

TRD-1000-18-27-06

INFORME DE GESTIÓN CODIGO DE INTEGRIDAD AÑO 2023



✓ **DECRETO 1499 DE 2017- MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN**

2da Dimensión - Política de Integridad

Ley 1753 de 2015

Fecha de corte: Diciembre 31 de 2023



INTRODUCCION

Como lo señala la Dimensión 2 de Direccionamiento estratégico y planeación, la integralidad y la legalidad son motores de implementación de MIPG, en este sentido es fundamental que desde el momento del direccionamiento estratégico, y en la planeación, la Política de Integridad sea tenida en cuenta por las entidades.

Con el fin de darle soporte normativo e institucional, el Decreto 1499 de 2017 que actualiza el MIPG adoptó como una de las políticas de Gestión y Desempeño, la política de Integridad y a través de MIPG se deben tener en cuenta las acciones necesarias para avanzar en la misma.

La apuesta por la integridad pública consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de tres actores principales: las entidades, los servidores y los ciudadanos. Para las entidades, la integridad se ve reflejada en la inclusión en los diferentes instrumentos de planeación y direccionamiento (normas, programas, estrategias, políticas, ente otros), de acciones encaminadas a institucionalizar y fortalecer la transparencia, la participación de los ciudadanos en la gestión, la escogencia por mérito y la cualificación de sus servidores. En este sentido de lo anterior, las acciones de integridad deben verse reflejadas en los instrumentos de planeación estratégica del talento humano, así como en los componentes de los planes institucionales.

La Dimensión 1 de Talento Humano, compuesta por la Política de Gestión del Talento humano y la Política de Integridad, la cual apuesta 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.

La integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones, entendiéndose esta como una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

En el marco de esto, Función Pública elaboró el Código de Integridad del Servidor Público como una herramienta que busca ser implementada y apropiada por los servidores. La adopción del Código deber contemplar los siguientes aspectos:

- ✓ Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.
- ✓ Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.
- ✓ Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones.
- ✓ Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellos reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidor público que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.

- ✓ Adoptar y apropiar el Código de Integridad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios ("lo que hago", "lo que no hago") a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.

Los siguientes atributos de calidad permiten constatar que las entidades han logrado consolidar la presente dimensión:

TALENTO HUMANO:

- ❖ Vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.
- ❖ Gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- ❖ Vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad.
- ❖ Conocedor de las políticas institucionales, del Direccionamiento Estratégico y Planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad.
- ❖ Fortalecido en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales.
- ❖ Comprometido a llevar a cabo sus funciones, bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.
- ❖ Comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servidor público.
- ❖ Con condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgo materializado.
- ❖ Con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
- ❖ Preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.

EQUIPO DIRECTIVO:

- ❖ Enfocado tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo.
- ❖ Que ejemplifica los valores del servidor público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones.
- ❖ Que con su liderazgo lleva a la entidad al cumplimiento de propósito fundamental.

ALCANCE

La Oficina de Control Interno en su función de monitoreo y supervisión continua, dando alcance al desarrollo de evaluación independiente que debe llevar a cabo de forma periódica, y con el fin de verificar la eficacia, eficiencia y efectividad de los procesos, el nivel de ejecución de los planes, programas y proyectos, los resultados de la gestión, con el propósito de detectar desviaciones, establecer tendencias y generar recomendaciones para orientar las acciones de mejoramiento para la entidad.

La evaluación permanente al estado del SCI implica el seguimiento al conjunto de dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y la evaluación independiente se convierten en la base para emprender acciones para subsanar las deficiencias detectadas y en caminar a la mejora continua.

En el desarrollo de MIPG, el componente de monitoreo es transversal a todas las dimensiones, por lo tanto se evalúa de manera independiente los resultados esperados en cada una de ellas.

METODOLOGIA:

Para dar alcance a la evaluación en la adopción e implementación del código de integridad, se verifican los siguientes documentos:

1. Formulación del Código de Integridad.
2. Autodiagnóstico de la Política de Integridad.
3. Actividades de Socialización realizadas.
4. Actividades de implementación realizadas.
5. Test de percepción sobre integridad

RESULTADOS:

1. Formulación del Código de Integridad:

El MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad del servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

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

El MIPG 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”. Así las cosas, el Código de Integridad del Servicio Público se convierte en la principal herramienta para la implementación de la Política de Integridad de que trata la dimensión de Talento Humano del MIPG

Resultados del FURAG AÑO 2022:

El Decreto 2482 de 2012, compilado en el Decreto Único Sectorial de Función Pública, establece los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión pública. En este se estipula la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión como instrumento de articulación y reporte de la planeación.

El Modelo cuenta con una herramienta en línea, el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión, FURAG, a través de la cual se capturan, monitorean y evalúan los avances sectoriales e institucionales en la implementación de las políticas de desarrollo administrativo de la vigencia anterior al reporte.



No. Índice	POLÍTICA 2 Integridad	Puntaje
105	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	39,8
106	Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés	43,6

CALIFICACIÓN POLITICA TERRITORIAL MIPG: 44.8

La metodología define una calificación con una escala de 0 a 100 y se establece una escala de cinco niveles, que permite conocer el nivel de desarrollo o implementación:

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	Dark Red
21 - 40	2	Red
41 - 60	3	Orange
61 - 80	4	Yellow
81 - 100	5	Green

Cambio cultural basado en la implementación del código del servidor público. : 39.8

Mide la capacidad de la entidad pública de definir la ruta estratégica y pedagógica de la política de integridad que permitan la armonización del código del servidor público y los códigos de ética institucional y, la implementación de acciones pedagógicas para promover y fortalecer los valores del servicio público

Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes rentas.: 43.6

Mide la capacidad de la entidad de implementar mecanismos que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas y se gestionen adecuadamente las situaciones de conflictos que puedan surgir cuando se enfrentan a situaciones en las que sus intereses personales se enfrentan con interés propios del servicio público.

Plan de Implementación del Código de Integridad:

Es necesario definir un plan de trabajo que permita evidenciar el avance en la implementación del código de integridad, que contenga acciones, responsables, tiempos, metas e indicadores, que conlleven a desarrollar lecciones aprendidas y cambio cultural en los colaboradores en busca de la satisfacción del usuario.

Entre las actividades propuestas se encuentran entre otras:

- Coordinación entre las Oficinas de Talento Humano, Planeación, Comunicaciones y las relacionadas con los temas de ética-integridad, con el fin de interiorizar en los servidores públicos los valores éticos de todo servidor público.
- Sensibilización y Capacitación a los Gestores de Ética como multiplicadores y promotores de las prácticas de ética e integridad en la entidad, como agentes de cambio y transformación de la cultura de integridad de la entidad.
- Identificación y revisión de herramientas para la apropiación de valores y comportamientos (principios de acción).
- Divulgación de piezas comunicacionales que apoyan la difusión e interiorización del Código de Integridad.
- Desarrollar para todos los funcionarios el Curso virtual de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción que dicta la Función Pública y se encuentra en el siguiente link <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-integridad>.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones y con el fin de prevenir riesgos de corrupción.
- 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.

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

VALORES DEL CODIGO DE INTEGRIDAD:

El Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrolló un 'código general' o 'código tipo' que denominó Código de Integridad, con las características de ser general, conciso y en el cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país y que se encuentran enmersos en el código de integridad institucional.

Cada uno de los valores que incluyó el Código, determinó una línea de acción cotidiana para los servidores, quedando comprendidas en cinco (5) valores así:

HONESTIDAD:

Definición: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Las siguientes son algunas acciones a desarrollar:

1. En el cumplimiento de las funciones no se debe dar trato preferencial a personas cercanas para favorecerlas en un proceso, debe ser en igualdad de condiciones.
2. No se deben aceptar incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que le ofrezcan personas o grupos que están interesados en un proceso de toma de decisiones.
3. No utilizar recursos públicos para fines personales relacionados con la familia, estudios y pasatiempos (incluye jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
4. Denunciar a los compañeros o compañero que son deshonestos con la institución.

RESPECTO:

Definición: 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.

Las siguientes son algunas acciones a desarrollar:

1. No tratar en forma discriminatoria a los compañeros o usuarios, tampoco permitir el maltrato personal.
2. No hablar mal del otro funcionario, se debe dar la oportunidad de conocer la persona.
3. Aprender a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás. Aceptar las correcciones que los demás le hagan.

4. Ser eficiente en su trabajo, no aceptar la mala aptitud de un compañero con un usuario.

COMPROMISO:

Definición: 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.

Las siguientes son algunas acciones a tener en cuenta:

1. Llamar la atención a los funcionarios o funcionario que hace daños en la institución, se tiene la obligación de corregirlo y llamarle la atención. Los bienes son públicos y para el servicio de la comunidad y de los funcionarios.
2. Colaborar a los compañeros de trabajo cuando sea necesario teniendo en cuenta que haya terminado sus labores de trabajo, el trabajo en grupo es esencial.

DILIGENCIA:

Definición: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Las siguientes son algunas acciones a tener en cuenta:

1. El servidor público debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presentan con soluciones fáciles, Cuando la labor sea difícil de resolver, debe ignorarla y no solucionarla.
2. Si alguno de los compañeros de trabajo no cumple con la tarea asignada a tiempo, debe pedir ayuda y si genera un clima laboral favorable, el jefe debe acceder a los requisitos de la persona.
3. Cuando el funcionario es eficiente, no es tan grave que el servidor público tenga mala actitud con el ciudadano o compañero de trabajo.
4. Cuando el servidor público es desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de evidencia, así no olvidará ninguna de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad.

JUSTICIA:

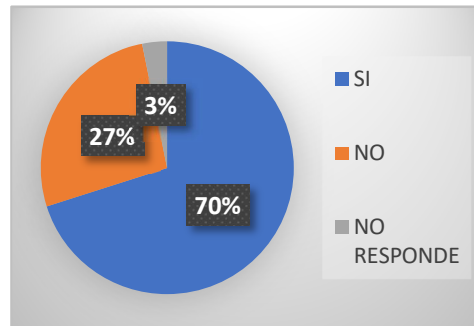
Definición: Actuar con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

1. Los servidores públicos deben darle un trato igualitario a todos sus compañeros.
2. El servidor público no debe ceder ante las presiones e intereses externos de las labores de su cargo.
3. Antes de tomar una decisión o tener un concepto sobre algo o alguien, debo buscar la forma de obtener una información clara, precisa y transparente.
4. Dar apoyo a los compañeros así no tengan la razón.

TEST DE PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD

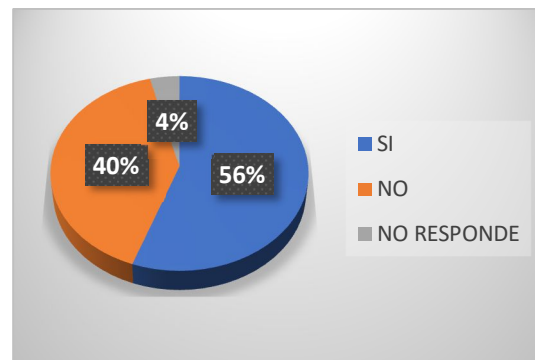
1. Sabe de qué trata el código de Integridad? - 127 respuestas

RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
SI	89	71%
NO	34	27%
NO RESPONDE	4	3%



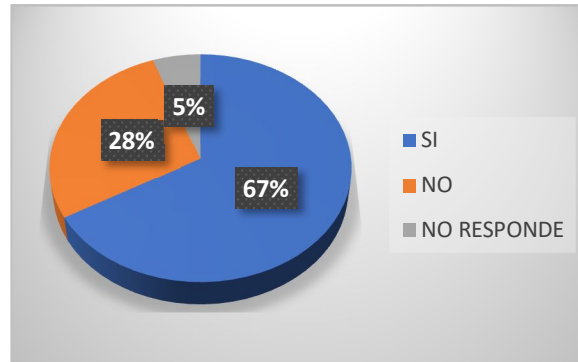
2. Le han socializado el Código de Integridad? -127 respuestas

RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
SI	70	55%
NO	51	40%
NO RESPONDE	5	4%



3. Conoces los valores del Código de Integridad - 127 respuestas

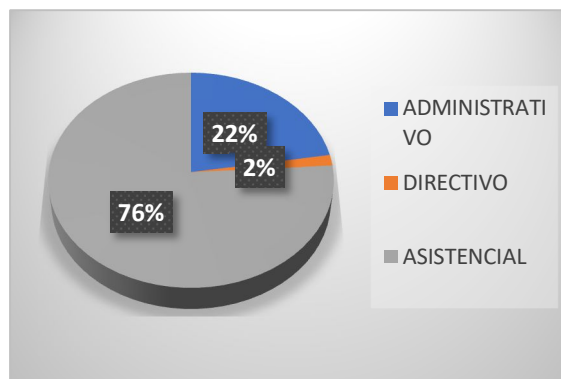
RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
SI	84	66%
NO	35	28%
NO RESPONDE	7	6%



4. En qué nivel se encuentra el cargo que desempeña en la Institución? -

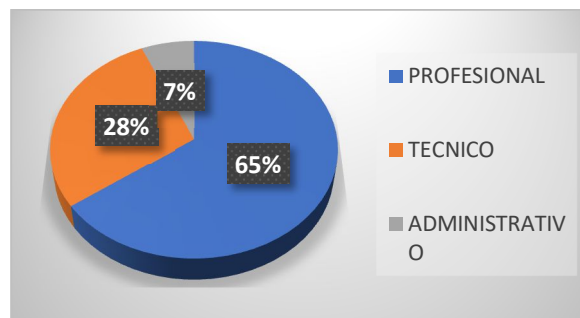
127 respuestas

RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
ADMINISTRATIVO	28	22%
DIRECTIVO	2	2%
ASISTENCIAL	95	75%
NO RESPONDE	1	1%



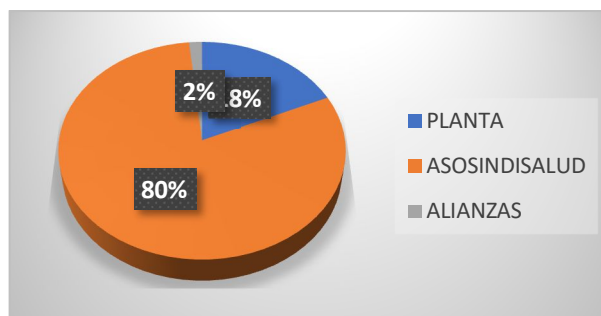
5. En cuál de los siguientes rangos se encuentran las funciones que desempeña en la Institución.

RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
PROFESIONAL	80	63%
TECNICO	35	28%
ADMINISTRATIVO	8	6%
NO RESPONDE	4	3%



6. Su vinculación con la Institución corresponde A:- 127 respuestas

RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
PLANTA	23	18%
ASOSINDISALUD	101	80%
ALIANZAS	2	2%
CONTRATO	0	0%
NO RESPONDE	1	1%



7. Que rango de edad tiene:- 127 respuestas

RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
18 A 40 AÑOS	66	52%
41 A 50 AÑOS	28	22%
51 AÑOS EN ADELANTE	33	26%

8. A que genero pertenece:

RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
MASCULINO	48	38%
FEMENINO	79	62%
OTRO GENERO	0	0%

9. En el cumplimiento de mis funciones, no debo darle trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.

RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
DE ACUERDO	23	18%
EN DESACUERDO	101	80%
NO OPINO	2	2%

10. Como servidor público no debo aceptar incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.

RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
DE ACUERDO	123	97%
EN DESACUERDO	0	0%
NO OPINO	4	3%

11. Si me doy cuenta que un compañero está siendo deshonesto con la institución, me hago el desentendido.

RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
DE ACUERDO	3	2%
EN DESACUERDO	115	91%
NO OPINO	9	7%

12. Como servidor público he aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás. No me incomoda que alguno de mis compañeros corrija mi trabajo.

RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
DE ACUERDO	125	98%
EN DESACUERDO	1	1%
NO OPINO	1	1%

13. Si un compañero me habla mal del otro, o a primera vista no me cae bien, pienso que es una razón para no tratarlo o darme la oportunidad de conocerlo.

RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
DE ACUERDO	13	10%
EN DESACUERDO	106	83%
NO OPINO	8	6%

14. Si por alguna circunstancia un compañero o usuario trata de forma discriminatoria e hiriente, el servidor público no debe dejar que lo maltraten.

RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
DE ACUERDO	97	75%
EN DESACUERDO	17	13%
NO OPINO	16	12%

15. Cuando una persona daña los bienes de la Institución, uno como servidor público tiene la obligación de corregir o llamar la atención de esa persona ya que los recursos destinados a estos bienes son de todos los ciudadanos.

RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
DE ACUERDO	124	98%
EN DESACUERDO	1	1%
NO OPINO	2	2%

16. Cuando existe un trabajo urgente y un servidor público ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, pues la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea.

RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
DE ACUERDO	112	88%
EN DESACUERDO	2	2%
NO OPINO	13	10%

17. Cuando tengo falencias en mi trabajo debo asumirlas con responsabilidad. No debo descargar mi obligación en los demás, pues esto no genera un compromiso con mi institución.

RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
DE ACUERDO	120	94%
EN DESACUERDO	3	2%
NO OPINO	4	3%

18. Siempre que se es eficiente, no es tan grave que un servidor público tenga mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo.

RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
DE ACUERDO	9	7%
EN DESACUERDO	114	90%
NO OPINO	4	3%

19. Cuando un servidor público es desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de evidencia, así no olvidara ninguna de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad.

RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
DE ACUERDO	110	87%
EN DESACUERDO	4	3%
NO OPINO	13	10%

20. Un servidor público debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presente con soluciones parciales. Cuando la labor es difícil de resolver, debe ignorarla y no solucionarla.

RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
DE ACUERDO	14	11%
EN DESACUERDO	107	84%
NO OPINO	6	5%

21. En su trabajo diario, los servidores públicos deben darle un trato igual a todos sus compañeros.

RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
DE ACUERDO	124	98%
EN DESACUERDO	0	0%
NO OPINO	3	2%

22. Un servidor público no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo

RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
DE ACUERDO	104	82%
EN DESACUERDO	11	9%
NO OPINO	12	9%

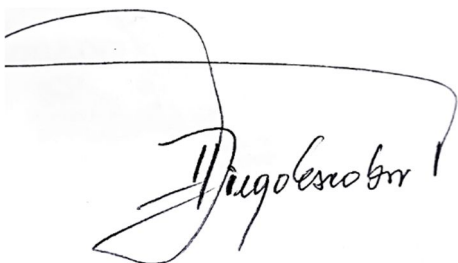
23. Antes de tomar una decisión o tener un concepto sobre algo o alguien, busco toda la información de forma clara, precisa y transparente

RESPUESTA	TOTAL FUNCIONARIOS	PORCENTAJE
-----------	--------------------	------------

DE ACUERDO	124	98%
EN DESACUERDO	0	0%
NO OPINO	3	2%

CONCLUSIONES:

- Continuar fortaleciendo la cultura de valores institucionales por medio de actividades con enfoque lúdico, pedagógico y reflexivo.
- Seguir fortaleciendo la propuesta de los valores del Código de Integridad en la Institución, con estrategias que permitan el fortalecimiento de buenas prácticas en todos los colaboradores.
- Divulgar información relacionada de valores institucionales con el apoyo de los diferentes comités, líderes del Código de Integridad y colaboradores de la entidad.
- Hacer actividades de fortalecimiento y apropiación del Código de Integridad en cada una de las áreas de la entidad.
- En el plan de trabajo para la implementación del código de integridad se debe definir acciones, fechas de cumplimiento, responsables, objetivos claros, herramientas y materiales a utilizar en el despliegue de las estrategias de promoción y participación.
- Se deben emprender acciones que permitan contribuir a mejorar la actitud de las personas en su trabajo (compromiso).
- Es importante reforzar en los colaboradores, la importancia de cumplir con los tiempos estipulados para la entrega de obligaciones, así como del respeto por el tiempo de los demás (diligencia)
- Reforzar el compañerismo, con el fin de evitar que odios o resentimientos interfieran en el criterio, toma de decisión y gestión de los compañeros (justicia).
- Desarrollar acciones que permitan reforzar el respeto hacia el usuario y los compañeros.
- Continuar con la inducción y re-inducción a todos los funcionarios de la institución.
- Elaborar por parte de la oficina de talento humano de un Plan de trabajo para la ejecución del código de Integridad en la Institución.



DIEGO ESCOBAR VALENCIA
Jefe de Oficina asesora de Control Interno.



ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL TOMAS URIBE URIBE DE TULUA

Empresa Social del Estado

NIT. 891.901.158-4



SC-CER572768

