulación voluntaria validación y ratificación se reconocerá de forma oficial el listado de Gestores/as de Integridad lo cual se llevará a cabo mediante acto administrativo expedido por la más alta autoridad de la entidad correspondiente

Perfil de los/las Gestores/as de Integridad Para ser Gestor/a de Integridad se requiere:

- Reconocimiento de sus compañeros como una persona responsable
- Actitud de servicio
- Compromiso con el fortalecimiento de la identidad Institucional
- Capacidad de liderazgo
- Buenas relaciones interpersonales
- Competencia para comunicarse con los demás
- Aptitud para trabajar en equipo
- 8 Capacidad organizativa y ejecutiva
- Interés en el tema de Integridad
- Interés por capacitarse en el tema
- Formación y habilidades pedagógicas o disposición para fortalecer sus competencias en este aspecto

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 37 de 52
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
		Próxima Revisión: 17052025	

Responsabilidades de los/as Gestores/as de Integridad Los/las Gestores/as de Integridad tendrán a su cargo las siguientes funciones:

- a Participar en el diseño ejecución seguimiento y evaluación de los planes de acción para la gestión de integridad
- b Apoyar al Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la socialización y apropiación del Código de Integridad
- c Motivar su participación en actividades pedagógicas y comunicativas
- d Promover la implementación de las estrategias metodologías y herramientas de apropiación de Valores del Servicio Público
- e Promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad
- f Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad
- g Promover el diálogo y la concertación como medios para la resolución de conflictos
- h Compartir con los servidores y contratistas conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad
- i Coordinar la acción de los grupos operativos de integridad y Diagnosticar la Gestión de Integridad de la entidad área o dependencia elaborar planes de mejoramiento de integridad con base en los mismos y verificar su cumplimiento
- j 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
- k Velar por la concordancia de las decisiones y actos del área dependencia o entidad con los principios y valores distritales y hacer recomendaciones para el efecto
- l Coordinar la acción de los grupos operativos de integridad

Formación y capacitación de los/las Gestores/as de Integridad la formación y la capacitación que se requiera para el cumplimiento de sus responsabilidades se realizaran por su parte los directivos y jefes de las entidades y/o concederán los permisos para que los gestores reciban formación y capacitación

10 HERRAMIENTAS DE APROPIACIÓN DE VALORES Y PRINCIPIOS DE CONDUCTA

Como se mencionó en capítulos anteriores existen herramientas pedagógicas orientadas al cambio comportamental que permiten la reflexión y apropiación de valores y principios de acción comportamientos y el fortalecimiento del sentido y cuidado de lo público Estas herramientas se encuentran disponibles para ser utilizadas por las entidades para facilitar el proceso de implementación del Código de Integridad y se describen a continuación:

10 1 Recetario para la Integridad – Caja de Herramientas

El Departamento Administrativo de la Función Pública para facilitar la implementación del Código de Integridad desarrolló el "Recetario para la Integridad – Caja de Herramientas" y la describe como:

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 38 de 52
			Fecha Creación:17052020
PLAN DE INTEGRIDAD		Creado por: MIPG	Próxima Revisión: 17052025

“Esta caja de herramientas es una guía práctica de implementación del Código que permitirá darle vida a estos valores. Contiene una serie de actividades y estrategias que proponemos para llevar a cabo la implementación del Código de Integridad dentro de las entidades. Más allá de las actividades en particular la caja se constituye en una propuesta de una nueva manera de hacer las cosas de pensarnos la ética pública de poner al servidor en el centro de estos asuntos y de buscar a través de juegos retos, intervenciones y reflexiones que impacten en lo cotidiano, identificar buenas prácticas para enaltecer, compartir y aprender de ellas y ajustar hábitos negativos en nuestra labor como servidores. La caja entonces es una herramienta de cambio cultural a través de la cual construiremos entidades más eficientes que logren cumplir sus compromisos con los ciudadanos, lo cual repercutirá en mayor confianza de la ciudadanía hacia las entidades.”

Se basa en el Modelo “Es llamado así por las iniciales de sus cuatro componentes: Enable, Encourage, Engage, Exemplify. En esta caja se encontrarán actividades orientadas a capacitar, estimular, promover y ejemplificar. Cada actividad se describe de manera detallada y consta de una explicación sobre de qué se trata la actividad, cuál es su objetivo, qué insumos se necesitan tanto en materiales como en personas que lideran la actividad o estrategia, y cuál es el paso a paso a seguir para ejecutarla. Esta herramienta se podrá consultar en internet a través del siguiente link:

<http://www.funcionpublica.gov.co/eva/codigointegridad/index.html>

10.2 Rutas de Integridad – Servidores Públicos

La Secretaría de la Transparencia de la Presidencia de la República desarrolló una herramienta pedagógica llamada “Rutas para la promoción de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público”, descritas como:

“Las rutas para la promoción de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público están compuestas por cinco recorridos que se desarrollan mediante talleres y actividades que promueven el encuentro, la conversación, la reflexión y la participación de quienes recorran dichas rutas. El punto de partida de las Rutas son las experiencias y los saberes previos de los viajeros.”

El objetivo es ofrecer a los caminantes de la Ruta una experiencia pedagógica que pase de la acción individual a la colectiva, desarrollando un acercamiento informativo, reflexivo y propositivo a los valores de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público, en la perspectiva de la construcción de paz.

Estas rutas se encuentran dirigidas a tres poblaciones: estudiantes de colegio, grados 8°, 9°, 10° y su comunidad educativa, comunidad universitaria y servidores públicos. Esta última corresponde a la de nuestro interés.

De esta forma se pretende generar espacios de reflexión individual y colectiva sobre las situaciones cotidianas de una entidad y reflexionar sobre el rol del servidor público y la forma de actuar frente a dichas situaciones, con el propósito de poner sobre la mesa elementos de posible conflicto y analizar

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1 Página 39 de 52 Fecha Creación:17052020 Creado por: MIPG
		PLAN DE INTEGRIDAD	Próxima Revisión: 17052025

las diferentes opciones de actuación e interiorizar conductas acordes con los principios del servicio público. Esta herramienta se podrá consultar en internet a través del siguiente link:

<http://www.anticorrupcion.gov.co/Paginas/enrutate-transparencia.aspx>



Carrera 5 N° a 45-103 Fondo Obrero Puerto Nare
Teléfono: 57 834 70 50 Celular: 310 653 26 01
pnarehoo@gmail.com

 <p>HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 40 de 52

PLAN DE INTEGRIDAD

Fecha Creación:17052020

Creado por: MIPG

Próxima Revisión: 17052025

11. ANEXOS

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1 Página 41 de 52 Fecha Creación:17052020 Creado por: MIPG
		PLAN DE INTEGRIDAD	Próxima Revisión: 17052025

ACEPTO LOS COMPROMISOS DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

son las decisiones que nacen de nuestro interior no son obligaciones impuestas al comprometernos imprimimos nuestro sello personal a todo lo que emprendemos o a las tareas que estamos realizando

Yo

como Servidor Público integrante de la familia Empresa Social del Estado Octavio Olivares del Municipio Puerto Nare decido cumplir y hacer cumplir nuestro Código de Integridad y me comprometo a:

- 1 Adoptar como propios los valores **honestidad respeto compromiso diligencia justicia** predicando con el ejemplo contribuyendo con mis acciones para hacer de nuestro hospital una institución Humanizada
 - 2 Desarrollar mi trabajo con orgullo convencido que sirvo y aporto al Hospital para mejorar las condiciones de vida de nuestra comunidad
 - 3 Actuar con transparencia y permitir el libre acceso a la información y a los resultados de mi gestión de manera eficiente oportuna y clara

Asumir con responsabilidad y sentido de pertenencia el uso de los bienes y demás recursos del Hospital respetar y actuar bajo la normatividad vigente

Ser líder en mis procesos contribuyendo con mi actitud transparencia y trabajo en equipo para generar el mejor ambiente laboral

Hacer caso omiso a rumores y a toda fuente de desinformación que afecte mi desempeño y el del Hospital; siempre buscaré aclarar todo malentendido o duda con quien corresponda para el bien común y el bienestar Institucional

Firma Servidor Público

 <p>HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 42 de 52
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
		Próxima Revisión: 17052025	

ESE. HOSPITAL OCTAVIO OLIVARES DEL MUNICIPIO DE PUERTO NARE TEST PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD			
Fecha diligenciamiento:			
Nombre Completo del Funcionario:			
Marca con una X la respuesta.			
1.	Me motiva servir a la sociedad y a mi país, tengo claro que mi trabajo es una vocación y no una forma rápida de resolver mis problemas económicos.		
	<input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/> De acuerdo	<input type="checkbox"/> Desacuerdo
	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo		
2	Cuando decidí ser servidor público, me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi entidad.		
	<input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/> De acuerdo	<input type="checkbox"/> Desacuerdo
	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo		
3	Como servidor público he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita.		
	<input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/> De acuerdo	<input type="checkbox"/> Desacuerdo
	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo		
4	Como servidor público he aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si está bien o mal para mi entidad y la sociedad.		
	<input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/> De acuerdo	<input type="checkbox"/> Desacuerdo
	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo		
5	Como servidor público doy lo mejor de mí todos los días pues tengo claro que represento a mi país frente a cualquier persona o empresa.		
	<input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/> De acuerdo	<input type="checkbox"/> Desacuerdo
	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo		
6	Un servidor público tiene claro que es referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo cual debe esforzarse por resolver todos los problemas personales o profesionales de forma transparente.		
	<input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/> De acuerdo	<input type="checkbox"/> Desacuerdo
	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo		
7	En las entidades del sector público, los trabajadores han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos.		
	<input type="checkbox"/> Totalmente de acuerdo	<input type="checkbox"/> De acuerdo	<input type="checkbox"/> Desacuerdo
	<input type="checkbox"/> Totalmente en desacuerdo		

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 43 de 52
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
		Próxima Revisión: 17052025	

8	Un servidor público no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consciente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad.
	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
9	Un servidor público no interviene en los procesos de selección de su entidad para beneficiar a ninguna persona conocida, pues conoce que los cargos se adjudican por meritocracia.
	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
10	Un abogado que ocupará un cargo en el sector público ha decidido entregar una relación de los clientes de los cuales recibió honorarios por trabajos de consultorías.
	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
11	Un servidor público conoce que, cuando los ciudadanos u otro servidores públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos.
	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
12	Cuando una persona daña bienes públicos, un servidor público tiene como obligación corregir o llamar la atención de esa persona, pues los recursos destinados a estos bienes son de todos los ciudadanos.
	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
13	Los servidores públicos han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social, etc.
	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
14	Un servidor público ha aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás. Por lo cual no le incomoda que alguno de sus compañeros corrija su trabajo.
	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
15	Para ser responsable de sus actos un servidor público debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe, cuando algo sale mal.
	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Desacuerdo

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 44 de 52
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
		Próxima Revisión: 17052025	

	Totalmente en desacuerdo
16	Cuando existe un trabajo urgente y un servidor público ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, pues la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea.
	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
17	Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesionales en el sector privado, sin embargo, está utilizando para su beneficio económico la información que reunió mientras se desempeñaba como servidor público. Él argumenta que está actuando como lo hará el resto de la sociedad.
	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
18	Cuando un servidor público tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descartar su obligación en los demás, pues esto genera un compromiso con la entidad y la sociedad.
	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
19	Un servidor público debe aceptar un trabajo de contrato freelance, pues esto o afecta su horario laboral.
	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
20	Un servidor público debe proponerle a su nuevo jefe algunos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus obligaciones han sido rezagadas desde que el ingreso a la entidad.
	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
21	Un servidor público debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presenta con soluciones fáciles. Cuando la labor sea difícil de resolver, debe ignorarla y no solucionarla.
	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
22	Cuando un servidor público comisiona regularmente y nota que el valor de sus viáticos son mayores a los gastos que tiene en territorio, debe hospedarse y comer en un lugares más costosos con el fin de gastar todos los recursos que le han destinados.
	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
23	En la reunión semanal de su grupo, el jefe ha notado que uno de sus servidores no cumple con las tareas designadas a tiempo, por lo cual siempre debe pedir ayuda y tiempo adicional para cumplirlas; como es muy amable y genera un clima laboral favorable, el jefe ha decidido acceder a los requisitos de esta persona.
	Totalmente de acuerdo

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 45 de 52
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
		Próxima Revisión: 17052025	

	De acuerdo
	Desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
24	Siempre que sea eficiente, no es tan grave que un servidor público tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo.
	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
25	Cuando un servidor público es desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia. Así no olvidará ninguna de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad.
	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
26	En su trabajo diario, los servidores públicos deben darle un trato igualitario a todos sus compañeros.
	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
27	Un servidor público conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión.
	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
28	En todas las entidades del estado, la meritocracia se ha convertido en la práctica concurrente para la contratación de personal.
	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
29	Los servidores públicos son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, brindar las mismas oportunidades a todas las personas.
	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo
30	Un servidor público no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo.
	Totalmente de acuerdo
	De acuerdo
	Desacuerdo
	Totalmente en desacuerdo

Luego de aplicar la encuesta al talento humano se consolida y arrojando el indicador de percepción de integridad en el comportamiento de los servidores públicos

 <p>HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 46 de 52
			Fecha Creación:17052020

PLAN DE INTEGRIDAD

Creado por: MIPG

Próxima Revisión: 17052025

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	%
2	HONESTIDAD	%
3	RESPETO	%
4	COMPROMISO	%
5	DILIGENCIA	%
6	JUSTICIA	%

81-100%		Muy Alto ¡Excelente trabajo! en nuestra entidad estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente.
61-80%		Alto ¡Vamos por buen camino! ¿Que tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?
41-60%		Medio ¡Hemos realizado un buen trabajo! Sin embargo falta medio camino por recorrer te recomendamos seguir trabajando en el tema de Integridad.
21-40%		Bajo La receptividad en la implementación del Código de Integridad ha sido ineficiente, te recomendamos realizar más actividades que refuerzen el interés y apropiación por la integridad.
1-20%		Muy Bajo La implementación del Código de Integridad reforzar todas las actividades.

 <p>HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 47 de 52
			Fecha Creación:17052020

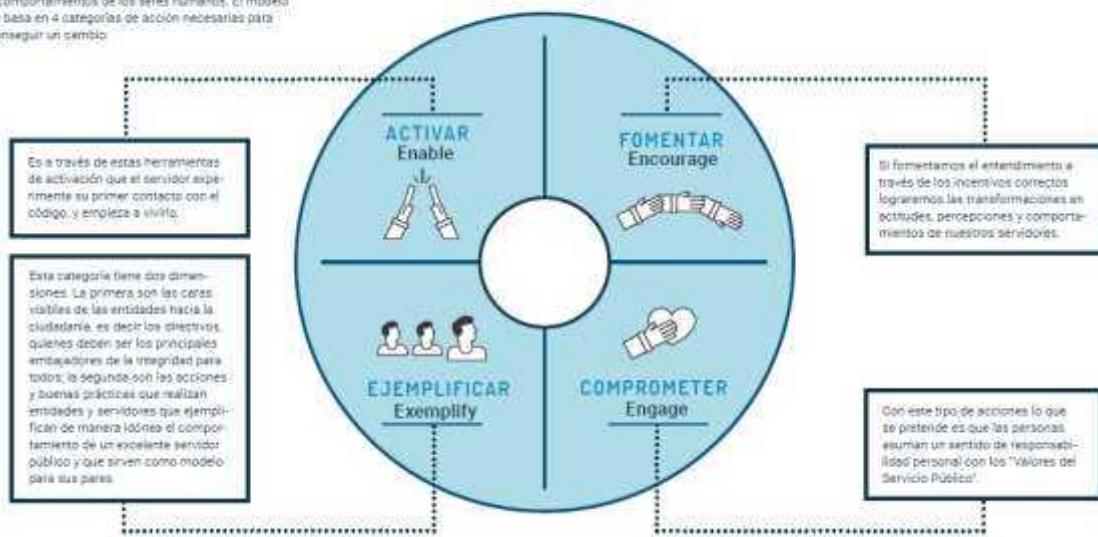
PLAN DE INTEGRIDAD

Creado por: MIPG

Próxima Revisión: 17052025

Modelo de las 4 Es

Nos basamos en el modelo de las cuatro "Es"⁴. Esta organización estatal del Reino Unido propone este modelo como un catalizador de cambios en percepciones y comportamientos de los seres humanos. El modelo se basa en 4 categorías de acción necesarias para conseguir un cambio:



Compendio de herramientas y Actividades a Acciones de activación/Enable

Las acciones e intervenciones de esta categoría están enfocadas en ser un primer espacio de encuentro de las personas con la información y las capacidades necesarias para una transformación en actitudes y comportamientos. En nuestro caso las acciones de activación son fundamentales para el objetivo de socializar los "Valores del Servicio Público".

Todas las herramientas tienen un componente lúdico y unas acciones simbólicas que reflejan el compromiso con los valores y principios que inspiran el Código del Servicio Público Colombiano.

Las siguientes son las actividades que se pueden desarrollar:

- ✓ El lazo "yo nunca he"
- ✓ El dado
- ✓ Dilemas encadenados
- ✓ La pista
- ✓ Baúl de los malos hábitos

Cierre Actividades de activación

Las preguntas de cierre de actividades están enfocadas a los integrantes del grupo de Gestión Humana o a las personas encargadas de implementar el Código de Integridad en la entidad.

El objetivo es que con estas preguntas y reflexiones el grupo determine cuáles actividades fueron las mejores cuáles cambiarían y en qué momento sería conveniente repetirlas.

¿Cuáles actividades fueron elegidas? ¿Por qué?

¿Cuáles fueron las actividades que cumplieron con el propósito de activar a los participantes?

¿Qué actividad tuvo mayor acogida?

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 48 de 52
			Fecha Creación:17052020

PLAN DE INTEGRIDAD

Creado por: MIPG

Próxima Revisión: 17052025

¿Qué recomendaciones harían para mejorar las herramientas de activación?

¿Cuáles cambiarían?

¿Desarrollaron alguna actividad fuera de la Caja de Herramientas que pueda complementar esta sección? ¿Cómo la hicieron?

¿Qué insumos información o material dan estas actividades para nuevas campañas o estrategias en pro de la integridad dentro de la entidad?

¿Cómo los utilizarían a futuro?

Acciones de fomento/Encourage

Las actividades y herramientas de esta categoría buscan proporcionar incentivos positivos y negativos para que los servidores se sientan realmente motivados a hacer su trabajo de la manera más íntegra posible; es decir a ser lo más honestos respetuosos comprometidos diligentes y justos que puedan ser. Esto basado en el entendimiento profundo de su rol como servidores públicos que implica una serie de responsabilidades específicas que los convocan a dar lo mejor de sí mismos al servir al país.

Las siguientes son las actividades que se pueden desarrollar:

- ✓ Agua de valores
- ✓ Valorando
- ✓ Alimentando la web
- ✓ Sigue las huella
- ✓ A conquistar valores
- ✓ Exposición código de Integridad
- ✓ Retos cotidianos
- ✓ La vacuna

Cierre actividades de fomento

Las preguntas de cierre de actividades están enfocadas a los integrantes del grupo de Gestión Humana o a las personas encargadas de implementar el Código de Integridad en la entidad. El objetivo es que con estas preguntas y reflexiones el grupo determine cuáles actividades fueron las mejores, cuáles cambiarían y en qué momento sería conveniente repetirlas.

¿Cuáles actividades fueron elegidas? ¿por qué?

¿Cuáles fueron las actividades que cumplieron con el propósito de fomentar el tema de la integridad en los participantes?

¿Qué actividad tuvo mayor acogida?

¿Qué recomendaciones harían para mejorar las actividades de fomento?

¿cuáles cambiarían?

¿Desarrollaron alguna actividad fuera de la Caja de Herramientas que pueda complementar esta sección? ¿cómo la hicieron?

¿Qué insumos información o material dan estas actividades para nuevas campañas o estrategias en pro de la integridad dentro de la entidad?

¿Cómo los utilizarían a futuro?

Acciones para ejemplificar/Exemplify

Es muy importante mostrar a los servidores públicos que la integridad es asunto de todos incluyendo los altos mandos de sus entidades y del sector público en general pero también se trata de demostrarle a los servidores que sus pares ya están interiorizando apropiando y poniendo en práctica el Código General de Integridad

Las siguientes son las actividades que se pueden desarrollar:

- ✓ Muro del orgullo
 - ✓ Crónicas
 - ✓ Embajadores

Cierre actividades Ejemplificar

Preguntas dirigidas al Embajador:

¿Cómo se podría enriquecer esta iniciativa?

¿Cómo describirías la experiencia de ser Embajador de las buenas acciones? (Lo bueno, lo malo y lo feo)

Las preguntas de cierre de actividades están enfocadas a los integrantes del grupo de Gestión Humana o a las personas encargadas de implementar el Código de Integridad en la entidad. El objetivo es que con estas preguntas y reflexiones el grupo determine cuáles actividades fueron las mejores, cuáles cambiarían y en qué momento sería conveniente repetirlas.

¿Cuáles actividades fueron elegidas? ¿Por qué?

¿Cumplieron con el propósito de exemplificar?

¿Qué actividad tuvo mayor acogida?

¿Qué recomendaciones harían para mejorar las actividades exemplificantes?

¿Cuáles cambiarían?

¿Desarrollaron alguna actividad fuera de la Caja de Herramientas que pueda complementar esta sección? ¿Cómo la hicieron?

¿Qué insumos información o material dan estas actividades para nuevas campañas o estrategias en pro de la integridad dentro de la entidad?

¿Cómo los utilizarían a futuro?

Acciones de compromiso/Engage

Las acciones e intervenciones de esta categoría se enfocan en que los servidores; participen propongan trabajen en equipo en actividades y retos relacionados con la integridad y los cinco valores del Código de Integridad. Estas actividades permitirán una reflexión sobre su rol como servidores públicos y el significado e implicaciones que ese tiene en la sociedad.

Las siguientes son las actividades que se pueden desarrollar:

- ✓ Deja tu huella
 - ✓ PhotoBooth
 - ✓ El servidor en Recuperación
 - ✓ Murales de compromiso

- ✓ Juramento del servidor público
 - ✓ Dale tu palabra al servicio público
 - ✓ Lavatón

Cierre Actividades de Compromiso

Las preguntas de cierre de actividades están enfocadas a los integrantes del grupo de Gestión Humana o a las personas encargadas de implementar el Código de Integridad en la entidad. El objetivo es que con estas preguntas y reflexiones el grupo determine cuáles actividades fueron las mejores, cuáles cambiarían y en qué momento sería conveniente repetirlas.

- ¿Cuáles actividades fueron elegidas? ¿por qué?
 - ¿Cumplieron con el propósito de comprometer a los servidores con la integridad?
 - ¿Qué actividad tuvo mayor acogida?
 - ¿Qué recomendaciones harían para mejorar las actividades de compromiso?
 - ¿Cuáles cambiarían?
 - ¿Desarrollaron alguna actividad fuera de la Caja de Herramientas que pueda complementar esta sección? ¿Cómo la hicieron?
 - ¿Qué insumos información o material dan estas actividades para nuevas campañas o estrategias en pro de la integridad dentro de la entidad?
 - ¿Cómo los utilizarían a futuro?

12 FORMULACIÓN DEL PLAN DE TRABAJO

Como se manifestó al principio que una de las debilidades encontradas por esta nueva gerencia es no haber encontrado documentación sobre el tema por lo cual se formula este plan de acción que queda con poco tiempo para ejecutar para el año -

PLAN DE ACCIÓN DE LA INTEGRIDAD					
ENTIDAD: ESE Hospital Octavio Olivares					
VIGENCIA: 2020-2023					
FECHA DE PUBLICACIÓN:					
OBJETIVO: Promover en la ESE Hospital Octavio Olivares del Municipio de Puerto Nare servidores íntegros a través de la adopción del Código de integridad con sus valores y así hacerlo parte de la cultura de la institución					
SUBCOMPONENTE/ ETAPA/ FASE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA DE REALIZACIÓN	
				F INICIO	F FINAL

 HOO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 51 de 52
			Fecha Creación:17052020

PLAN DE INTEGRIDAD
Próxima Revisión: 17052025

DIAGNÓSTICO	Aplicar sistematizar y analizar el “test de percepción de integridad desarrollado por la DAFF e incluido en el recetario de integridad – caja de herramientas DAFF	Diagnóstico de apropiación de valores			
	Adoptar la política de integridad y el código de integridad	Acto administrativo y código de integridad			
	Formular el plan de trabajo	Plan de trabajo			
	Entrega de compromiso a los funcionarios Código de Integridad	Soporte de entrega			
	Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del código de integridad Definir en el mes un día para la actividad	Capacitaciones Definición día actividad			
	Revisar la caja de herramienta para extraer las actividades a desarrollar según modelo de las ES	Definición de herramientas			
	Incluir dentro del plan institucional de Capacitación temas relacionados con la implementación del código de Integridad	Temas incluidos en el PIC			
	Divulgar por medio de correos institucionales carteleras plegables y circulares sobre las actividades del código de integridad	Soportes de actividad			
	Realizar jornadas de capacitación y actividades lúdica para el desarrollo del código de integridad	Jornada educativas			
	Realizar informe de los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del código	Informes del desarrollo de la actividad 8			
IMPLEMENTACIÓN	Desde Control interno realizar seguimiento	Informe de auditoría			
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN					

	Macroproceso	Proceso	Código:PG-MIPG-008 1
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 52 de 52
			Fecha Creación:17052020

PLAN DE INTEGRIDAD

Creado por: MIPG

Próxima Revisión: 17052025

13. BIBLIOGRAFIA

Departamento Administrativo de la Función Pública. Caja de Herramientas-Manual de Implementación. 2017.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Cambio Cultural en la Gestión Pública, Estrategia de Cambio Cultural. 2015.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público. 2017.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Código de Integridad del Servicio Público. Documento preliminar (versión en borrador). 2017

Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía de Intervención. Cultura, Clima y Cambio. 2005.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual de Implementación Código de Integridad, 2017.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2. 2017.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Recetario para la Integridad Caja de Herramientas. 2017.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Sistema de Gestión. MIPG Marco General. 2017

DRAE (Diccionario de la Real Academia Española).

Oscar bautista. Códigos de ética en la administración pública. 2015.

Oscar Bautista. Necesidad de una Ética Pública. 2009.

Secretaría de la Transparencia. Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, versión 2. 2015.

Secretaría de la Transparencia. Folleto Rutas para la promoción de la cultura de integridad, transparencia y cuidado de lo público. 2017

USAID. Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. 2006.

Guía implementación. Código integridad. Secretaría general de la alcaldía mayor de Bogotá. Febrero de 2018.