

	HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E	CÓDIGO:	POL-HUV-HUV-026
		VERSIÓN:	001
	POLÍTICA DE ÉTICA E INTEGRIDAD	FECHA DE EMISIÓN:	2020-07-07

1. OBJETIVO

Documentar la Política y Código de Integridad como una guía de comportamiento para los funcionarios del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E., mediante la apropiación de valores, compromiso y méritos, orientados a fortalecer la cultura organizacional y mejoramiento continuo de la prestación de los servicios eficientes, transparentes y de acceso a la ciudadanía.

2. ALCANCE

La presente Política de Etica e Integridad aplica a todos los servidores públicos, contratistas y agremiados del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E., en todos los niveles, dependencias y procesos que laboren de forma permanente en la entidad sin importar el tipo de vinculación

3. RESPONSABILIDAD

Corresponde al Jefe de la Oficina Coordinadora de Talento Humano, Oficina de Calidad y cada uno los líderes de los procesos; la implementación en cada una de las áreas y el seguimiento a la adherencia de esta política, de igual manera la oficina de talento humano debe orientar y monitorear su aplicación.

4. DEFINICIONES

Ciudadanos: Un ciudadano de un estado titular de derechos civiles y políticos, sometido a sus leyes.

Integridad: La integridad es elegir hacer lo correcto, es el cumplimiento del deber como misión; implica obrar de acuerdo con los principios de verdad, respeto y honestidad consigo mismo y con los demás.

La integridad en el servidor público: Se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor. (MIPG, 2017).

Servidores públicos: Personas naturales que prestan sus servicios al Estado y a la Administración Pública y, en consecuencia, tienen relación laboral con el Estado, sin importar la forma de relación particular de que se trate.

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

5. POLÍTICA

El Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E., está comprometido en apoyar a la institución en el “Fortalecimiento del liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, tal como se establece en la Dimensión de Direccionamiento Estratégico, apuntando por la integridad pública consistente en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos.

6. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

6.1 ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN

En el año 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en una serie de esfuerzos que se venían adelantando desde el Estado Colombiano para cumplir con los requerimientos y recomendaciones que hacía la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), como parte del proceso de ingreso del país a dicha organización multilateral, realizó un diagnóstico de la realidad de los códigos éticos de las entidades construidos a partir del MECI y formuló las bases para la construcción del nuevo código único.

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 un único código de ética común para todas las entidades públicas que las caracterizara. Con base a estas recomendaciones el DAFP lideró la construcción del Código de Integridad para el Servicio Público Colombiano como parte fundamental del nuevo Marco de Integridad del Sector Público.

La creación de este nuevo código único denominado se desarrolló en varias etapas, partiendo de la elaboración de un diagnóstico sobre códigos de ética y conducta públicos en Colombia, continuando con una revisión de literatura y benchmarking de buenas prácticas, un ejercicio participativo con servidores públicos para identificar una lista larga de valores, una votación a nacional para elegir cinco (5) valores y unas series de mesas de trabajo en las cuales se determinaron los principios de acción que acompañan a cada valor.

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 2, 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 nivel institucional el Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E., en su trabajo de acreditación de calidad y Transformación Cultural y dando cumplimiento al lineamiento dado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, realizó campaña para elección de los dos valores que serían adheridos a los cinco valores con los cuales ya contaba la institución establecidos en el código de integridad impartido por el DAFP, para ello se realizó proceso de votaciones los días 9 y 10 de mayo de 2019 que contó con la participación de todo los funcionarios de la institución, los cuales eligieron los

valores adicionales con los cuales mas se identifican en su actuar diario, los cuales fueron Humanización y Responsabilidad.

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 el HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA E.S.E.”, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión institucional, 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 “Ética e 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:

NORMA	DESCRIPCION
Ley 489 de 1998 Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones	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)
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.	<i>Establece la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia.</i>
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.

<p>Decreto Nacional 124 de 2016 Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”.</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>Decreto Nacional 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.</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>
<p>Ley 1952 28 enero 2019 Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.</p>	<p>Artículo 39 Prohibiciones</p>

6.3 DIMENSIONES O LÍNEAS DE ACCIÓN DE LA POLÍTICA

Los ejes centrales a los cuales le apuesta la integridad pública consisten en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de tres actores principales:

- Las entidades
- Los servidores
- Los ciudadanos

6.4 IMPLEMENTACION

Los principios y valores del Código de Integridad del servidor público, serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos los servidores públicos del HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE “EVARISTO GARCIA” E.S.E., en todos los niveles jerárquicos, sin perjuicio de las normas, códigos o manuales vigentes y tendrán la obligación de cooperar en la ejecución de actividades programadas por los líderes del Equipo de Etica e Integridad.

La entidad a la fecha tiene un comité de gestión y desempeño institucional que está liderado por gerencia general y acompañado por las oficinas de planeación, subgerencia de salud, financiera, administrativa, oficina de calidad e invitados permanentes la oficina de control interno y de sistemas de gestión de la información, quienes deberán aprobar la Política de Etica e Integridad.

6.5 LIDERES DE ETICA E INTEGRIDAD

La entidad conformará un grupo de líderes que velaran por la implementación de política de integridad.

Los Líderes de Integridad son servidores del Hospital Universitario del Valle, cuya misión es llevar a cabo la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de integridad y de servicio en las prácticas cotidianas del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García E.S.E.”.

Para el desarrollo de esta misión, los líderes de Integridad podrán contar con el apoyo de los líderes de las áreas de planeación, atención al usuario, gestión de la información, oficina de talento humano y el área de calidad, quienes implementarán actividades propias de la política.

Los líderes del Equipo de trabajo de Integridad requieren:

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. Aptitud para trabajar en equipo
7. Competencia para comunicarse con los demás.
8. Interés en el tema de integridad y disposición para fortalecer sus competencias en este tema.

Los líderes del Equipo de trabajo 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 en su respectiva entidad.
- b. Promover la participación de los servidores públicos en las actividades de formación programadas por el Hospital Universitario del Valle “EVARISTO GARCIA” E.S.E.
- c. Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad de la entidad.
- d. Promover el diálogo y la concertación como medios para la resolución de conflictos y trabajar de manera coordinada con el comité de convivencia laboral.
- e. Compartir con los/las servidores/as conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad.

6.6 ACTIVIDADES

El comité de gestión y desempeño institucional para la implementación escogerá a los líderes que cumplan con los requisitos establecidos y realizaran acompañamiento a todas las actividades que se programen dentro de la institución, teniendo en cuenta los siguientes componentes:

- Fomento del conocimiento ético
- Ejemplificar
- Compromiso
- Coherencia institucional

6.7 VALORES ORIENTADORES

Se toman como referencia los valores éticos que se relacionan a continuación:

1. Honestidad
2. Respeto
3. Compromiso
4. Diligencia
5. Justicia
6. Responsabilidad
7. Humanización

6.8 SEGUIMIENTO

El sistema de seguimiento y medición del Código de Integridad es un instrumento que permite conocer el grado de apropiación en las entidades públicas. Está compuesto por tres alternativas de evaluación, cada una mide una perspectiva diferente en el proceso de ejecución del Código: la primera utilizando las herramientas de la función pública (caja de herramientas), la segunda desarrollar e implementar un sistema de indicadores de perspectiva sobre el comportamiento de los servidores públicos y la tercera alternativa consiste en la medición de integridad a través del FURAG II.

Para el caso particular del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García E.S.E.”, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño establecerá un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones y se realizará el seguimiento semestral.

7. ACCIONES DE CONTINGENCIA

- N/A

8. DOCUMENTOS RELACIONADOS

ADOPCION CODIGO ETICA E INTEGRIDAD HUV RESOL 3289

10. REFERENCIAS

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

<https://www.valledelcauca.gov.co/zar/publicaciones/60593/gobernacion-del-valle-implementa-codigo-de-integridad/>

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Equipo de Talento Humano Profesional Administrativo Talento Humano	Gina Alexandra Mena Soporte y Administracion Daruma Xilena Ramirez Jefe de Oficina Coordinadora de Talento Humano	Irne Torres Castro Gerente General