

**MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y  
GESTIÓN “MIPG”**

**POLITICA DE INTEGRIDAD**



**OCTUBRE DE 2020**

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
ESE BELLOSALUD  
BELLO, ANTIOQUIA**

**DIEGO ALFONSO MONTOYA GRAJALES**  
GERENTE

**FABIO LEÓN LONDOÑO PARRA**  
SUBGERENTE DE TALENTO HUMANO

**ALEJANDRO ALZATE**  
SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

**PAULA ANDREA GONZALEZ LEON**  
SUBGERENTE DE SERVICIOS DE SALUD

**LINA MARÍA VÁSQUEZ CASTAÑEDA**  
PROFESIONAL UNIVERSITARIO MIPG

### 1. INTRODUCCIÓN

La Política de integridad de la E.S.E. Bellosalud pretende adoptar los valores del servidor público establecidos en el Código de Integridad elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

La integridad pública hace referencia a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir con el conjunto de principios, valores y normas que guían las conductas de los servidores públicos, atendiendo los postulados y mandatos de la Constitución, la ley y los planes de la entidad en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.

En concordancia con este concepto, los principios y los valores éticos con los que se conduce la Entidad del Estado ESE Bellosalud, buscan la generación de la cultura de la integridad que permita crear confianza en la ciudadanía, al reconocer que sus funcionarios tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen 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 están dirigidos a contribuir con la humanización en la prestación de los servicios y el mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes del Municipio de Bello.

El Código de Integridad es un documento normativo que contiene los principios, valores institucionales y los compromisos que cada colaborador debe practicar, vivenciar y asimilar en su entorno de trabajo, los cuales deben ser aplicados en el ejercicio de sus funciones o actividades, siendo estas pautas fiel reflejo de la ética personal de sus dirigentes desplegada a todos los niveles de la organización, este código contiene los siguientes Valores:

**HONESTIDAD:** hace referencia a un conjunto de atributos personales, como la decencia, el pudor, la dignidad, la sinceridad, la justicia, la rectitud y la honradez en la forma de ser y de actuar, así entonces, la honestidad es un valor moral fundamental para entablar relaciones interpersonales basadas en la confianza, la sinceridad y el respeto mutuos.

**TOLERANCIA:** Es el respeto hacia lo otro o lo que es diferente de lo propio, y puede manifestarse como un acto de indulgencia ante algo que no se quiere o no se puede impedir, o como el hecho de soportar o aguantar a alguien o algo, es manifestar mi posición contraria con respeto y compostura.

**HUMANIZACIÓN:** Es el deber ético y profesional de prestar servicios de salud con amor hacia el prójimo, buscando su satisfacción y asumiendo como propio el problema que se nos expone para resolver.

**RESPECTO:** Es uno de los valores más importantes del ser humano, pues es fundamental para lograr una armoniosa interacción social; es equivalente a tener aprecio y reconocimiento a la dignidad de una persona.

**RESPONSABILIDAD:** Es el compromiso y capacidad de asumir el ejercicio de una actividad sin necesidad de ser requerido o apremiado, y la obligación de reparar un error y compensar los males ocasionados cuando la situación lo amerita. Es hacernos cargo de las consecuencias de las palabras, las decisiones y los compromisos y en general, de los actos libre y voluntariamente realizados y hacer de la mejor manera lo que nos corresponde con efectividad, calidad y compromiso, sin perder de vista el beneficio colectivo.

**HUMILDAD:** Es la virtud que consiste en conocer las propias limitaciones y debilidades y respetar las del prójimo sin hacerlo sentir inferior.

**AMABILIDAD:** Es el acto o comportamiento en el cual nos mostramos corteses, complacientes y afectuosos hacia los demás, es un valor social y laboral que se funda en el respeto, el afecto y benevolencia en nuestra forma de relacionarnos con el otro para que este sienta que es importante para nuestra organización.

**COMPAÑERISMO:** Es el vínculo de fraternidad que debe existir entre los compañeros del Hospital, es la ayuda mutua en el trabajo sin perder los roles y responsabilidades.

**COMUNICACIÓN:** Significa "compartir, participar en algo, poner en común", A través de la comunicación, los seres humanos comparten información diferente entre sí, haciendo del acto de comunicar una actividad esencial para la vida en la sociedad, siempre debemos en el Hospital identificar los mejores canales de comunicación para mantener buenas relaciones personales y laborales.

**AMOR:** Es un sentimiento de afecto que se tiene hacia una persona, animal o cosa, El amor es intangible que induce fuerza, paz, tranquilidad, alegría y por ende un bienestar en el ser humano y que se transmite al prójimo, sobre todo en la atención del servicio público que prestamos.

**BUEN TRATO:** Valor indispensable para la prestación de servicios de salud en nuestro Hospital, con nuestros usuarios, sus familias, los entes con los que nos relacionamos y en general con toda la comunidad, se traduce en buenas palabras, buenas maneras sociales y laborales, y normas esenciales de comportamiento.

**SINCERIDAD:** Es el modo de expresarse sin mentiras ni fingimientos y siempre mantener el respeto por la palabra, no expresar, opinar o especular lo que no corresponde con la verdad que puede ser dañino para el Hospital, para los compañeros o los usuarios.

**COMPROMISO:** Consciente de la importancia del rol como servidor público y esta disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona en las labores cotidianas, buscando reinventar su bienestar.

**DILIGENCIA:** Cumple con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas al cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia para así optimizar el uso de los recursos del estado.

**JUSTICIA:** Actúa con imparcialidad garantizando los derechos con equidad, igualdad y sin discriminación.

A través de este Código de Integridad los servidores públicos asumen el compromiso de desempeñar sus funciones orientadas hacia el logro de una gestión integral y eficiente, a respetar las normas internas y externas, a actuar con transparencia en todas las actuaciones administrativas, a llevar un comportamiento ético y una clara orientación hacia el cumplimiento de los objetivos de la ESE Bellosalud.

## **2. MARCO LEGAL**

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión 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 talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.

Por tal razón, 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.

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de

2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan.

A continuación de manera general se relaciona el marco normativo concerniente al Código de Integridad, así:

NORMA	DESCRIPCIÓN
<p><b>Ley 489 de 1998</b> Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.</p>	<p>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)</p>
<p><b>Ley 1474 de 2011</b> 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.</p>	<p>Establece la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia.</p>
<p><b>Ley 1712 de 2014</b> 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</p>	<p>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.</p>
<p><b>Decreto Nacional 124 de 2016</b> Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”.</p>	<p>Establece la metodología para diseñar y hacer seguimiento a la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano de que trata el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.</p>
<p><b>Decreto Nacional 1499 de 2017</b> 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</p>	<p>Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.</p>

### 3. ALCANCE

La política de Integridad aplica a todos los funcionarios de la E.S.E. Bellosalud, las cuales deben estar enmarcadas dentro de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, los compromisos establecidos en las políticas de buen gobierno y lo estipulado en el presente Manual

## **4. OBJETIVOS**

### **4.1. Objetivo General:**

Establecer la Política y Código de Integridad como una guía de comportamiento para los servidores públicos de la ESE Bellosalud, mediante la apropiación de valores orientada a mejorar la prestación de bienes y servicios y al aumento de la confianza de los usuarios en la entidad.

### **4.2. Objetivos Específicos:**

- Brindar orientaciones para la implementación de la política y código de integridad de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Fomentar entre los servidores una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en la entidad.
- Reducir la aceptación social de los hábitos y comportamientos que infrinjan los valores del servicio público.
- Promover que el contacto de los servidores con la Política y Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que conduzcan a cambios de su comportamiento.

## **5. DEFINICIONES**

**Administrar:** Gobernar, ejercer la autoridad o el mando sobre un territorio y sobre las personas que lo habitan. Dirigir una institución. Ordenar, disponer, organizar.

**Conflicto de Interés:** Situación en virtud de la cual una persona, en razón de su actividad, se encuentra en una posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.

**Control Disciplinario:** Es la potestad de exigir obediencia, transparencia y disciplina en el ejercicio de la función pública.

**Gestionar:** Hacer diligencias conducentes al logro de un objetivo.

**Gobernabilidad:** Conjunto de condiciones que hacen factible a un gobernante o director el ejercicio real del poder que formalmente se le ha entregado para el cumplimiento de los objetivos y fines bajo la responsabilidad de su cargo. Esta capacidad de conducir al colectivo se origina en el grado de legitimación que los

	<b>POLITICA DE INTEGRIDAD</b>		
<b>Código:</b> MIPG-	<b>Versión:</b> 1	<b>Fecha:</b> Octubre de 2020	<b>Página</b> 8 de 14

diversos grupos de interés conceden a la dirigencia, y se juega en el reconocimiento de:

- a) Su competencia e idoneidad para administrar la Entidad en el logro de los objetivos estratégicos –eficiencia;
- b) el cumplimiento de principios y valores éticos y la priorización del interés general sobre el particular –integridad; y
- c) la comunicación para hacer visibles la forma como se administra y los resultados obtenidos – transparencia.

**Gobierno Corporativo:** Manera en que las entidades son dirigidas, mejorando su funcionamiento interna y externamente, buscando eficiencia, transparencia e integridad, para responder adecuadamente ante sus grupos de interés, asegurando un comportamiento ético organizacional.

**Fines Esenciales del Estado:** Servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

**Grupos de Interés:** Personas, grupos o entidades sobre las cuales el ente público tiene influencia, o son influenciadas por ella. Es sinónimo de “públicos internos y externos”, o “clientes internos y externos”, o “partes interesadas”.

**Misión:** Definición del quehacer de la entidad. Está determinado en las normas que la regulan y se ajusta de acuerdo con las características de cada ente público.

**Modelo Estándar de Control Interno –MECI-:** Modelo establecido por el Estado para sus entidades mediante el Decreto 1599 de 2005. Proporciona una estructura para el control a la estrategia, a la gestión y a la evaluación, con el propósito de mejorar el desempeño institucional mediante el fortalecimiento del control y de los procesos de evaluación que deben llevar a cabo la Oficina de Control Interno, Unidades de Auditoría Interna o quien haga sus veces.

**Planeación Estratégica:** Proceso por el cual los dirigentes ordenan sus objetivos y sus acciones en el tiempo. Manera en que las entidades son dirigidas, para mejorar su funcionamiento interno y externo.

**Políticas:** Directrices u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y

misionales de la entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos.

**Política de Operación:** estratégico y para la es la que establece las guías de acción de la entidad para los componentes de un determinado eje relación de la entidad con cada grupo de interés en el campo de acción del respectivo eje estratégico.

**Principios Éticos:** Creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo se adscriben.

**Rendición de Cuentas:** Deber legal y ético de todo funcionario o persona de responder e informar por la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes y/o recursos públicos asignados, y los respectivos resultados, en el cumplimiento del mandato que le ha sido conferido. De esta manera se constituye en un recurso de transparencia y responsabilidad para generar confianza y luchar contra la corrupción.

**Riesgos:** Posibilidad de ocurrencia de eventos tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos institucionales de una entidad pública, entorpeciendo el desarrollo normal de sus funciones.

**Transparencia:** Principio que subordina la gestión de las instituciones a las reglas que se han convenido y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, asimismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada.

**Valor Ético:** Forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores éticos se refieren a formas de ser o de actuar para llevar a la práctica los principios éticos.

**Visión:** Establece el deber ser de la entidad pública en un horizonte de tiempo, desarrolla la misión del ente e incluye el plan de gobierno de su dirigente, que luego se traduce en el plan de desarrollo de la entidad.

## 6. ELABORACION Y CONSOLIDACION DE LA POLÍTICA

La Empresa Social del Estado ESE BELLOSALUD, en el desarrollo de sus funciones de prestar los servicios de salud a la población, asume el compromiso de optimizar la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la adopción

de la Política de Integridad, lo que permite establecer las pautas que orienten el comportamiento ético y las disposiciones de autorregulación de Buen Gobierno y comportamiento del Servidor Público, que orienten una función administrativa eficiente, íntegra y transparente de los funcionarios de la E.S.E. Bellosalud.

### 7. DIAGNOSTICO

Teniendo como base el diligenciamiento del cuestionario del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión, FURAG, aplicado para la vigencia 2019, de la Política y código de integridad del Modelo Integrado de Planeación MIPG, de cuyo resultado se puede evidenciar que las actividades puntuales que la entidad debe estar efectuando para considerar el avance en la implementación de la política de Integridad se encuentran en un estado inicial con 39,4 en su porcentaje de avance y requiere de gestión para la elaboración, aprobación e implementación de ésta y sus componentes, tal como se evidencia en la gráfica.

#### RESULTADO FURAG 2019. Política de Integridad



## 8. DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES OPERATIVAS

Descripción del paso a paso de las actividades operativas que se deben realizar siguiendo el ciclo de calidad; planear, hacer, verificar y actuar

DESCRIPCION DE ACTIVIDADES			
ACTIVIDADES PARA EL DISEÑO, ELABORACION, MODIFICACION DE UN PROCESO			
RESPONSABLE	Nº	ACTIVIDAD	OBSERVACION
Talento Humano	1	Elaborar la Política de Integridad (P-H)	Política de Integridad con su respectiva socialización e implementación
Control Interno	2	Verificar y Adoptar a través del comité de Gestión y Desempeño la Política de Integridad (V)	Acto administrativo de adopción
Talento Humano	3	Ejecutar actividades de implementación de la política de integridad (V-A)	Soporte de actividades e informes

DESCRIPCION DE ACTIVIDADES			
ACTIVIDADES PARA EL DISEÑO, ELABORACION, MODIFICACION DE UN PROCESO			
RESPONSABLE	Nº	ACTIVIDAD	OBSERVACION
Talento Humano	4	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad (P-H)	<p>A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.</p> <p>Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.</p> <p>A partir de los resultados de evaluación en el Comité de Integridad, identificar y documentar las debilidades y fortalezas en la implementación del Código.</p> <p>Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.</p>
Talento Humano	5	Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad. (V-A)	<p>Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.</p> <p>Establecer mecanismos de retroalimentación entre el comité y los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.</p>
Talento Humano	6	Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	<p>Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.</p> <p>Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad.</p> <p>Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.</p> <p>Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.</p> <p>Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.</p>
Talento Humano	7	Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad (V)	<p>Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código.</li> <li>2. Grupos de intercambio reportar la actividad al repositorio web del Código de Integridad para su socialización y replica en otras entidades.</li> </ol> <p>Documentar las buenas practicas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.</p>

	<b>POLITICA DE INTEGRIDAD</b>		
Código: MIPG-	Versión: 1	Fecha: Octubre de 2020	Página 13 de 14

## 9. DIAGRAMA DE FLUJO




## 10. RECOMENDACIONES IMPORTANTES

Mediante esta política se orienta el actuar y obrar de los servicios públicos, en lo referente a la alineación y cumplimiento de los valores, principios y normas éticos que son compartidos y al compromiso de dar prioridad y mantener los intereses públicos por encima de los intereses privados. La política de Integridad se refleja en dos ámbitos:

- El de la actuación individual: Es una actitud correcta y coherente, que lleva a las personas a actuar en defensa de lo público.
- Desde la actuación pública: es el conjunto de acciones institucionales que hacen posible que dicha actuación individual sea en función de valores del servicio público como son la imparcialidad, la eficacia, la transparencia y la legalidad que permitan cumplir con lo prometido y de esta manera contribuir con el bienestar general. De esta manera, el comportamiento íntegro implica esencialmente la búsqueda del interés general y conlleva al cuidado de lo público. Es así que la integridad, se convierte en una manera de actuar, que da cuenta de la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace con relación a preservación y el respeto de lo público.

Adicionalmente, busca promover la autorregulación ciudadana, generación de conciencia individual y colectiva sobre deberes y derechos, apropiación social, ruptura con la cultura del atajo, fortalecimiento del sentido de pertenencia, construcción de propósitos comunes e individuales tendientes al bien común.

Se sugiere trabajar actividades desde el programa de humanización para sensibilizar al personal de la institución sobre el valor del servicio público.



---

**DIEGO ALFONSO MONTOYA GRAJALES**  
Gerente

<b>Elaboró:</b> Profesional Universitario MIPG	<b>Revisó:</b> Subgerente Talento Humano	<b>Aprobó:</b> Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: Septiembre de 2020	Fecha: Septiembre de 2020	Fecha: Septiembre de 2020