



**HOSPITAL SAN LUCAS**

NIT: 825000140-6  
Calle 9 No. 4A-84 - Telefax: 778 85 84  
El Molino - Guajira

## **POLITICA DE INTEGRIDAD**



**Código de integridad**

**E.S.E HOSPITAL SAN LUCAS DE EL MOLINO**

**ISABEL PAULINA APONTE DIAZ  
GERENTE**

**AÑO 2025**



## 1. INTRODUCCIÓN

La Política de integridad de la ESE Hospital San Lucas de El Molino pretende adoptar los valores del servidor público establecidos en el Código de Integridad elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

La integridad pública hace referencia a la disposición interna de quienes desempeñan funciones públicas para cumplir con el conjunto de principios, valores y normas que guían las conductas de los servidores públicos, atendiendo los postulados y mandatos de la Constitución, la ley y los planes de la entidad en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.

La Integridad Pública se refiere a la disposición interna de quienes desempeñan las funciones públicas para cumplir con el conjunto de principios, valores y normas que guían las conductas de los servidores públicos, atendiendo los postulados y mandatos de la Constitución, la ley y los planes de la entidad en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.

Esta política se dirige a cumplir la constitución y los fines esenciales del Estado, y la normatividad reglamentaria, se fundamenta en la comprensión y análisis de las relaciones que involucran a la entidad, de esta manera, la política es una responsabilidad pública que se enmarca en los más elevados valores.

Este instrumento es básico para el desarrollo de las relaciones humanas al interior de la administración municipal y con los usuarios de los distintos servicios que busca lograr que las relaciones de interacción se definan en el marco del respeto, promuevan la búsqueda del bien común, den viabilidad a las reglas de operación y a las normas de conducta socialmente aceptadas.

Uno de los pilares fundamentales de la ESE Hospital San Lucas de El Molino es el compromiso de los servidores públicos con los usuarios y el desempeño transparente, honesto, íntegro, digno, igualitario y justos con los usuarios de los servicios.

En concordancia con este concepto, los principios y los valores éticos con los que se conduce a la ESE Hospital San Lucas de El Molino, buscan la generación de la cultura de la integridad que permita crear confianza en la ciudadanía, al reconocer que sus funcionarios tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente porque cumplen 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 están dirigidos a contribuir con la humanización en la prestación de los servicios y el mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes del Municipio de El Molino La Guajira.

El Código de Integridad es un documento normativo que contiene los principios, valores institucionales y los compromisos que cada colaborador debe practicar, vivenciar y asimilar en su entorno de trabajo, los cuales deben ser aplicados en el ejercicio de sus funciones o actividades, siendo estas pautas fiel reflejo de la ética personal de sus dirigentes desplegada a todos los niveles de la organización, este código contiene los siguientes Valores:

- **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, siempre favoreciendo el interés general.
- **RESPECTO:** 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.
- **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.
- **DILIGENCIA:** 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.
- **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación”.

## 2. MARCO NORMATIVO

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión desarrolla siete dimensiones operativas, dentro de las que se encuentra la dimensión del Talento Humano, en la que se concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en 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”.

Por tal razón, el Código de Integridad del Servicio Público se convierte en la principal herramienta para la implementación de la Política de Integridad de que trata la dimensión de Talento Humano del MIPG.

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan.

A continuación de manera general se relaciona el marco normativo concerniente al Código de Integridad, así:

Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Ley 1474 de 2011	por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
Ley 1712 de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
Ley 190 de 1995	por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan otras disposiciones con el objeto de erradicar la corrupción administrativa.



Ley 1753 de 2015	Creó el Sistema de Gestión e integró los Sistemas de Desarrollo Administrativo y Gestión de Calidad, como un conjunto de Entidades y Organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, que tienen por objeto dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos en el marco de la legalidad y la integridad.
Decreto Nacional 124 de 2016	Establece la metodología para diseñar y hacer seguimiento a la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano de que trata el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
Decreto 1499 de 2017	Definió el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las Entidades Públicas, 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.

### 3. ALCANCE

La política de Integridad aplica a todos los funcionarios de la E.S.E. Hospital San Lucas de El Molino, las cuales deben estar enmarcadas dentro de las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, los compromisos establecidos en las políticas de buen gobierno y lo estipulado en el presente Manual



## 4. OBJETIVOS

### 4.1. Objetivo General:

Fortalecer las habilidades y operaciones tendientes a mejorar las relaciones interpersonales entre los servidores públicos que hacen parte de la ESE Hospital San Lucas de El Molino, como de estos y los usuarios de los servicios, fijando pautas fundamentadas en la calidad del servicio la integridad, la transparencia, la aplicación de los valores que garanticen la atención y prestación del servicio en condiciones óptimas.

### 4.2. Objetivos Específicos:

- Brindar orientaciones para la implementación de la política y código de integridad de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Reducir la aceptación social de los hábitos y comportamientos que infrinjan los valores del servicio público.
- Promover que el contacto de los servidores con la Política y Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que conduzcan a cambios de su comportamiento.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en la entidad.
- Idear mecanismos para la aplicación de los valores que deben hacer parte de la gestión pública y de los comportamientos asociados a la misma.
- Planear herramientas y estrategias para la consecución de los derechos políticos y sociales que no lesionen ni se hagan incompatibles con la prestación del servicio público.
- Promover entre los servidores la cultura de la integridad basada en la legalidad y autorregulación en el ejercicio de la gestión pública mejorando y definiendo lo público.
- Promover la aplicación de mecanismos que consoliden el servicio al usuario de manera efectiva y eficaz, con base en el respeto y la consideración por el otro.
- Fortalecer la cultura del servicio público, el compromiso institucional y el



- mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la entidad.

## 5. DEFINICIONES

**Administrar:** Gobernar, ejercer la autoridad o el mando sobre un territorio y sobre las personas que lo habitan. Dirigir una institución. Ordenar, disponer, organizar.

**Conflicto de Interés:** Situación en virtud de la cual una persona, en razón de su actividad, se encuentra en una posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.

**Control Disciplinario:** Es la potestad de exigir obediencia, transparencia y disciplina en el ejercicio de la función pública.

**Gestionar:** Hacer diligencias conducentes al logro de un objetivo.

**Gobernabilidad:** Conjunto de condiciones que hacen factible a un gobernante o director el ejercicio real del poder que formalmente se le ha entregado para el cumplimiento de los objetivos y fines bajo la responsabilidad de su cargo. Esta capacidad de conducir al colectivo se origina en el grado de legitimación que los diversos grupos de interés conceden a la dirigencia, y se juega en el reconocimiento de:

- a) Su competencia e idoneidad para administrar la Entidad en el logro de los objetivos estratégicos –eficiencia;
- b) el cumplimiento de principios y valores éticos y la priorización del interés general sobre el particular –integridad; y
- c) la comunicación para hacer visibles la forma como se administra y los resultados obtenidos – transparencia.

**Gobierno Corporativo:** Manera en que las entidades son dirigidas, mejorando su funcionamiento interna y externamente, buscando eficiencia, transparencia e integridad, para responder adecuadamente ante sus grupos de interés, asegurando un comportamiento ético organizacional.

**Fines Esenciales del Estado:** Servir a la comunidad, promover la prosperidad



HOSPITAL SAN LUCAS

NIT: 825000140-6

Calle 9 No. 4A-84 - Telefax: 778 85 84

El Molino - Guajira

general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

**Grupos de Interés:** Personas, grupos o entidades sobre las cuales el ente público tiene influencia, o son influenciadas por ella. Es sinónimo de “públicos internos y externos”, o “clientes internos y externos”, o “partes interesadas”.

**Misión:** Definición del quehacer de la entidad. Está determinado en las normas que la regulan y se ajusta de acuerdo con las características de cada ente público.

**Modelo Estándar de Control Interno –MECI-** Modelo establecido por el Estado para sus entidades mediante el Decreto 1599 de 2005. Proporciona una estructura para el control a la estrategia, a la gestión y a la evaluación, con el propósito de mejorar el desempeño institucional mediante el fortalecimiento del control y de los procesos de evaluación que deben llevar a cabo la Oficina de Control Interno, Unidades de Auditoría Interna o quien haga sus veces.

**Planeación Estratégica:** Proceso por el cual los dirigentes ordenan sus objetivos y sus acciones en el tiempo. Manera en que las entidades son dirigidas, para mejorar su funcionamiento interno y externo.



**Políticas:** Directrices u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos.

**Política de Operación:** estratégico y para la es la que establece las guías de acción de la entidad para los componentes de un determinado eje relación de la entidad con cada grupo de interés en el campo de acción del respectivo eje estratégico.

**Principios Éticos:** Creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo se adscriben.

**Rendición de Cuentas:** Deber legal y ético de todo funcionario o persona de responder e informar por la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes y/o recursos públicos asignados, y los respectivos resultados, en el cumplimiento del mandato que le ha sido conferido. De esta manera se constituye en un recurso de transparencia y responsabilidad para generar confianza y luchar contra la corrupción.

**Riesgos:** Posibilidad de ocurrencia de eventos tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos institucionales de una entidad pública, entorpeciendo el desarrollo normal de sus funciones.

**Transparencia:** Principio que subordina la gestión de las instituciones a las reglas que se han convenido y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, asimismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada.

**Valor Ético:** Forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores éticos se refieren a formas de ser o de actuar para llevar a la práctica los principios éticos.



**Visión:** Establece el deber ser de la entidad pública en un horizonte de tiempo, desarrolla la misión del ente e incluye el plan de gobierno de su dirigente, que luego se traduce en el plan de desarrollo de la entidad.

## **6. ELABORACION Y CONSOLIDACION DE LA POLÍTICA**

La Empresa Social del Estado ESE Hospital San Lucas de El Molino, en el desarrollo de sus funciones de prestar los servicios de salud a la población, asume el compromiso de optimizar la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la adopción

de la Política de Integridad, lo que permite establecer las pautas que orienten el comportamiento ético y las disposiciones de autorregulación de Buen Gobierno y comportamiento del Servidor Público, que orienten una función administrativa eficiente, íntegra y transparente de los funcionarios de la E.S.E. Hospital San Lucas de El Molino.

## **7. DIAGNOSTICO**

Teniendo como base el diligenciamiento del cuestionario del Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión, FURAG, aplicado para la vigencia 2021, de la Política de integridad del Modelo Integrado de Planeación MIPG, de cuyo resultado se puede evidenciar que las actividades puntuales que la entidad debe estar efectuando para considerar el avance en la implementación de la política de Integridad y esta se encuentran en un estado inicial con 56,1% en su porcentaje de avance muy importante y se debe garantizar continuidad en su gestión para la elaboración, aprobación e implementación de ésta y sus componentes, tal como se evidencia en la gráfica.



## 8. DESCRIPCION DE LAS ACTIVIDADES OPERATIVAS

Descripción del paso a paso de las actividades operativas que se deben realizar siguiendo el ciclo de calidad; planear, hacer, verificar y actuar

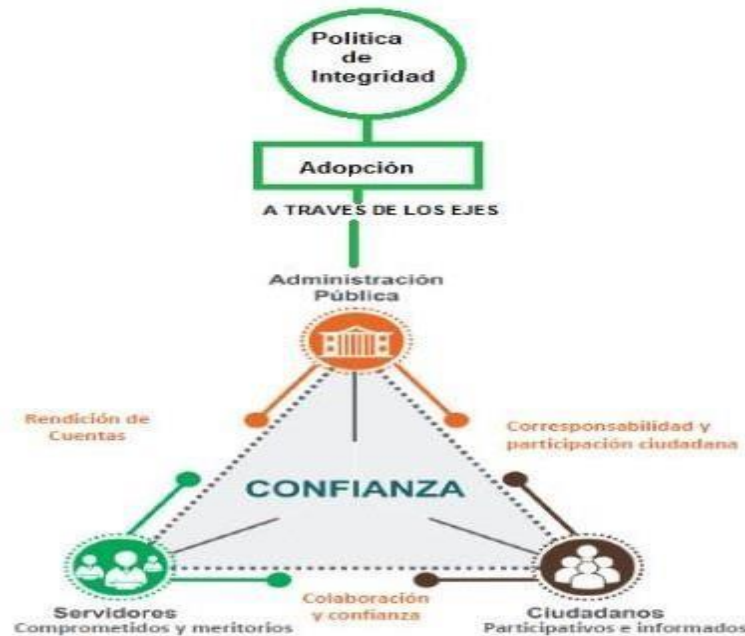
DESCRIPCION DE ACTIVIDADES			
ACTIVIDADES PARA EL DISEÑO, ELABORACION, MODIFICACION DE UN PROCESO			
RESPONSABLE	Nº	ACTIVIDAD	OBSERVACION
Talento Humano	1	Elaborar la Política de Integridad (P-H)	Política de Integridad con su respectiva socialización e implementación
Control Interno	2	Verificar y Adoptar a través del comité de Gestión y Desempeño la Política de Integridad (V)	Acto administrativo de adopción
Talento Humano	3	Ejecutar actividades de implementación de la política de integridad (V-A)	Soporte de actividades e informes



DESCRIPCION DE ACTIVIDADES			
ACTIVIDADES PARA EL DISEÑO, ELABORACION, MODIFICACION DE UN PROCESO			
RESPONSABLE	N°	ACTIVIDAD	OBSERVACION
Talento Humano	4	Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad (P-H)	<p>A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.</p> <p>Socializar los resultados obtenidos en el periodo anterior sobre la implementación del Código de Integridad.</p> <p>A partir de los resultados de evaluación en el Comité de Integridad, identificar y documentar las debilidades y fortalezas en la implementación del Código.</p> <p>Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.</p>
Talento Humano	5	Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 1. Generar espacios de retroalimentación que permitan recolectar ideas que ayuden a mejorar la implementación del Código de Integridad. (V-A)	<p>Determinar el alcance de las estrategias de implementación del Código de Integridad, para establecer actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adaptación al Código.</p> <p>Establecer mecanismos de retroalimentación entre el comité y los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión.</p>
Talento Humano	6	Plan de mejora en la implementación del Código de Integridad. Paso 2. Fomentar los mecanismos de sensibilización, inducción, reinducción y afianzamiento de los contenidos del Código de Integridad.	<p>Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad.</p> <p>Definir el presupuesto asociado a las actividades que se implementarán en la entidad para promover el Código de Integridad.</p> <p>Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de implementación del Código de Integridad.</p> <p>Implementar las actividades con los servidores públicos de la entidad, habilitando espacios presenciales y virtuales para dicho aprendizaje.</p> <p>Socializar los resultados de la consolidación de las actividades del Código de Integridad.</p>
Talento Humano	7	Evaluación de Resultados de la implementación del Código de Integridad (V)	<p>Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código.</li> <li>2. Grupos de intercambio reportar la actividad al repositorio web del Código de Integridad para su socialización y replica en otras entidades.</li> </ol> <p>Documentar las buenas practicas de la entidad en materia de Integridad que permitan alimentar la próxima intervención del Código.</p>



## 9. DIAGRAMA DE FLUJO



## 10. RECOMENDACIONES IMPORTANTES

Mediante esta política se orienta el actuar y obrar de los servicios públicos, en lo referente a la alineación y cumplimiento de los valores, principios y normas éticos que son compartidos y al compromiso de dar prioridad y mantener los intereses públicos por encima de los intereses privados. La política de Integridad se refleja en dos ámbitos:

- El de la actuación individual: Es una actitud correcta y coherente, que lleva a las personas a actuar en defensa de lo público.
- Desde la actuación pública: es el conjunto de acciones institucionales que hacen posible que dicha actuación individual sea en función de valores del servicio público como son la imparcialidad, la eficacia, la transparencia y la legalidad que permitan cumplir con lo prometido y de esta manera contribuir con el bienestar general. De esta manera, el comportamiento íntegro implica esencialmente la búsqueda del interés general y conlleva al cuidado de lo público. Es así que la integridad, se convierte en una manera



**HOSPITAL SAN LUCAS**

NIT: 825000140-6

Calle 9 No. 4A-84 - Telefax: 778 85 84  
El Molino - Guajira

de actuar, que da cuenta de la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace con relación a preservación y el respeto de lo público.

Adicionalmente, busca promover la autorregulación ciudadana, generación de conciencia individual y colectiva sobre deberes y derechos, apropiación social, ruptura con la cultura del atajo, fortalecimiento del sentido de pertenencia, construcción de propósitos comunes e individuales tendientes al bien común.

## **11. COMUNICACIÓN**

La divulgación de la Política debe ser transmitida e implementada a través de las diferentes dependencias que conforman la estructura organizacional y jerarquía de la entidad.

## **12. SEGUIMIENTO**

El sistema de seguimiento y medición del Código de Integridad es un instrumento que permite conocer el grado de apropiación en las entidades públicas.

Para la ESE Hospital San Lucas de El Molino, se definen tres alternativas de evaluación, cada una mide una perspectiva diferente en el proceso de ejecución del Código: la primera se enfoca en la elaboración de un diagnóstico a partir de un mapa de cartografía participativa, la segunda desarrolla e implementa un sistema de indicadores de perspectiva sobre el comportamiento de los servidores públicos y la tercera alternativa consiste en la medición de integridad a través del FURAG II.

Para el caso particular de la ESE Hospital San Lucas de El Molino, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño establecerá un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones.

Se sugiere trabajar actividades desde el programa de humanización para sensibilizar al personal de la institución sobre el valor del servicio público.

**ISABEL PAULINA APONTE DIAZ**

**GERENTE**