

POLÍTICA DE INTEGRIDAD”



E.S.E Centro de Salud de Usiacuri
José María Ferez Farah
Nuestro compromiso es tu salud

Resolución 057 de 2025

CODIGO GE-POL-004	POLITICA DE INTEGRIDAD.	VIGENCIA:2025-11-12
VERSION: 1		PÁGINA: Página 1 de 8

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETIVO GENERAL	2
3.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.	2
4.	APLICACIÓN Y ALCANCE.....	3
5.	GLOSARIO.....	4
6.	MARCO NORMATIVO.	6
7.	POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	7
8.	DESARROLLO DE LA POLÍTICA.....	8
9.	BIBLIOGRAFÍA	8

CODIGO GE-POL-004	POLITICA DE INTEGRIDAD.	VIGENCIA:2025-11-12
VERSION: 1		PÁGINA: Página 2 de 8

1. INTRODUCCIÓN

La Política de Integridad de la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí “José María Ferez Farah” se establece como un pilar fundamental para fortalecer la transparencia, la ética pública y la confianza ciudadana, en cumplimiento de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. A través de esta política, la entidad orienta el comportamiento de su Talento Humano hacia prácticas responsables, coherentes y ejemplares que garanticen el adecuado ejercicio de la función pública en el sector salud.

Esta política se armoniza plenamente con la plataforma estratégica institucional, asegurando la coherencia entre los valores corporativos, una misión enfocada en la atención integral, segura y de calidad, y una visión proyectada hacia el liderazgo en inclusión y humanización. De este modo, la integridad actúa como un eje transversal que guía la toma de decisiones, la prestación de servicios y el relacionamiento con usuarios, proveedores y aliados.

Asimismo, la E.S.E. reconoce que la integridad no solo implica el cumplimiento de normas y procedimientos, sino también el compromiso individual y colectivo con la probidad, la imparcialidad y la prevención de conductas que puedan afectar la transparencia institucional. Por ello, esta política busca fomentar una cultura organizacional basada en la honestidad, la responsabilidad y el respeto, fortaleciendo ambientes laborales éticos y seguros.

Finalmente, la Política de Integridad proyecta el fortalecimiento continuo de la gestión institucional, promoviendo mecanismos de control, participación, reporte y mejora que permitan prevenir riesgos de corrupción y asegurar el cumplimiento de los objetivos misionales. Con ello, la entidad reafirma su compromiso con la calidad del servicio y con la promoción del bienestar integral de la población Usiacureña.

En virtud de lo anterior, la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí “José María Ferez Farah” ha establecido lineamientos internos de integridad pública. Estos articulan los elementos del marco institucional para propiciar un entorno de servicio favorable al comportamiento ético de nuestros servidores

2. OBJETIVO GENERAL

Fomentar en la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí “José María Ferez Farah” una cultura organizacional fundamentada en la integridad, alineada con las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), mediante la adopción de valores éticos que orienten la conducta de los servidores públicos hacia la transparencia y el rechazo a la corrupción, garantizando así una gestión eficiente y una atención en salud humanizada que fortalezca la confianza de la ciudadanía y sus grupos de valor."

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Implementar estrategias pedagógicas y comunicativas continuas que faciliten la interiorización y vivencia de los valores del Código de Integridad en los servidores públicos y contratistas, asegurando que estos principios rectores guíen la conducta diaria y la toma de decisiones en la atención a la comunidad.

CODIGO GE-POL-004	POLITICA DE INTEGRIDAD.	VIGENCIA:2025-11-12
VERSION: 1		PÁGINA: Página 3 de 8

- Establecer y difundir mecanismos claros para la identificación, declaración y gestión oportuna de los conflictos de interés que puedan surgir en el ejercicio de las funciones públicas, garantizando la imparcialidad y objetividad en los procesos administrativos y asistenciales de la E.S.E.
- Fortalecer los canales de participación ciudadana y denuncia de irregularidades, promoviendo un entorno de transparencia activa que incentive el control social por parte de los usuarios de Usiacurí y asegure una respuesta institucional efectiva frente a comportamientos contrarios a la ética pública.
- Evaluar periódicamente el impacto de la política de integridad y el clima ético institucional mediante indicadores de gestión alineados al MIPG, permitiendo la identificación de brechas y la formulación de acciones correctivas que consoliden una cultura de legalidad y excelencia en el servicio.

4. APLICACIÓN Y ALCANCE.

La presente Política de Integridad es de cumplimiento obligatorio y aplicación general para todo el talento humano vinculado a la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí “José María Ferez Farah”, independientemente de su nivel jerárquico o modalidad de vinculación. Esto incluye explícitamente a:

1. **Servidores Públicos:** Empleados de planta (carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales) y trabajadores oficiales.
2. **Contratistas:** Personas naturales o jurídicas vinculadas mediante contratos de prestación de servicios o apoyo a la gestión.
3. **Personal en Formación:** Estudiantes en práctica, pasantes, judicantes y personal del Servicio Social Obligatorio (SSO).
4. **Terceros:** Proveedores y aliados estratégicos cuando actúen en representación de la entidad o desarrollen actividades dentro de las instalaciones de la E.S.E.

Las disposiciones aquí contenidas tienen un alcance con carácter transversal y rigen todas las esferas de la gestión institucional, aplicándose estrictamente en:

5. **Todos los Procesos:** Desde la gestión administrativa y financiera hasta la prestación directa de servicios asistenciales de salud (urgencias, consulta externa, promoción y prevención).
6. **Toma de Decisiones:** En el manejo de recursos públicos, procesos de contratación y priorización de la atención al usuario.
7. **Relacionamiento:** En la interacción con los usuarios (pacientes y familias), órganos de control, entes territoriales, aseguradoras (EPS) y la comunidad en general.

Parágrafo: La E.S.E. promoverá que sus proveedores y grupos de interés conozcan y respeten los valores éticos de esta política, fomentando una cadena de integridad que trascienda los límites físicos de la institución.

CODIGO GE-POL-004	POLITICA DE INTEGRIDAD.	VIGENCIA:2025-11-12
VERSION: 1		PÁGINA: Página 4 de 8

5. GLOSARIO.

Para la implementación de la política es importante contemplar los siguientes términos que permitirá determinar tanto el vocabulario como las expresiones, con lo que, entre otras cosas, se conseguirá que los textos sean más coherentes y homogéneos y así evitará la posibilidad de encontrar terminología distinta en esta política:

- **Autocontrol:** capacidad que deben desarrollar todos y cada uno de los servidores públicos de la organización, independientemente de su nivel jerárquico, para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política.
- **Autogestión:** capacidad de toda organización pública para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada por la Constitución, la ley y sus reglamentos.
- **Autorregulación:** Capacidad de cada una de las organizaciones para desarrollar y aplicar métodos, normas y procedimientos que permitan el desarrollo, implementación y fortalecimiento incremental del Sistema de Control Interno, en concordancia con la normatividad vigente.
- **Calidad:** entendida como el impulso hacia la mejora permanente de la gestión, para satisfacer cabalmente las necesidades y expectativas de la ciudadanía con justicia, equidad, objetividad y eficiencia en el uso de los recursos públicos
- **Clima organizacional:** es el ambiente propio de la entidad, producido y percibido por los servidores de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.
- **Código de Integridad:** Herramienta diseñada por Función Pública en la cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, y que debe ser implementada por todas las entidades públicas.
- **Comité Institucional de Coordinación de Control Interno:** es el órgano asesor e instancia decisoría en los asuntos de control interno de una entidad pública (Decreto 1083 de 2017, artículo 2.2.21.1.5).
- **Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** Encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual sustituye los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal (Decreto 1499 de 2017, art 2.2.22.3.8.)
- **Corrupción:** El uso del poder para desviar la gestión de lo público hacia el beneficio privado. - Ver documento CONPES 167 de 2013
- **Desempeño:** Medida en la que la gestión de una entidad logra sus resultados finales en el cumplimiento de su misión y en términos de eficiencia, eficacia, calidad y cumplimiento normativo (adaptado de CEPAL, Indicadores de Desempeño en el Sector Público, 2005).
- **Direccionamiento Estratégico:** ejercicio emprendido por el equipo directivo de una entidad, en el que, a partir del propósito fundamental de la misma, las necesidades de sus grupos de valor, las prioridades de los planes de desarrollo (nacionales y territoriales) y su marco normativo, define los

CODIGO GE-POL-004	POLITICA DE INTEGRIDAD.	VIGENCIA:2025-11-12
VERSION: 1		PÁGINA: Página 5 de 8

grandes desafíos y metas institucionales a lograr en el corto, mediano y largo plazo, así como las rutas de trabajo a emprender para hacer viable la consecución de dichos desafíos.

- **Equipo directivo:** Grupo de servidores que tienen a cargo el direccionamiento estratégico de la entidad. En algunas entidades este equipo está conformado por la alta dirección y por la gerencia pública.
- **Esquema de líneas de defensa:** esquema de asignación de responsabilidades para la gestión de riesgos y del control en una entidad, a través de cuatro roles: línea estratégica, integrada por la alta dirección de la entidad y el comité institucional de control interno; primera línea de defensa, integrada por los gerentes públicos y líderes de procesos, programas y proyectos; segunda línea de defensa, integrada por las oficinas de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos; tercera línea de defensa, integrada por las oficinas de control interno. Este esquema permite distribuir estas responsabilidades en varias áreas y evitando concentrarlas exclusivamente en las oficinas de control.
- **Grupos de Interés:** Individuos u organismos específicos que tienen un interés especial en la gestión y los resultados de las organizaciones públicas. Comprende, entre otros, instancias o espacios de participación ciudadana formales o informales. (Adaptado del documento “Guía metodológica para la caracterización de ciudadanos, usuarios o grupos de interés, del DNP, 2014).
- **Grupos de valor:** Personas naturales (ciudadanos) o jurídicas (organizaciones públicas o privadas) a quienes van dirigidos los bienes y servicios de una entidad e individuos u organismos específicos receptores de los resultados de la gestión de la entidad.
- **Indicador:** Variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con la gestión o evaluar los resultados de una entidad. (Adaptado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002). Los indicadores estadísticos de la operación estadística corresponden a los índices que se generan a partir de la formulación de la batería de preguntas por parte de los líderes de política y los datos recolectados luego del diligenciamiento de los formularios en las entidades.
- **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.
- **Meta:** Expresión concreta y cuantificable de los logros que la organización planea alcanzar en un periodo de tiempo, con relación a los objetivos previamente definidos. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 45 elaborado por la CEPAL, 2005).
- **Nivel de Satisfacción:** Medida relacionada con el grado de expectativa de los grupos de valor, en el desarrollo de las actividades, procesos o prestación de servicios en cuanto a su calidad y pertinencia.
- **Objetivos:** Son los logros que la organización pública espera concretar en un plazo determinado (mayor de un año), para el cumplimiento de su propósito fundamental de forma eficiente y eficaz. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 69” elaborado por la CEPAL, 2011).

CODIGO GE-POL-004	POLITICA DE INTEGRIDAD.	VIGENCIA:2025-11-12
VERSION: 1		PÁGINA: Página 6 de 8

- **Objetivos estratégicos:** Es la expresión de los logros que se espera que las entidades públicas alcancen en el largo y mediano plazo, en el marco del cumplimiento de su propósito fundamental y de las prioridades del gobierno. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 69” elaborado por la CEPAL, 2011).
- **Planeación:** En términos públicos es la orientación adecuada de los recursos procurando el cumplimiento de objetivos de desarrollo económico y social. Glosario DNP
- **Política:** Directriz emitida formal por la dirección sobre lo que hay que hacer para efectuar el posterior control.
- **Promoción de la integridad:** se entiende como la manera constante y permanente de hacer las cosas incorporando hábitos, actitudes y percepciones de los servidores públicos frente a la prevención de la corrupción y la transparencia y eficiencia en la gestión.
- **Recursos presupuestales** Son las asignaciones consignadas en el presupuesto anual de cada entidad, acorde con las normas que rigen la materia para cada una, y que le permiten definir monto de gastos a incurrir para cumplir con sus funciones y competencias, para producir los bienes y prestar los servicios a su cargo.
- **Resultado:** Productos (bienes y servicios) y sus efectos en el mejoramiento del bienestar de los grupos de valor, como consecuencia de la gestión de la entidad.
- **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP:** Contiene información de carácter institucional tanto nacional como territorial, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios, prestaciones, etc.; información con la cual se identifican las instituciones del Estado Colombiano. Con la información de identifican las entidades sujetas a la medición del desempeño institucional
- **Talento humano:** Es el activo más importante con el que cuentan las entidades y 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 (Manual operativo, MIPG, versión 4 2021).
- **Valor público:** Cambios sociales —observables y susceptibles de medición— que el Estado realiza como respuesta a las necesidades o demandas sociales establecidas mediante un proceso de legitimación democrática y, por tanto, con sentido para la ciudadanía. Esos cambios constituyen los resultados que el sector público busca alcanzar. (Tomado del documento “Modelo Abierto de Gestión para Resultados en el Sector Público” elaborado por el BID y el CLAD, 2007).

6. MARCO NORMATIVO.

Marco Normativo

CODIGO GE-POL-004	POLITICA DE INTEGRIDAD.	VIGENCIA:2025-11-12
VERSION: 1		PÁGINA: Página 7 de 8

➤ Ley 1437 de 2011	<i>Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Capítulo II Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones</i>
➤ Ley 1474 de 2011	<i>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.</i>
➤ Decreto 1499 de 2017	<i>Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015</i>
➤ LEY 734 DE 2002	<i>Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.</i>

7. POLÍTICA DE INTEGRIDAD.

La E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí “José María Ferez Farah” adopta la Política de Integridad como un compromiso institucional orientado a promover el comportamiento ético, transparente y responsable de todos los servidores públicos y colaboradores que participan en sus procesos misionales, estratégicos y de apoyo. Esta política se fundamenta en los principios establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y busca asegurar que cada actuación administrativa y cada servicio prestado reflejen los valores que gestión pública en el sector salud.

La Política de integridad se desarrolla con base en los siguientes lineamientos:

1. **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
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.
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.
4. **Diligencia:** Cumpló 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.

CODIGO GE-POL-004	POLITICA DE INTEGRIDAD.	VIGENCIA:2025-11-12
VERSION: 1		PÁGINA: Página 8 de 8

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

8. DESARROLLO DE LA POLÍTICA.

Implementación: Todos los procesos, áreas y servicios de la Entidad, independiente del nivel de operación o jerarquía al que corresponda, deberán conocer e implementar la política de Integridad.

Socialización: La Oficina de Talento Humano, mediante el programa institucional de Inducción y Reinducción, realizará su socialización.

Despliegue Institucional: Este lineamiento y demás directrices relacionadas, se despliegan desde el nivel estratégico, representado en la Alta Gerencia y es desdoblado hasta el último nivel de operación, pasando por el nivel misional, administrativo con apoyo y de evaluación.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Glosario MIPG. Versión 7
- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión 2024 Versión. 6 - Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Portal web del Departamento Administrativo de la Función Pública:

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