

# POLÍTICA DE INTEGRIDAD

## ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA



— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital"

## 1. INTRODUCCIÓN

La integridad constituye uno de los pilares fundamentales para la construcción de confianza entre la ciudadanía y las instituciones públicas. En este sentido, la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila, en cumplimiento de su misión de prestar servicios de salud con calidad, oportunidad, eficiencia y calidez, reconoce que el comportamiento ético, transparente y coherente de sus servidores públicos es esencial para garantizar la legitimidad institucional, la eficacia en la gestión pública y la consolidación de una cultura organizacional orientada al bien común.

El fortalecimiento de la integridad institucional se enmarca dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que promueve la articulación de los diferentes sistemas de gestión en las entidades públicas, y establece como uno de sus ejes transversales la gestión estratégica del talento humano. Desde esta perspectiva, el MIPG plantea la necesidad de que las entidades desarrollen una Política de Integridad que permita institucionalizar principios, valores y prácticas que orienten la actuación de todos los servidores, bajo un enfoque de servicio, responsabilidad, legalidad, respeto y compromiso.

Asimismo, esta política se fundamenta en el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, adoptado mediante la Resolución 722 de 2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual define cinco valores fundamentales que deben guiar el comportamiento de los servidores públicos: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia. Estos valores se convierten en referentes éticos que permiten alinear las decisiones individuales y colectivas con los fines del Estado y el bienestar de la comunidad.

La presente Política de Integridad responde a la necesidad de consolidar una cultura organizacional basada en la ética pública, que promueva ambientes laborales transparentes, libres de corrupción, con relaciones armónicas entre los servidores, los usuarios y los grupos de interés. Así mismo, se constituye en una herramienta orientadora de la gestión institucional, al establecer lineamientos claros para prevenir conductas indebidas, fomentar el autocontrol y el control social, y fortalecer el compromiso con el cumplimiento de los principios constitucionales, los deberes funcionales y los derechos fundamentales de los ciudadanos.

La ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila, reconoce que promover la integridad no se limita a la adopción formal de normas o directrices, sino que implica un proceso continuo de formación, apropiación cultural y liderazgo institucional. Por ello, esta política integra acciones de sensibilización, capacitación, liderazgo ejemplar, mecanismos de reporte y sanción, y seguimiento a la conducta ética, que serán gestionadas de manera transversal en todos los niveles de la organización.

En concordancia con lo anterior, esta política articula esfuerzos con otras dimensiones del MIPG, como la gestión del conocimiento y la innovación, el gobierno digital, la transparencia y rendición de cuentas, y la gestión del desempeño institucional, generando un entorno propicio para la toma de decisiones responsables, el fortalecimiento del control interno y el mejoramiento continuo de la gestión pública en el sector salud.

Finalmente, esta política será revisada y actualizada periódicamente, teniendo en cuenta las dinámicas sociales, normativas e institucionales, y con el compromiso permanente de todos los servidores públicos y colaboradores de la ESE, quienes son actores clave en la consolidación de una institución íntegra, confiable y comprometida con la salud y el bienestar de la población huilense.

## 2. JUSTIFICACIÓN

La formulación e implementación de una Política de Integridad en la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila responde a la necesidad de consolidar una cultura institucional basada en principios éticos, transparencia, legalidad y compromiso con el servicio público, aspectos fundamentales para fortalecer la confianza ciudadana y la legitimidad de la gestión estatal en el sector salud.

En un entorno cada vez más exigente, donde los ciudadanos reclaman instituciones íntegras, confiables y eficaces, se hace imperativo que las entidades públicas, y en particular las del sector salud, orienten sus actuaciones no solo al cumplimiento de metas institucionales, sino también a la promoción de valores que garanticen una conducta ejemplar por parte de sus servidores. La integridad, entendida como la coherencia entre el pensamiento, la palabra y la acción

conforme a los principios éticos y al interés general, se convierte así en un eje transversal para la sostenibilidad institucional y la mejora continua del servicio.

Esta política se justifica también en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que establece la Gestión Estratégica del Talento Humano como una de sus siete dimensiones, orientando a las entidades a desarrollar una cultura organizacional centrada en la integridad, la ética pública y la promoción de comportamientos alineados con los valores del Estado colombiano. En este sentido, el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, adoptado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, brinda los lineamientos y referentes éticos que las entidades deben apropiar y adaptar a sus particularidades institucionales.

En el contexto hospitalario, donde el contacto directo con la ciudadanía es permanente y donde se gestionan recursos públicos vitales para el bienestar de la población, resulta aún más apremiante establecer mecanismos efectivos para promover la ética en el quehacer diario, prevenir actos de corrupción, garantizar un trato digno a los usuarios y asegurar la transparencia en todos los procesos asistenciales, administrativos y financieros.

Por tanto, la presente política tiene como propósito sentar las bases para institucionalizar la integridad como principio rector de la gestión de la ESE, articulando acciones de formación, sensibilización, autorregulación, control institucional y liderazgo ejemplar. Se busca con ello no solo dar cumplimiento a los lineamientos nacionales en materia de gestión pública, sino también propiciar un entorno organizacional sano, respetuoso, justo y comprometido con la excelencia en la prestación de servicios de salud.

Así mismo, esta política permitirá fortalecer los sistemas de control interno, mejorar el clima organizacional, prevenir riesgos de corrupción y promover la rendición de cuentas efectiva, generando valor público y consolidando el rol del Hospital como un referente en integridad institucional en el departamento del Huila.

### **3. OBJETIVOS**

#### **3.1 OBJETIVO GENERAL**

Promover una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia, la legalidad y el compromiso con el servicio público, mediante la implementación de principios y valores que orienten la conducta de los servidores públicos y contratistas de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila, fortaleciendo así la confianza ciudadana, el control institucional y el cumplimiento de la misión institucional.

#### **3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Fomentar la apropiación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano como referente ético para la actuación de todos los servidores públicos y contratistas de la ESE.
- ✓ Fortalecer los procesos de formación y sensibilización en ética pública, principios constitucionales, deberes funcionales y valores institucionales, promoviendo un actuar coherente y responsable.
- ✓ Prevenir riesgos asociados a conductas indebidas, corrupción y conflicto de interés, mediante la implementación de mecanismos de autorregulación, control interno y monitoreo de la conducta organizacional.
- ✓ Consolidar ambientes laborales sanos y respetuosos, en los que primen el trato digno, la equidad, la justicia y la garantía de derechos tanto de los funcionarios como de los usuarios del servicio.
- ✓ Impulsar el liderazgo ejemplar de los directivos y jefes de área, como modelo de conducta ética que inspire y oriente el comportamiento de los demás integrantes de la entidad.

- ✓ Alinear la gestión institucional con los principios de buen gobierno y servicio al ciudadano, fortaleciendo la transparencia, la rendición de cuentas y la confianza en la gestión pública de la ESE.

#### **4. META**

- ✓ Efectuar una jornada de capacitación sobre código de integridad y cultura del servicio evaluando su apropiación
- ✓ Operativizar el comité de Ética e Integridad con jornadas trimestrales.
- ✓ Formular o actualizar la estrategia anual de integridad pública y cronograma de trabajo
- ✓ Evaluar y hacer seguimiento a la implementación de la estrategia anual de integridad pública definida o actualizada (Generar Informe con indicadores)
- ✓ Efectuar jornada de sensibilización para divulgar información sobre conflictos de intereses y código de integridad a usuarios y colaboradores
- ✓ Documentar y socializar las buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre integridad pública

Así mismo, las metas y ejecución de la Política de Integridad estarán ligadas a la ejecución y seguimiento del Plan de Mejora Integrado MIPG proyectado para la política en cada vigencia, de acuerdo con la detección de hallazgos FURAG y a las recomendaciones que emita el Departamento Administrativo de la Función Pública para la entidad.

#### **5. ALCANCE**

La Política de Integridad de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila, aplica a todos los servidores públicos, contratistas, prestadores de servicios y demás colaboradores vinculados directa o indirectamente con la entidad, sin distinción de nivel jerárquico o tipo de vinculación.

Esta política orienta el comportamiento institucional y personal en el desarrollo de las funciones misionales, administrativas y asistenciales, en coherencia con los

principios constitucionales, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano.

Su implementación será transversal a todos los procesos de la ESE, e incluye acciones de formación, prevención, monitoreo y fortalecimiento de la cultura ética organizacional, con el fin de garantizar una gestión pública íntegra, transparente y centrada en el bienestar de la ciudadanía.

## 6. VALORES Y PRINCIPIOS ORIENTADORES

La Política de Integridad de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila, se fundamenta en los siguientes valores y principios que deben ser interiorizados y practicados por todos los servidores públicos, contratistas y colaboradores de la entidad, en el marco de su actuar institucional:

- **Honestidad:** Actuar con rectitud, sinceridad y coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace, privilegiando siempre el interés general sobre el particular. Implica no apropiarse de lo ajeno, no mentir ni engañar, y cumplir con los deberes de manera íntegra.
- **Respeto:** Reconocer y valorar la dignidad humana, las diferencias, los derechos de los demás y las normas que rigen la convivencia. Supone un trato digno hacia los usuarios, compañeros de trabajo, superiores y subordinados, sin discriminación de ningún tipo.
- **Compromiso:** Cumplir con responsabilidad, dedicación y entusiasmo las funciones asignadas, orientando los esfuerzos hacia el logro de los objetivos institucionales y el bienestar de los ciudadanos, especialmente en la atención en salud.
- **Diligencia:** Ejecutar las tareas con eficiencia, cuidado, profesionalismo y prontitud. Este valor exige actuar con excelencia en el servicio, aprovechando adecuadamente el tiempo y los recursos públicos, y evitando la negligencia o el descuido.

- **Justicia:** Actuar con equidad, imparcialidad y objetividad en las decisiones y acciones, garantizando condiciones equitativas para todas las personas, sin privilegios indebidos ni discriminación.

## PRINCIPIOS ORIENTADORES

Además de los valores anteriores, esta política se rige por los siguientes principios éticos y de gestión pública:

- **Legalidad:** Cumplimiento estricto del marco normativo vigente, actuando dentro del ordenamiento jurídico y respetando la Constitución, las leyes y los reglamentos que rigen la función pública.
- **Transparencia:** Garantizar que la información y los actos institucionales estén disponibles, sean comprensibles y estén al alcance de los ciudadanos, promoviendo así la rendición de cuentas y el control social.
- **Responsabilidad:** Responder con integridad por los actos, decisiones y resultados derivados del ejercicio de la función pública, asumiendo las consecuencias de las acciones u omisiones.
- **Vocación de servicio:** Entender que el ejercicio de la función pública es un servicio al ciudadano y no un privilegio. Implica actuar con empatía, calidad humana y orientación al usuario en cada interacción.
- **Ejemplaridad:** Ser modelo de comportamiento ético dentro y fuera del entorno laboral. El servidor público debe reflejar en sus acciones los valores institucionales, sirviendo como referente para sus colegas y la ciudadanía.

## 7. DEFINICIONES

La integridad en la gestión pública se refiere a la coherencia entre los principios, valores y normas que rigen la función pública y la conducta real de quienes la ejercen. Implica actuar con honestidad, rectitud, responsabilidad y respeto por el

interés general, promoviendo el cumplimiento de los fines del Estado y el bienestar colectivo.

En el contexto de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila, la integridad se convierte en un valor esencial para asegurar la legitimidad institucional, la confianza ciudadana y la calidad del servicio de salud. A través de esta política, se busca institucionalizar un marco ético que oriente el comportamiento de todos los servidores públicos, contratistas y colaboradores en su relación con los usuarios, entre sí y con los recursos públicos.

A continuación, se presentan los principales conceptos que sustentan esta política:

- **Ética pública:** Conjunto de principios y valores que orientan la conducta de los servidores públicos en su rol dentro del Estado. Supone actuar con imparcialidad, equidad, responsabilidad y transparencia, anteponiendo siempre el interés general sobre el interés particular.
- **Integridad institucional:** Capacidad de una entidad pública para alinear su misión, visión, procesos y resultados con principios éticos y de buen gobierno. Se manifiesta en políticas, prácticas, decisiones y comportamientos coherentes con los valores del servicio público.
- **Código de Integridad del Servicio Público Colombiano:** Herramienta promovida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que establece cinco valores fundamentales para orientar el comportamiento de los servidores públicos: **honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia**. Su aplicación busca fomentar una cultura de legalidad, confianza y vocación de servicio.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** Marco de referencia para la gestión pública en Colombia que articula los sistemas de gestión institucional. La dimensión de Gestión del Talento Humano promueve el desarrollo de competencias, la cultura de integridad y el liderazgo ético.
- **Corrupción:** Abuso del poder público para beneficio privado. Incluye actos como el soborno, el desvío de recursos, el nepotismo y la omisión deliberada del deber funcional. La integridad es su principal antídoto, al promover una cultura de transparencia y responsabilidad.

- **Conflicto de interés:** Situación en la que los intereses personales de un servidor público pueden influir indebidamente en el cumplimiento de sus funciones. La gestión de estos conflictos es esencial para mantener la integridad institucional.
- **Transparencia:** Principio que garantiza el acceso a la información pública, la claridad en los procesos institucionales y la rendición de cuentas. Es un componente clave para fomentar la confianza ciudadana.

Este marco conceptual ofrece la base teórica para el diseño e implementación de la Política de Integridad en la ESE, asegurando que su desarrollo esté alineado con los referentes normativos y estratégicos nacionales, y que responda de forma efectiva a las necesidades éticas de la institución y de la comunidad que atiende.

## 8. REPSONSABLES

La implementación, seguimiento y sostenibilidad de la **Política de Integridad** es un compromiso de todos los servidores públicos y colaboradores de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila. Sin embargo, existen roles específicos con funciones determinadas que permiten su adecuada gestión:

### Gerencia de la ESE

- Liderar la implementación de la Política de Integridad, promoviendo una cultura ética desde la alta dirección.
- Garantizar la articulación de la política con los demás instrumentos de gestión institucional.
- Ejercer un liderazgo ejemplar, basado en los valores del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano.

### Oficina de Control Interno

- Realizar seguimiento y evaluación del cumplimiento de la política.
- Formular recomendaciones para el fortalecimiento de la cultura de integridad institucional.

- Identificar y alertar sobre posibles riesgos de integridad y debilidades del control interno.

### Área de Talento Humano

- Incluir el enfoque de integridad en los procesos de inducción, reinducción, capacitación y evaluación del desempeño.
- Promover la apropiación de los valores del Código de Integridad en el clima organizacional.
- Apoyar estrategias de sensibilización, formación y fortalecimiento de competencias éticas.

### Comité de Ética Hospitalaria(si aplica)

- Servir como espacio consultivo para el análisis de dilemas éticos, conflictos de interés y situaciones que puedan afectar la integridad institucional.
- Proponer acciones preventivas y correctivas en materia de ética y comportamiento organizacional.

### Servidores públicos y contratistas

- Conocer, interiorizar y aplicar los principios y valores de la Política de Integridad en el ejercicio de sus funciones.
- Reportar de forma oportuna cualquier conducta contraria a la ética o a la legalidad.
- Actuar con transparencia, responsabilidad, respeto y compromiso frente a la ciudadanía y a la entidad.

## 9. ESTRATEGIA

Los siguientes lineamientos estratégicos definen las acciones clave que guiarán la implementación, apropiación y sostenibilidad de la Política de Integridad en todos los niveles de la organización:

## Apropiación institucional del Código de Integridad

- Promover la adopción consciente y activa de los cinco valores del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia) en todos los procesos, decisiones y relaciones institucionales.

## Liderazgo ético desde la alta dirección

- Fomentar un liderazgo ejemplar por parte de la gerencia y los directivos, que sirva de modelo de conducta ética para todos los servidores y contratistas, integrando los valores de integridad en la gestión estratégica, operativa y en la toma de decisiones.

## Formación continua en ética e integridad

- Diseñar e implementar programas de capacitación, sensibilización y reflexión ética en todos los niveles de la ESE, fortaleciendo las competencias del talento humano en temas como responsabilidad pública, conflictos de interés, transparencia, cultura organizacional y servicio al ciudadano.

## Fortalecimiento de canales de reporte y denuncia

- Promover la existencia de mecanismos accesibles, confidenciales y eficaces para reportar conductas contrarias a la integridad, garantizando protección al denunciante y actuación oportuna frente a los hechos reportados.

## Inclusión transversal en la gestión institucional

- Incorporar el enfoque de integridad en los procesos misionales, estratégicos y de apoyo, incluyendo la planeación, contratación, atención al usuario, gestión del talento humano, rendición de cuentas y control interno.

## Monitoreo, evaluación y mejora continua

- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación a la implementación de la política, a través de indicadores de gestión, percepción y resultados,

que permitan su ajuste continuo y su alineación con los objetivos institucionales y normativos.

### Articulación con el MIPG y las políticas de integridad del orden nacional

- Asegurar que la Política de Integridad esté alineada e integrada con los lineamientos del MIPG, así como con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República.

### 10. RIESGOS

Riesgo	Descripción	Consecuencias	Medidas de Mitigación
Conflicto de interés	Situaciones en las que un servidor público antepone intereses personales o de terceros al interés general.	Decisiones sesgadas, pérdida de imparcialidad, favorecimiento indebido, afectación de la confianza institucional.	Declaración de conflictos de interés, capacitación, controles cruzados, rotación de funciones sensibles.
Uso indebido de recursos públicos	Apropiación o destinación irregular de bienes, insumos o recursos financieros de la ESE.	Pérdida de recursos, sanciones legales, deterioro de la imagen institucional.	Supervisión efectiva, auditorías internas, denuncias confidenciales, cultura de lo público.
Falta de transparencia en procesos	Ocultamiento, manipulación o restricción injustificada de la información institucional.	Desconfianza ciudadana, debilidad en la rendición de cuentas, riesgos legales.	Publicación activa de información, observatorios de transparencia, controles de acceso.
Falta de compromiso ético del personal	Desinterés o desconocimiento sobre la ética pública y los	Comportamientos inadecuados, errores en el servicio,	Inducción y reincidencia ética, campañas institucionales,

— Salud Integral, Impacto Real —

	principios de integridad.	debilitamiento de la cultura institucional.	evaluación del desempeño.
Desconocimiento del Código de Integridad	El personal no conoce, no interioriza o no aplica los valores del Código de Integridad.	Conductas inadecuadas, incoherencia institucional, debilidad en la toma de decisiones.	Difusión permanente, sensibilización, liderazgo ejemplar, seguimiento a la aplicación.

## 11. SITUACIÓN DESEADA

La ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila, busca consolidarse como una entidad íntegra y confiable, donde todos los servidores públicos y contratistas actúen con ética, transparencia y compromiso con el servicio a la ciudadanía.

Se espera contar con un talento humano que practique los valores del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, en un ambiente laboral basado en el respeto, la justicia y la responsabilidad, libre de actos de corrupción y con altos estándares de comportamiento ético.

Esta política apunta a fortalecer la confianza ciudadana, mejorar el clima organizacional y garantizar una gestión pública ejemplar, coherente con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

## 12. MARCO LEGAL

La **Política de Integridad** de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila, se fundamenta en un conjunto de normas, disposiciones y lineamientos nacionales que establecen los principios éticos y legales para el ejercicio de la función pública, la gestión del talento humano, el control institucional y la lucha contra la corrupción. Entre ellos se destacan:

- **Constitución Política de Colombia (1991):** Establece los principios de legalidad, moralidad, eficacia, imparcialidad, economía y transparencia que deben regir la función pública (artículos 2, 6, 209 y 269).
- **Ley 87 de 1993:** Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades del Estado, promoviendo una cultura de autocontrol, autorregulación y mejora continua.
- **Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único** (derogado parcialmente por la Ley 1952 de 2019): Define las faltas disciplinarias y el régimen aplicable a los servidores públicos en Colombia.
- **Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción:** Establece medidas para prevenir, investigar y sancionar actos de corrupción en la administración pública.
- **Ley 2013 de 2019:** Por la cual se reglamenta la publicación de la declaración de bienes, renta y conflictos de interés de los servidores públicos.
- **Ley 1952 de 2019 – Nuevo Código General Disciplinario:** Reemplaza el anterior código disciplinario, profundizando en la protección de los principios de la función pública y la ética institucional.
- **Ley 909 de 2004** y sus decretos reglamentarios: Regula la gestión del talento humano en el sector público y promueve el desarrollo de competencias laborales, el mérito y la transparencia.
- **Decreto 1499 de 2017:** Por el cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar la gestión institucional.
- **Resolución 722 de 2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública:** Adopta el **Código de Integridad del Servicio Público Colombiano**, como referente ético para todos los servidores públicos del país.
- **Circular Conjunta No. 100-002 de 2021 (Función Pública y Secretaría de Transparencia):** Fortalece la articulación entre las políticas de integridad, lucha contra la corrupción y gestión del riesgo.

Este marco legal constituye el fundamento normativo sobre el cual se estructura e implementa la Política de Integridad en la ESE, garantizando su validez jurídica, pertinencia institucional y articulación con las directrices del Gobierno Nacional.

### 13. MARCO SITUACIONAL

La ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila es una entidad pública del orden departamental que cumple una función estratégica en la prestación de servicios de salud a la población del sur del Huila y zonas de influencia. Su misión institucional, orientada a brindar atención humanizada, oportuna y con altos estándares de calidad, implica una relación directa y permanente con los ciudadanos, lo cual demanda altos niveles de transparencia, ética y responsabilidad pública.

En los últimos años, el entorno institucional ha presentado desafíos asociados a la presión por el cumplimiento de metas asistenciales, el manejo de recursos públicos, la contratación, la gestión del talento humano y la interacción continua con usuarios y actores del sistema de salud. Estas dinámicas exigen fortalecer mecanismos que prevengan conductas indebidas, mitiguen riesgos de corrupción y promuevan un comportamiento íntegro en todos los niveles de la organización.

Aunque la ESE cuenta con elementos institucionales orientados a la ética pública, como el Código de Ética, el reglamento interno de trabajo, el comité de convivencia laboral, y el sistema de control interno, se requiere consolidar una Política de Integridad formal que articule estos esfuerzos y los alinee con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, fortaleciendo así la cultura organizacional.

El marco situacional también reconoce la importancia de responder a las expectativas de la ciudadanía y los órganos de control en materia de legalidad, rendición de cuentas y calidad del servicio. En este contexto, implementar una política sólida de integridad permitirá a la ESE generar confianza institucional, mejorar el clima laboral, optimizar los procesos de gestión, y contribuir al cumplimiento de sus funciones misionales en un marco de legalidad y transparencia.

Este diagnóstico inicial evidencia la necesidad de institucionalizar la integridad como principio transversal y estratégico de la gestión pública en salud, asegurando que todos los servidores públicos y colaboradores de la entidad actúen con coherencia ética, compromiso con el bien común y vocación de servicio.

## 14. PROPÓSITO

El propósito de la Política de Integridad de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila es consolidar una cultura organizacional basada en principios éticos, transparencia, respeto por lo público y compromiso con el servicio a la ciudadanía, que oriente el comportamiento de los servidores públicos y contratistas hacia una gestión íntegra, confiable y coherente con los fines del Estado.

Esta política busca fortalecer el sentido de pertenencia, la confianza institucional y la excelencia en la prestación de los servicios de salud, mediante la promoción del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y la articulación con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, contribuyendo así a una administración pública más ética, eficiente y centrada en el bienestar común.

## 15. EVALUACIÓN

La efectiva implementación de la Política de Integridad requiere establecer mecanismos que permitan su seguimiento sistemático, evaluación periódica y mejora continua. Estos mecanismos garantizan que los compromisos asumidos se traduzcan en acciones concretas, medibles y sostenibles en el tiempo.

### 1. Inclusión en el Plan de Mejora Integrado MIPG

La Política de Integridad será incorporada dentro del Plan de Mejora Integrado MIPG de la ESE, asegurando la asignación de responsables, cronogramas, recursos y productos esperados. Su ejecución se monitoreará como parte de los compromisos institucionales.

## 2. Reporte semestral de avances

Cada semestre, la Oficina de Talento Humano o la dependencia responsable elaborará un informe sobre los avances en la implementación de la política, que será presentado ante la gerencia y socializado con las áreas misionales y de apoyo.

## 3. Auditorías internas y control institucional

La Oficina de Control Interno incluirá dentro de su plan de auditoría revisiones específicas sobre la aplicación de esta política, identificando fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora.

## 4. Comité de seguimiento (Comité de Ética e Integridad)

El seguimiento integral de la Política de Integridad estará a cargo del Comité de Ética e Integridad de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila, el cual se constituye como la instancia institucional encargada de coordinar las acciones entre las distintas dependencias, consolidar los avances, identificar oportunidades de mejora y garantizar el cumplimiento de los lineamientos éticos establecidos. Este comité también actuará como espacio de reflexión, orientación y asesoría en asuntos relacionados con la cultura de integridad organizacional.

## 16. INDICADORES

### Jornada de capacitación sobre código de integridad y cultura del servicio

- **Indicador:** Porcentaje de participación en la jornada de capacitación
- **Fórmula:**

(Número de colaboradores que asistieron a la jornada/Número total de colaboradores convocados)×100

- **Fuente de verificación:** Listas de asistencia, evidencias fotográficas, actas de capacitación, encuestas de evaluación.

### Operativizar el Comité de Ética e Integridad con jornadas trimestrales

— Salud Integral, Impacto Real —

- **Indicador:** Porcentaje de cumplimiento de reuniones programadas del comité
- **Fórmula:**

(Número de reuniones realizadas / Número de reuniones programadas) × 100 **Fuente de verificación:** Actas del comité, plan de trabajo del comité, asistencia registrada.

#### **Formular o actualizar la estrategia anual de integridad pública y su cronograma**

- **Indicador:** Estrategia de integridad pública formulada o actualizada
- **Fórmula:**
  - Indicador de cumplimiento: **Sí (1) / No (0)**
- **Fuente de verificación:** Documento de la estrategia, cronograma de actividades, acto administrativo o resolución de adopción.

#### **Evaluar y hacer seguimiento a la estrategia anual de integridad**

- **Indicador:** Porcentaje de actividades ejecutadas de la estrategia anual
  - **Fórmula:**
- (Número de actividades ejecutadas / Número total de actividades programadas) × 100
- **Fuente de verificación:** Informe de seguimiento con indicadores, cronograma actualizado, soportes de ejecución.

#### **Sensibilización sobre conflictos de intereses y código de integridad**

- **Indicador:** Número de jornadas de sensibilización realizadas
- **Fórmula:**
- (Número jornadas ejecutadas / Número total jornadas programadas) × 100

— Salud Integral, Impacto Real —

- **Fuente de verificación:** Informes de actividades, listados de asistencia, evidencias visuales, material de divulgación.

### **Documentar y socializar buenas prácticas y lecciones aprendidas**

- **Indicador:** Número de buenas prácticas y lecciones aprendidas documentadas y divulgadas
- **Fórmula:**
  - Conteo simple: **Formato de buenas prácticas en materia de integridad documentado**
- **Fuente de verificación:** Documento diligenciado (formato de buenas prácticas y lecciones aprendidas)

## **17. BENEFICIOS**

La implementación de una Política de Integridad institucional, en coherencia con el MIPG, aporta beneficios clave para fortalecer la cultura organizacional, la confianza ciudadana y la efectividad en la gestión pública. Entre los principales beneficios se destacan:

### **Fortalecimiento de la cultura organizacional**

- Promueve una cultura basada en principios éticos, valores institucionales y el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano.
- Refuerza el sentido de pertenencia, compromiso y responsabilidad entre los servidores públicos.
- Contribuye al desarrollo de entornos laborales más seguros, respetuosos y colaborativos.

## **Mejora del desempeño institucional**

- Facilita la toma de decisiones éticas, transparentes y coherentes con el interés general.
- Apoya la implementación de los componentes del MIPG, especialmente en el Eje de Talento Humano y el Eje de Control Interno.
- Fortalece la gestión del riesgo de corrupción, aportando a una administración más eficiente y confiable.

## **Incremento de la confianza ciudadana**

- Refuerza la transparencia, la rendición de cuentas y la legitimidad institucional.
- Disminuye la percepción de corrupción al establecer mecanismos claros de integridad, sanción y mejora.
- Genera mayor cercanía y empatía con la ciudadanía, alineándose con los principios del Gobierno Abierto.

## **Apoyo a la mejora continua y la innovación pública**

- Permite identificar brechas éticas y oportunidades de mejora a través de procesos de seguimiento y evaluación.
- Promueve el aprendizaje organizacional y la adopción de buenas prácticas.
- Incentiva la participación activa del talento humano en iniciativas de innovación con enfoque ético.

## **Cumplimiento normativo y articulación con políticas públicas**

- Da cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Decreto 1499 de 2017 y demás normativas relacionadas con el MIPG.

- Se articula con la Política de Integridad del DAFFP, el Modelo de Control Interno (MECI) y las estrategias de lucha contra la corrupción.
- Contribuye al logro de los objetivos institucionales mediante una gestión pública íntegra, eficaz y centrada en el valor público.

## 18. COMITÉS

### Comité de Ética e Integridad

Este comité tiene como propósito liderar y promover la cultura ética dentro de la entidad. Su labor se enfoca en fomentar el respeto por los valores y principios del servicio público, orientando a los servidores en la toma de decisiones íntegras y transparentes.

En el marco de la Política de Integridad, el Comité de Ética e Integridad es el encargado de impulsar actividades de sensibilización, apoyar la implementación de la estrategia anual de integridad, y servir como espacio de reflexión ante situaciones que puedan afectar el comportamiento ético institucional.

### Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD)

Este comité es responsable de coordinar y hacer seguimiento a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en la entidad.

En el marco de la **Política de Integridad**, su función es garantizar que la integridad esté incorporada de manera transversal en los procesos institucionales, apoyar su ejecución como política de gestión, y tomar decisiones orientadas al mejoramiento del desempeño con criterios éticos y de transparencia.

## 19. BIBLIOGRAFIA

- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gerentes/Modulo2/tema-4/2-politica-integridad.html>
- <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>
- Decreto 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". Actualiza el MIPG.

- Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano VERSIÓN 2. Función Pública.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. Triángulo de la Integridad. MIPG. (<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>)

## 20. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	COMENTARIO
01	01/07/2019	Implementación de la política en la E.S.E Res. 135 de 14 Mayo 2019
02	27/01/2021	Actualización segunda Versión
03	03/06/2021	Actualización tercera Res. 203 Agosto 10 2021
04	14/08/2025	Actualización cuarta Versión, alienado Plataforma Estratégica y Plan Desarrollo Institucional 2024 2028 y lineamientos del instructivo elaboración de documentos institucionales

## 21. APROBACIÓN

Elaborado por: <b>Nombre:</b> NELSON FELIPE TIERRADENTRO Q <b>Cargo:</b> Profesional Esp. Planeación Agremiado <b>Firma:</b>	<b>Fecha:</b> 27/01/2021
Actualizado por: <b>Nombre:</b> LORENA MERCEDES AROCA TAMAYO <b>Cargo:</b> Profesional de Apoyo MIPG <b>Firma:</b>	<b>Fecha:</b> 01/08/2025
Revisado por: <b>Nombre:</b> RAFAEL LUNA JOYAS <b>Cargo:</b> Técnico Operativo FJTH <b>Firma:</b>	<b>Fecha:</b> 08/08/2025
Aprobado por: <b>Nombre:</b> JOSÉ ANTONIO MUÑOZ PAZ <b>Cargo:</b> Gerente <b>Firma:</b>	<b>Fecha:</b> 14/08/2025