




## **CODIGO DE INTEGRIDAD**

**OMAIRA CHAVEZ GUTIERREZ, GERENTE**

**E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES**

**CURUMANÍ – CESAR**

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 2 de 16
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. OBJETIVOS.....	6
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	6
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
3. ALCANCE.....	7
4. MARCO NORMATIVO.....	7
5. MARCO CONCEPTUAL.....	8
6. CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO.....	10
6.1. ARMONIZACIÓN ENTRE EL CÓDIGO DE ÉTICA Y EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO.....	11
6.2. ADOPCIÓN Y/O FORMALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO.....	11
6.3. VALORES - CÓDIGO DE INTEGRIDAD.....	11
6.3.1. HONESTIDAD.....	12
6.3.2. RESPETO.....	12
6.3.3. COMPROMISO.....	13
6.3.4. DILIGENCIA.....	14
6.3.5. JUSTICIA.....	15
6.3.6. VOCACIÓN DE SERVICIO.....	15
7. BIBLIOGRAFÍA.....	16
8. EVALUACIÓN.....	16

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		<b>R-GD-07</b>	Página 3 de 16
			<b>Versión0</b>	05-01-2022
GERENCIA				

## 1. INTRODUCCIÓN

El Código de Integridad de la E.S.E Hospital Cristian Moreno Pallares, es el resultado del compromiso institucional frente las directrices dadas por el Gobierno Nacional para la adopción de los valores establecidos para los servidores públicos.

En él se expresa el compromiso con la legalidad e integridad por parte de la institución y de cada uno de los servidores de la ESE alineados a las políticas y los objetivos institucionales y el cumplimiento de su misión y visión.

Se constituye en una guía que orienta las actuaciones de las personas en ejercicio del servicio público, por tanto, indistintamente del tipo de vinculación que las personas tengan en la Institución, deberán actuar considerando los valores aquí consagrados.

La E.S.E. Hospital Cristian Moreno Pallares pretende fomentar y fortalecer en los funcionarios a través de este Código de Integridad, los principios éticos y morales, buscando afianzar un compromiso efectivo de todos y cada uno de los servidores de la Entidad y colaboradores, con el fin de mantener unas excelentes relaciones generando un compromiso por parte de los funcionarios en desarrollo de la Entidad mediante la promoción de los principios y la exaltación de los valores que engrandecen el personal y nuestra institución.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 4 de 16
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Promover en los servidores públicos, los contratistas, y demás personal vinculado a la entidad, la implementación de acciones de integridad que fortalezcan la cultura organizacional, por medio de la honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia y vocación de servicio.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fomentar entre los servidores una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, que fortalezca y defienda lo público.
- Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.
- Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades.
- Reducir la aceptación social de los hábitos y comportamientos que contravengan los valores del servicio público

## 3. ALCANCE

Los valores y lineamientos del presente Código serán asumidos y cumplidos en sus actuaciones de manera consciente y responsable por todos los servidores públicos, los contratistas, y demás colaboradores vinculados a la E.S.E Hospital Cristian Moreno Pallares y serán promovidos de manera especial por la Alta Dirección de la entidad, Equipo de Integridad, líderes y coordinadores de proceso.

## 4. MARCO NORMATIVO

A continuación, se referencian las principales regulaciones no sólo en materia de gestión ética sino en temas relevantes para el desarrollo de una cultura de integridad como lo son la transparencia y la lucha contra la corrupción, dado impacto en la gestión de la entidad y por ende en la percepción y confianza de la ciudadanía frente a la institucionalidad:

NORMA	DESCRIPCIÓN
<b>Ley 489 de 2011.</b> Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del	Esta ley señala que son principios para el ejercicio de la función pública: "buena fe, igualdad, moralidad, celeridad,

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		<b>R-GD-07</b>	Página 5 de 16
			<b>Versión0</b>	05-01-2022
<b>GERENCIA</b>				

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.	económica, 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).
<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 establecida en el artículo 133 de la Ley 1753 DE 2015.	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.
<b>Resolución 0935 del 27 de agosto de 2018</b> , Por medio de la cual se modifica la resolución No. 0792 del 13 de agosto de 2017 con la cual se actualizó el Código de Ética y de Buen Gobierno y se adopta el Código de Integridad de la Empresa Social del Estado Hospital Universitario Hernando Moncaleano Perdomo.	Adopta el Código de Integridad de la E.S.E. Hospital Universitario H.M.P. como guía de comportamiento en la prestación del servicio público que reúne los siguientes valores: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia y Vocación de Servicio, como herramienta para incentivar conductas positivas a favor de la legalidad y el privilegio del bien general antes que el particular, y que hace parte integral del presente acto administrativo.

## 5. MARCO CONCEPTUAL

**Cambio cultural:** Hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos.

**Código de integridad / Código de ética:** Guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		<b>R-GD-07</b>	Página 6 de 16
			<b>Versión0</b>	05-01-2022
GERENCIA				

trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad.

**Comportamiento:** Referido a las personas, es su actuación frente a su entorno, sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura.

**Corrupción:** El uso del poder para desviar la gestión de lo público hacia el beneficio privado.

**Cualificar:** Preparar las condiciones necesarias para garantizar la calidad en el desarrollo de procesos y actividades.

**Cultura Organizacional:** Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

**Ética Pública:** Se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la Ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función, en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común y según los principios de la administración pública. El trasfondo de intencionalidad de la ética pública es la configuración de una cultura de la integridad en la gestión pública, que conduzca a la emisión de unos juicios de confianza por parte de la ciudadanía acerca de las Entidades y de los servidores públicos, al reconocer que todos estos tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen de manera formal 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 laborales están dirigidos de forma diáfana hacia el mejoramiento de la calidad de vida de toda la población.

**Integridad:** Cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 7 de 16
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

**Principio:** Máxima idea, regla o norma de carácter general que orienta y rige la acción de una entidad pública que aplica el Modelo.

**Principios y Valores:** Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. En esta línea, los Principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual la persona o los grupos se adscriben. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación.

**Transparencia:** Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) la transparencia es la “comunicación exitosa de doble vía sobre la política pública, los arreglos institucionales que la hacen posible y que reflejan la cultura, la historia y los valores de un país o una ciudad”. Este principio complementa los deberes del Estado con la responsabilidad individual en el control y en la participación, reflejada en la defensa de lo público desde el escenario interno y externo. Siendo así, los procesos propios de la Transparencia, en la dimensión propia del Desarrollo Administrativo, se entrecruza con la base cultural, a través de las acciones y representaciones individuales asociadas a la cultura organizacional y a la responsabilidad de los individuos en la promoción de un actuar transparente en la gestión y las acciones de buen gobierno respecto de la toma de decisiones en la que están comprometidos los directivos.

## 6. CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO

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

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		<b>R-GD-07</b>	Página 8 de 16
			<b>Versión0</b>	05-01-2022
GERENCIA				

Colombiano como parte fundamental del nuevo Marco de Integridad del Sector Público.

El **Código de Ética**, ahora llamado **Código de Integridad**, según lo dispuesto por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, en adelante MIPG-v2, establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, *en una guía de comportamiento en el servicio público*

“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 en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017”

El MIPG-v2 facilita 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-v2 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 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-v2.

Adicionalmente el Código de Integridad busca ser el complemento pedagógico, positivo y preventivo de las disposiciones de la Ley Anticorrupción. En este



	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 9 de 16
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

sentido, su implementación contribuye a los procesos que la institución desarrolla en cada componente para cumplir con la Ley.

### 6.1. Armonización entre el código de ética y el código de integridad del servicio público

El Hospital Cristian Moreno Pallares adoptó el código de ética como un componente de la Plataforma Estratégica Institucional, el cual establece los lineamientos institucionales que orientan el comportamiento personal y laboral de los colaboradores, encaminados al cumplimiento de la misión y la visión de la organización.

Así mismo, está enfocado en fortalecer la ética corporativa, personal, familiar y comunitaria, estimulando la vivencia de los valores de modo que la institución, sus servidores y usuarios se sientan movidos a cumplir sus deberes.

Igualmente adoptó en su Plataforma Estratégica Institucional un componente denominado Principios y Valores, el cual está conformado por: **Responsabilidad Social, Calidad,**

**Transparencia, Comunicación, Equidad, Solidaridad, Trabajo en Equipo, Compromiso, Respeto, Honestidad, Vocación de Servicio.**

Para el proceso de armonización entre los valores formulados en el componente “Principios y Valores y Código de Ética”, frente a los formulados en el “Código de Integridad”, encontramos que los valores de **Respeto, Compromiso y Honestidad** ya hacían parte de los valores adoptados por la Institución.

Atendiendo los lineamientos de la Política de integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, frente a la posibilidad de incluir hasta dos valores adicionales al Código de Integridad, la institución realizó una encuesta dirigida a todos los colaboradores que laboran en la institución para elegir un valor que identifique la institución. De los resultados de la encuesta se concluyó incluir el valor de **Vocación De Servicio**, el cual resultó con la mayor votación.

### 6.2. Adopción y/o formalización del código de integridad del servicio público

Con la expedición del Decreto No. 1499 de 2017, el cual actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y todos sus

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		PROCEDIMIENTO	
			R-GD-07	Página 10 de 16
	GERENCIA		Versión0	05-01-2022

componentes entraron en vigor para las entidades las cuales tienen aplicabilidad el modelo.

Por lo anterior, el Hospital Cristian Moreno Pallares, consideró pertinente expedir un acto administrativo que derogue el código de ética anterior y adopte el Código de Integridad.

### 6.3. Valores - Código de Integridad

#### 6.3.1 Honestidad


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

#### LO QUE HAGO

1. Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, **porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.**
2. Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. **Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.**
3. Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.
4. Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, **siempre.**
5. Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.

#### LO QUE NO HAGO

1. Doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
2. Acepto incentivos, favores o algún otro tipo de beneficios que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		<b>R-GD-07</b>	Página 11 de 16
			<b>Versión0</b>	05-01-2022
GERENCIA				

3. Uso recursos públicos para **fines personales** relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
4. Soy descuidado con la información a mi cargo, y con su gestión.

### 6.3.2 Respeto

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

#### LO QUE HAGO

1. Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. **Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.**
2. Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. **No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.**

#### LO QUE NO HAGO

1. Actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo cualquier circunstancia.
2. Baso mis decisiones en presunciones, estereotipos o prejuicios.
3. Agredo, ignoro o maltrato de alguna manera a los ciudadanos y a otros servidores públicos.

### 6.3.3 Compromiso

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		<b>R-GD-07</b>	Página 12 de 16
			<b>Versión0</b>	05-01-2022
GERENCIA				

### LO QUE HAGO

1. Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.
2. Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.
3. Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
4. Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, **sin distracciones de ningún tipo.**
5. Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

### LO QUE NO HAGO

1. Trabajo con una actitud negativa. Se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
2. Llego a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. No es un compromiso y un orgullo.
3. Asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
4. Ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.

#### 6.3.4 Diligencia

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

### LO QUE HAGO

1. Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. **Lo público es de todos y no se desperdicia.**

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES	GESTION DOCUMENTAL	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI	PROCEDIMIENTO	
		R-GD-07	Página 13 de 16
		Versión0	05-01-2022
GERENCIA			

2. Cumpló con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, **el tiempo de todos es oro.**
3. Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. **No se valen cosas a medias.**
4. Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

#### LO QUE NO HAGO ❌

1. Malgasto los recursos públicos.
2. Postergo las decisiones y actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo.
3. Hay cosas que sencillamente se dejan para otro día.
4. Demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
5. Evado mis funciones y responsabilidades por algún motivo.

#### 6.3.5 Justicia

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

#### LO QUE HAGO ✔️

1. Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. **Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.**
2. Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
3. Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.

#### LO QUE NO HAGO ❌

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		<b>R-GD-07</b>	Página 14 de 16
			<b>Versión0</b>	05-01-2022
GERENCIA				

1. Promuevo y ejecuto políticas, programas o medidas que afecten la igualdad y la libertad de las personas.
2. Favorezco el punto de vista de un grupo de interés **sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.**
3. Permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

### **6.3.6 Vocación de Servicio**

Actúo siempre de manera desinteresada y con la convicción de ayudar a los demás.

#### **LO QUE HAGO** ✓

1. Mantengo una actitud de empatía y de servicio hacia los demás.
2. Atiendo proactivamente a quien lo necesita sin esperar nada a cambio.
3. Ejercicio mi actividad profesional con convencimiento y pasión.
4. Estoy convencido que “Quien no vive para servir, no sirve para vivir”.

#### **LO QUE NO HAGO** ✗

1. Soy hostil a la hora de atender a las personas que buscan de mi ayuda.
2. Actúo con indiferencia ante las necesidades de los demás.
3. Trabajo porque recibo una remuneración y no porque me nace.

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		PROCEDIMIENTO	
			R-GD-07	Página 15 de 16
	GERENCIA		Versión0	05-01-2022

## 7. BIBLIOGRAFÍA

- Caja de herramientas que garantiza el contacto de los servidores con el Código sea experiencial.
- Código de Integridad Antecedentes, construcción y propuestas para su implementación - marzo 2018.
- Estudios de la OCDE sobre Gobernanza Pública- Estudio de la OCDE sobre integridad en Colombia-Invirtiendo en Integridad Pública para afianzar la paz y el desarrollo-2017.
- Guía de Administración Pública - Conflictos de interés de servidores públicos - Versión 2 - febrero 2018.

## 8. EVALUACIÓN

Los responsables de la elaboración, ejecución, evaluación y seguimiento del plan de gestión de la integridad son:

- **Representante legal y nivel directivo:** El MIPG-v2 establece que para la implementación del Código de Integridad se debe contar con el liderazgo del equipo directivo.
- **Oficina de Talento Humano:** Liderar la formulación, ejecución, seguimiento del Plan de Gestión de la Integridad, y coordinar las diferentes actividades que en éste se establezcan.
- **Oficina de Contratación y Suministros:** Difundir a contratistas y proveedores el Código de Integridad Institucional.
- **Oficina de Mercadeo y Comunicaciones:** Difundir a los clientes corporativos y comunidad en general el Código de Integridad Institucional por medio de los canales de comunicación institucional (redes sociales, correo electrónico institucional y/u otros medios de comunicación).
- **Oficina de SIAU:** Difundir a las organizaciones de participación ciudadana constituidas legalmente el Código de Integridad Institucional por medio de correo electrónico y/o físico.
- **Servidores y Contratistas de la entidad:** Propender activamente en la construcción de la cultura de integridad de la entidad, mediante la apropiación

	E.S.E. HOSPITAL CRISTIAN MORENO PALLARES		GESTION DOCUMENTAL	
			PROCEDIMIENTO	
	MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI		R-GD-07	Página 16 de 16
			Versión0	05-01-2022
GERENCIA				

de los valores del Código de Integridad Institucional y la participación en las actividades previstas en el plan.

Al incluir el plan de gestión de la integridad como iniciativa adicional al Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano corresponde las Oficinas de Planeación y de Control Interno.

- **Oficina de Control Interno:** Adelantar la verificación de la elaboración y de la publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano. Le concierne así mismo a la Oficina de Control Interno efectuar el seguimiento y el control a la implementación y a los avances de las actividades consignadas en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

Aplicar la prueba de percepción sobre integridad a los colaboradores de la institución, generar y socializar informe acerca de los resultados de este.