

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	PROCESO SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	CÓDIGO: PO-02-004
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 12/03/2025

Contenido

1.	DESCRIPCION O CONTENIDO DE LA POLITICA.....	2
2.	OBJETIVO GENERAL.....	4
2.1.	Objetivos Específicos.....	4
3.	ALCANCE.....	4
4.	DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	5
5.	MARCO DE REFERENCIA	6
6.	HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS DE CONTROL.....	7
7.	DEFINICIONES	8
8.	IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	9
9.	MODIFICACIONES.....	12
10.	APROBACIÓN.....	12

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	PROCESO SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	CÓDIGO: PO-02-004
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 12/03/2025

1. DESCRIPCION O CONTENIDO DE LA POLITICA.

A partir del artículo 133 de la ley 1753 de 2015 y del Decreto 1499 de 2017, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, integró los sistemas de gestión de la calidad de la ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trataba la ley 489 de 1998.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – 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 establece el decreto 1499 de 2017.

MIPG busca mejorar las capacidades del estado para cumplirle a la ciudadanía, incrementando la confianza de la ciudadanía en sus entidades y en los servidores públicos, logrando mejores niveles de gobernabilidad y legitimidad del aparato público, generando resultados con valores a partir de una mejor coordinación interinstitucional, compromiso del servidor o colaborador público, mayor presencia en el territorio y mejor aprovechamiento y difusión de información confiable y oportuna.

MIPG se operativiza a partir de siete (7) dimensiones, algunas de las cuales se plantean a partir de los principales aspectos de un proceso clásico de gestión (ciclo PHVA) y algunas cuestiones propias de la gestión pública (relación Estado ciudadano). Por su parte, la Gestión Estratégica del Talento Humano como esencia del Modelo; el Control Interno como dinamizador de la gestión; la información, la comunicación y la gestión del conocimiento como sus articuladores. Cada una de las dimensiones se desarrolla a partir de un grupo de políticas de gestión y desempeño que definen el conjunto de lineamientos, directrices e instrucciones formuladas por las entidades líderes de políticas para el desarrollo de la gestión y el desempeño institucional de las entidades y organismos del Estado.

El Modelo cuenta con una metodología de medición que se materializa en el Índice de Desempeño Institucional, cuya principal razón de ser es brindar insumos para que las entidades puedan establecer un diagnóstico de sus fortalezas y debilidades en materia de gestión y desempeño institucional, realizar un ejercicio de retroalimentación y llevar el registro año a año de sus avances, para cumplir de

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	PROCESO SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	CÓDIGO: PO-02-004
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 12/03/2025

manera efectiva con los objetivos propuestos por el Modelo. El instrumento empleado para recolectar la información para la medición del Desempeño Institucional es el Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión – FURAG.

Por su parte, la Política de Integridad, asociada a la dimensión de Talento Humano, busca promover una gestión transparente y de cara a la ciudadanía. Esta política da a conocer las nuevas dinámicas en las que la función pública moderniza las entidades a través de mecanismos que mejoren las conductas éticas y de buen gobierno para los servidores públicos del país dentro del marco de la profesionalización de la administración pública con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afecta el logro de los fines esenciales del Estado.

De acuerdo con lo anterior, la Política de Integridad en el Hospital San Juan de Dios de Yarumal, tiene como finalidad la consolidación de un código de Integridad que adopte los valores de justicia, confianza, compromiso, respeto, honestidad y diligencia, que contribuyan al cumplimiento de los objetivos misionales y aumenten los índices de legitimidad institucional para con la ciudadanía. En particular, para la vigencia 2025 la dependencia de Talento Humano en conjunto con la dependencia de Control Interno establece un plan de acción orientado a movilizar, afianzar y fortalecer los componentes de la política al interior de la entidad.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	PROCESO SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	CÓDIGO: PO-02-004
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 12/03/2025

2. OBJETIVO GENERAL

Definir las estrategias y mecanismos mediante los cuales se desarrolla e implementa la Política de Integridad del Hospital San Juan de Dios de Yarumal.

2.1. Objetivos Específicos

Fortalecer la entidad a través de la adopción, implementación y desarrollo de la Política de integridad para la institucionalización de la transparencia y la promoción de la participación de los ciudadanos en la gestión.

Fomentar en cada uno de los servidores públicos el compromiso de desarrollar estrategias que enaltezcan el valor público a través del Código de Integridad ética y buen gobierno, así como en su ingreso y permanencia en el servicio

Proporcionar a los grupos de interés y ciudadanía en general una gestión incluyente y transparente que promueva su participación en la gestión pública y el fortalecimiento institucional.

3. ALCANCE.

El presente documento le aplica a la Oficina de Control Interno, como líder de la política de Integridad, a la Subgerencia Administrativa, la oficina de Comunicaciones y el proceso de Gestión del Talento Humano, como áreas principalmente involucradas en la implementación de dicha política. Así como las demás dependencias del Hospital San Juan de Dios de Yarumal y a todos los procesos de manera transversal, toda vez que, la Integridad debe ser un fundamento y un valor esencial en el desarrollo de actividades de las entidades públicas de todos los niveles.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS		
	NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	PROCESO SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	CÓDIGO: PO-02-004
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 12/03/2025

4. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD



Fuente: Función Pública 2017

El objetivo de la Política de Integridad es desarrollar estrategias para la consolidación, socialización, apropiación y práctica del Código de Integridad por parte de todos los servidores públicos y colaboradores del Hospital San Juan de Dios de Yarumal, dentro y fuera de la institución.

De esta manera, el propósito de la Política de Integridad es la apuesta por la integridad pública que, de acuerdo con la OCDE, consiste en “la alineación consistente y la adhesión a los valores, principios y normas éticos compartidos para mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público”. De esta forma, la integridad pretende generar confianza entre el estado y la ciudadanía.

Para la implementación de esta política, se deben considerar los siguientes lineamientos:

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	PROCESO SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	CÓDIGO: PO-02-004
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 12/03/2025

Primero: identificar los miembros del equipo de trabajo y aliados claves, es fundamental contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.

Segundo: revisar y analizar el material, que va a permitir la priorización de actividades.

Tercero: armonizar los documentos éticos implementados por la entidad con el Código de Integridad.

Cuarto: adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionando principios de acción (“lo que hago, lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.

Quinto: elaborar el plan de trabajo para la implementación del Código, con el propósito de sensibilizar e interiorizar en la entidad, el Código de Integridad.

Sexto: ejecutar y hacer seguimiento al plan de trabajo, 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.

5. MARCO DE REFERENCIA

Ley 190 de 1995: Dicta normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.

Ley 1474 de 2011: Dicta normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

Ley 1437 de 2011: Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Capítulo II - Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones.

Decreto 1083 de 2015 del Sector de Función Pública: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Título 22, Parte 2, Libro 2.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	PROCESO SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	CÓDIGO: PO-02-004
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 12/03/2025

Ley 1778 de 2016 dicta normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.

Decreto 1499 de 2017 modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión.

Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario.

Ley 2013 de 2019: Establece la publicación y divulgación proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas, Registro de conflictos de interés y Declaración del impuesto sobre la renta y complementarios de todos los servidores públicos del país.

Ley 2016 de 2020: Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y crea el Sistema Nacional de Integridad.

Decreto 830 de 2021: Establece el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP).

Directiva Presidencial 001 de 2022: Establece lineamientos frente a contratos de prestación de servicios profesionales o apoyo a la gestión.

Ley 2195 de 2022: Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.

6. HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS DE CONTROL

Para la implementación de la Política de Integridad en el Hospital San Juan de Dios de Yarumal, se toman como referencia los siguientes instrumentos, metodologías y herramientas:

Código de Integridad del servicio público y la caja de herramientas para su adopción e implementación.

Aplicativo por la Integridad Pública, contiene dos módulos diferenciados: modulo de registro para que los obligados de la ley 2013 de 2019 registren y publiquen sus declaraciones; y el modulo de consulta ciudadana para consulta abierta y control social.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	PROCESO SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	CÓDIGO: PO-02-004
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 12/03/2025

Micrositio para la gestión de conflictos de intereses que incluye orientaciones y una caja de herramientas con un formato para autodiagnóstico para gestión de conflictos de intereses y el formato para la formulación de la estrategia de gestión de conflictos de intereses.

Curso virtual de Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción.

Circular 100-008 de 2021 y la Circular Externa n° 100-019 de 2021 con lineamientos y orientaciones dirigidos a las entidades, servidores y contratistas del estado, respecto de la gestión de conflictos de intereses.

Conpes 4070 de 2020 lineamientos de política para la implementación de un modelo de estado abierto.

Esta información puede ser consultada en los siguientes enlaces:

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

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/código-integridad>

7. DEFINICIONES

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 trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad. (DAFP, 2017).

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

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	PROCESO SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	CÓDIGO: PO-02-004
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 12/03/2025

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. (USAID, 2006).

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.

Integridad pública: se refiere a la alineación consistente con, y el cumplimiento de los valores, principios y normas éticas compartidas, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público.

8. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Para el proceso de implementación de la Política de Integridad se tienen contempladas las siguientes actividades de gestión con periodicidad anual:

CATEGORIA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	Anualmente se debe realizar diagnóstico de apropiación de los temas de integridad tomando como referencia los resultados del FURAG, entrevistas o encuestas realizadas a los servidores. Tener presente los resultados de las estrategias de comunicación empleadas que nos permitan medir la percepción y	A partir de los resultados de FURAG, identificar, documentar las debilidades – fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	Talento Humano	Anual
		Diagnosticar a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambio, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de Integridad.	Talento Humano	Anual
		Diagnosticar si las estrategias de		



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

**POLÍTICA DE
INTEGRIDAD**

**PROCESO SISTEMAS
INTEGRADOS DE
GESTIÓN**

CÓDIGO: PO-02-004
VERSIÓN: 02
FECHA: 12/03/2025

	apropiación de los valores al interior de la entidad.	comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	Talento Humano	Anual
		Socializar los resultados obtenidos en el período anterior sobre la implementación del Código de Integridad.	Talento Humano	Anual
Plan de gestión que permita afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	Anualmente se establecerá un plan de trabajo que permita que la apropiación del Código de Integridad, en el cual se definan las actividades con su alcance, cronograma de implementación, presupuesto y los mecanismos de retroalimentación.	Determinar las actividades y el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad.	Talento Humano	Anual
		Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.	Talento Humano	Anual
		Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.	Talento Humano	Anual
		Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores y colaboradores de la entidad.	Talento Humano	Anual
		Gestionar el presupuesto asociado a las actividades para promover el Código de Integridad.	Talento Humano	Anual
Ejecución y evaluación del plan de gestión del	Anualmente se realizará la evaluación del Plan de gestión del Código	Preparar y divulgar las actividades que se implementarán en el afianzamiento del	Talento Humano	Anual



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

**POLÍTICA DE
INTEGRIDAD**

**PROCESO SISTEMAS
INTEGRADOS DE
GESTIÓN**

CÓDIGO: PO-02-004
VERSIÓN: 02
FECHA: 12/03/2025

Código de Integridad.	de Integridad y se documentarán las buenas prácticas de la entidad.	Código de Integridad, que incluirán la participación de servidores y colaboradores de la entidad.		
		Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integridad.	Talento Humano	Anual
		Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.	Talento Humano	Anual
		Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.	Talento Humano	Anual
Garantizar la imparcialidad y la objetividad en las decisiones públicas y así fortalecer la transparencia y control a lo público.	Promover una estrategia para la identificación, declaración y gestión de conflictos de intereses.	Definir lineamientos para la gestión de conflictos de intereses (integridad y riesgos).	Talento Humano – control Interno.	Anual
		Identificar áreas con riesgos de conflictos de interés.	Talento Humano – control Interno.	Anual
		Implementar campañas de comunicación y capacitación de conflicto de intereses.	Talento Humano – control Interno.	Anual
		Establecer los canales de consulta y denuncia.	Talento Humano – control Interno.	Anual

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	PROCESO SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN	CÓDIGO: PO-02-004
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 12/03/2025

9. MODIFICACIONES

Fecha	Versión	Paginas Afectadas	Descripción del contenido
30/09/2021	01	Todo el documento	Documento original
12/03/2025	02	Todo el documento	Actualización del documento

10. APROBACIÓN

Actualización	Revisó	Aprobación
Diego Fernando Hernández	Yenny Alexandra Herrera Agudelo	Daniel Alcides Vergara Tobón
Asesor MIPG	Profesional de Calidad	Gerente