

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1 Página 1 de 13 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	ACTO ADMINISTRATIVO ADOPCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD		Próxima Revisión: 17052025

## RESOLUCIÓN No. 093

(10 de noviembre de 2021)

"Por medio de la cual se adopta la Política Código de Integralidad y el Plan de Acción para su Implementación ESE. Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare.

### EL GERENTE

De la "Empresa Social del Estado ESE. Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare – Antioquia", en uso de sus atribuciones legales, y en especial por las conferidas en la Ley 100 de 1993, el Decreto 1499 de 2017, Decreto 1083 de 2015, Decreto 113 de 28 de abril de 2020 de la Junta Directiva del Hospital, y la Resoluciones 710 de 2012, 743 de 2013 y 408 de 2018 y,

### CONSIDERANDO

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 269 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 87 del 29 de noviembre de 1993, establece normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del Estado y se dictan otras disposiciones.

La Ley 489 del 29 de diciembre de 1998, 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 27 de la ley 489 de 1998, 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. 3). La misma dispone que es prioridad del ejercicio de la función pública la búsqueda del interés general. (art. 4).

Circular Instructiva N° 045 del 1 de agosto de 2007 de la superintendencia Nacional de Salud establece que se dé inicio y se ejecute los procesos de Elaboración del Código del Buen Gobierno y

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1 Página 2 de 13 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	ACTO ADMINISTRATIVO ADOPCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD		Próxima Revisión: 17052025

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 40 de la Ley 1122 de 2007.

Ley 1164 del 3 de octubre de 2007, Congreso de Colombia. El artículo 34 de la Ley 1164 del 3 de octubre 2007, 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 1474 de 2011. Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública. Establece la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia.

Ley 1712 de 2014. Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones. Regula el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.

Que el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 creó el Sistema de Gestión e integró los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, como un conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, que tienen por objeto dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos en el marco de la legalidad y la integridad.

Decreto 1083 del 26 de mayo 2015, Función Pública. El Decreto 1083 del 26 de mayo 2015, expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública; derogando el decreto 943 del 21 de mayo de 2014 por el cual se actualiza el modelo estándar de control interno (MECI) y derogando en su art. 5 el decreto 1599 del 20 de mayo de 2005 por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano.

Decreto 1499 del 11 de septiembre 2017, Función Pública. El Decreto 1499 del 11 de septiembre 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015; 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 1499 del 2017 “ por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015., Decreto único Reglamentario del Sector Función pública en lo relacionado con el sistema de Gestión estableció en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”, definió el Modelo Integrado de Planeación y gestión MIPG como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1 Página 3 de 13 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	ACTO ADMINISTRATIVO ADOPCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD		Próxima Revisión: 17052025

y controlar la gestión de las entidades públicas, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio (artículo 2.2.22.3.2), y dentro de su ámbito de aplicación quedaron cobijados los organismos y entidades de los órdenes Nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del poder público (artículo 2.2.22.3.4).

Que el Decreto 1499 de 2017, en el artículo 2.2.22.2.1 señaló las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, y Las políticas de Desarrollo Administrativo de la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el objetivo de otorgar las políticas de Gestión y Desempeño Institucional que comprenden 1. Planeación Institucional, 2. Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público, 3. Talento humano, 4. Integridad, 5. Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción.

Que el artículo 2.2.22.3.3 señaló como unos de los objetivos del modelo integrado de planeación y gestión –MIPG en el numeral 1 “fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

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 5 valores del código de integridad.

Que el manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, en el numeral “1.2.2 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 (5) 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

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1 Página 4 de 13 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	ACTO ADMINISTRATIVO ADOPCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD		Próxima Revisión: 17052025

descartarse no 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”.



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. 1499 de 2017, 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.

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 2. Respeto 3. Compromiso 4. Justicia 5. Diligencia	1. Responsabilidad 2. Trabajo en equipo 3. Respeto 4. Honestidad 5. Transparencia 6. Eficiencia	1. Honestidad 2. Respeto

La ESE. Hospital Adopta los valores del Código de Integridad.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1 Página 5 de 13 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	ACTO ADMINISTRATIVO ADOPCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD		Próxima Revisión: 17052025

Ley 1955 del 25 de mayo 2019, Congreso de la Republica. La Ley 1955 del 25 de mayo 2019, por la cual se adopta el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. "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 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998. El Sistema de Gestión deberá articularse con los Sistemas Nacional e Institucional de Control Interno consagrado en la Ley 87 de 1993 y en los artículos 27 al 29 de la Ley 489 de 1998.

Con fundamento a lineamientos de Función Pública, se recomienda que los anteriormente denominados comités de ética y buen gobierno, se constituyan en Equipo de Trabajo y Grupos de Apoyo al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, en lo relacionado al Código de Buen Gobierno y/o Código de Integridad (ética).

## RESUELVE

**ARTICULO 1º. ADOPCION.** Adóptese la Política Código de integridad y el plan de acción para su implementación para la Empresa Social del Estado Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare.

**ARTICULO 2º.** Que, estos aspectos hacen evidenciar la necesidad de expedir el Código de Integridad de la ESE. Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare, atendiendo a las directrices del orden nacional "Política de Integridad propuesta en el MIPG", dentro de la cual el más reciente desarrollo ha sido la adopción de un 'código general' o 'código tipo' que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos y contratistas 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, por lo cual el Departamento Administrativo de la Función Pública, estableció 5 valores principales. HONESTIDAD, 2. RESPETO, 3. COMPROMISO, 4. DILIGENCIA, 5. JUSTICIA. Estos valores son adoptados por la entidad.

**ARTICULO 3º** Que, el Manual Operativo del MIPG-v4, en la dimensión del Talento Humano, establece que: "El Código de Integridad elaborado por la Función Pública constituye una herramienta para ser implementada por las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana. La adopción del Código debe contemplar el siguiente aspecto: Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción ("lo que hago" y "lo que no hago") a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales."

**ARTICULO 4º.** La ESE. Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare, adopta los cinco (5) valores del servidor público.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1 Página 6 de 13 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	ACTO ADMINISTRATIVO ADOPCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD		Próxima Revisión: 17052025

## 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.



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.



Actúo 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.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1 Página 7 de 13 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	ACTO ADMINISTRATIVO ADOPCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD		Próxima Revisión: 17052025

## 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.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1 Página 8 de 13 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	ACTO ADMINISTRATIVO ADOPCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD		Próxima Revisión: 17052025

## 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.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1 Página 9 de 13 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	ACTO ADMINISTRATIVO ADOPCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD		Próxima Revisión: 17052025

## LO QUE HAGO

-  Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir mis obligaciones. Lo público es de todos y no se debe desperdiciar.
-  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.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1 Página 10 de 13 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	ACTO ADMINISTRATIVO ADOPCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD		Próxima Revisión: 17052025

## 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 interieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

**ARTICULO 5º. Ámbito de aplicación.** Los valores del Código de Integridad del Servicio Público, serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los/ las servidoras(as) públicos de la ESE. Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare en todos los niveles y jerarquías, sin perjuicio de las normas, códigos o manuales vigentes y tendrán la obligación de cooperar en la ejecución de actividades programadas por los Gestores de Integridad.

 <p><b>HOO</b> EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</p>	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1
			Página 11 de 13
			Fecha Creación: 17052020
ACTO ADMINISTRATIVO ADOPCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD		Creado por: MIPG	
		Próxima Revisión: 17052025	

## CAPITULO II DE LOS GESTORES DE INTEGRIDAD

**Artículo 6º. Misión de los/las Gestores/as de Integridad.** Los/las Gestores/as de Integridad son servidores/as de la ESE. Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare, 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.

**Artículo 7º. 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 artículo 8º del presente Resolución. 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.

**Artículo 8º. Perfil de los/las Gestores/as de Integridad.** Para ser Gestor/a de Integridad se requiere:

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

**Artículo 9º. Responsabilidades de los/as Gestores/as de Integridad.** Los/las Gestores/as de Integridad tendrán a su cargo las siguientes funciones:

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1 Página 12 de 13 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	ACTO ADMINISTRATIVO ADOPCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD		Próxima Revisión: 17052025

- 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.

**Artículo 10º. 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.

**Artículo 11º. Responsabilidad de las áreas de Talento Humano.** Las áreas de Talento Humano, o quien haga sus veces, deberán acompañar y apoyar las diferentes actividades que las/los Gestores/as de Integridad o grupos de trabajo para prácticas de Integridad que promuevan, tendientes a fortalecer la Gestión de Integridad en las áreas o dependencias de la respectiva entidad.

**Artículo 12º.- Seguimiento.** La persona a cargo del recurso humano en la ESE. Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare o quien haga sus veces, será la persona responsable de la implementación y seguimiento del cumplimiento de los objetivos del plan del código de Integridad para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones. Adicional Control interno adelantará la verificación de la implantación y del seguimiento frente a las metas establecidas y entregará los informes respectivos a la gerencia. Control interno realizará dos (2) seguimientos al año y estos serán publicados en la página institucional por la persona que lidere el proceso, así:

	Macroproceso	Proceso	Código:
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	CONTROL INTERNO	Versión: 1 Página 13 de 13 Fecha Creación: 17052020 Creado por: MIPG
	ACTO ADMINISTRATIVO ADOPCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD		Próxima Revisión: 17052025

Primer seguimiento	Con corte al 30 de junio.
Segundo seguimiento	Con corte al 31 de diciembre.

**Artículo 13. Vigencia.** La presente Resolución rige a partir del día siguiente a la fecha de su expedición y deroga a las demás normas o disposiciones que le sean contrarias.

Se expide en Puerto Nare, Antioquia, a los 10 días del mes de noviembre del año 2021.

#### COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



**CIRO GOMEZ BARRIOS**  
 ESE. Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare  
 Gerente