

RESOLUCION NUMERO 2320
Octubre 8 de 2018



HOSPITAL
Federico Lleras Acosta

Nit. 890.706.833-9

“Por medio del cual se adopta el Código de Integridad del servicio público y se deroga la Resolución 4354 del 30 de diciembre de 2015 “Por medio del cual se adopta el Código de Ética del Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué – Tolima ESE y se deroga el Acuerdo 197 del 25 de julio de 2006 y Resolución 1564 del 28 de marzo de 2014””

LA SUSCRITA AGENTE ESPECIAL INTERVENTORA

En uso de sus atribuciones legales otorgadas en el artículo 6 de la Resolución No. 001690 de 2014 emitida por la Superintendencia Nacional de Salud, por medio del cual ordena la toma de posesión inmediata de los bienes y haberes y negocios y la intervención, forzosa administrativa para administrar la ESE Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué, Resolución Ejecutiva número 105 del 31 de mayo de 2018, por medio del cual se prorroga la intervención forzosa administrativa del hospital, artículo 194 y 195 de la Ley 100 de 1993, Decreto 18 76 del 1994, Decreto 139 de 1996, ordenanza 086 de 1994 y 007 de 1995, y

CONSIDERANDO

Que mediante la Resolución N° 001690 del 03 de Septiembre de 2014 la Superintendencia Nacional de Salud ordena la toma de posesión inmediata de los bienes, haberes y negocios y a la intervención forzosa administrativa para administrar, al Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué, medida que se encuentra vigente por prorrogas efectuadas con los actos administrativos Resolución 001640 del 01 de septiembre de 2015, Resolución 244 del 01 de septiembre de 2016, Resolución Numero 472 de diciembre 28 de 2016, Resolución Número 377 del 27 de octubre de 2017, Resolución Ejecutiva Número 105 del 31 de Mayo de 2018.

Que mediante Resolución 3127 de octubre 19 de 2016, fue designada como Agente Especial Interventora la doctora INES BERNARDA LOAIZA GUERRA, quien se encuentra facultada para designar negociadores y asesores por parte del Hospital Federico Lleras Acosta E.S.E

Que el artículo 209 de la Constitución Política dispone que *“La Función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones”*. Igualmente, señala que *“Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.”*

Que la Constitución Política en su artículo 269 establece *“En las entidades públicas, las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, de conformidad con lo que disponga la ley”*.

Que la Ley 1474 de 2011 por medio del cual establece el Estatuto anticorrupción, en cuyo contenido señala entre otros aspectos que cada entidad del orden nacional, departamental y municipal deberá elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano.

Que el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 *“por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”*, creó el Sistema de Gestión e integró los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, como un conjunto de entidades y organismos del Estado,

RESOLUCION NUMERO 2320 Octubre 8 de 2018



HOSPITAL
Federico Lleras Acosta

Nit. 890.706.833-9

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.

Que el Decreto Nacional 1499 de 2017 "*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*", 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 (artículo 2.2.22.3.2), y dentro de su ámbito de aplicación quedaron cobijados los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público (artículo 2.2.22.3.4).

Que el mencionado Decreto en el artículo 2.2.22.2.1 señala "*Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán*", entre otras, de acuerdo al numeral 4, la Política de Integridad para las entidades públicas.

Que el artículo 2.2.22.3.3 ibídem señaló como unos de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en el numeral 1 "*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*".

Que el Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, en el numeral "*1.2.2 Política de Integridad*" de la dimensión del Talento Humano, señaló que era evidente "*la necesidad de construir una política de Integridad para las entidades públicas, dentro de la cual el más reciente desarrollo ha sido la adopción de un 'código general' o 'código tipo' que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público. Un código que a la vez es una herramienta de cambio cultural que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos*", y, sobre el Código de Integridad elaborado por Función Pública se señaló que "*constituye una herramienta para ser implementada por las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana*".

Que "*la creación del Código de Integridad del Servicio Público se logró a través de un proceso de participación en donde más de 25,000 servidores públicos y ciudadanos votaron en buzones y plataformas web, para así ayudar en la identificación de los cinco valores más importantes del servicio público*". El proceso de creación participativa se llevó en dos fases, una votación en urnas para lista larga de valores, y una votación nacional sobre lista corta de valores que finalizó con la consolidación de los 5 valores y sus principios de acción.

Que a la expedición del Código de Integridad del Servicio Público lo acompañó una Caja de Herramientas para acciones de cambio, en el que se instó a las entidades públicas a implementar el Código y se indicaron una serie de estrategias para hacerlo.

Que en el documento "*Recetario para la Integridad - Caja de Herramientas del Código de Integridad*" se precisó sobre la realización de un proceso de armonización entre los antiguos códigos de ética y el actual código de integridad, resaltando que "*este paso es muy importante porque partimos de la base de que esto no se trata de un 'borrón y cuenta nueva'*".

RESOLUCION NUMERO 2320
Octubre 8 de 2018



HOSPITAL
Federico Lleras Acosta

Nit. 890.706.833-9

Dado que el Código de Ética del Hospital adoptado mediante Resolución 4354 del 30 de diciembre de 2015, contiene otros elementos tales como "*Derechos y Deberes de los Usuarios*", "*Derechos y deberes de los funcionarios del Hospital*" se hace necesario incorporar en el Código de Integridad la información que sea necesaria y reubicar y/o ajustar los documentos del Sistema Integral de Gestión conforme los cambios efectuados.

Que en consecuencia, se hace necesario adoptar el Código de Integridad para el Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué E.S.E, que permita a los servidores públicos identificarse con los valores dispuestos en el documento y hacerlos propios.

En mérito de lo expuesto

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el Código de Integridad para los servidores públicos del Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué ESE de acuerdo a los valores establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, dentro del 'código general' o 'código tipo' denominado, Código de Integridad, el cual cuenta con las características de ser general, conciso y por medio del cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país.

El Código reúne los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia; cada uno de estos valores determina una línea de acción cotidiana para los servidores, así:

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

Para el Hospital, la implementación del Código de Integridad será liderada por la Subgerencia Administrativa y Financiera, mediante el área de Gestión del Talento Humano con el apoyo de todas las áreas del Hospital.

ARTICULO SEGUNDO: Ámbito de aplicación. Los valores del Código de Integridad del Servicio Público, serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos(as) los/ las servidores(as) públicos(as) del Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué ESE en todos los niveles y jerarquías, sin perjuicio de las normas, códigos o manuales vigentes y tendrán la obligación de ejecutar las actividades programadas por los líderes de los procesos.

RESOLUCION NUMERO 2320
Octubre 8 de 2018



HOSPITAL
Federico Lleras Acosta

Nit. 890.706.833-9

Que conforme al Decreto Nacional 1499 de 2017 y al Manual Operativo de Gestión MIPG, los "*Valores del Servicio Público - Código de Integridad*", deben hacer parte del engranaje de todas las entidades de la Rama Ejecutiva con la inclusión de este en el componente de Política de Talento Humano dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión II de cada entidad.

Que la Superintendencia Nacional de Salud mediante circular 009 de 2006 impartió instrucciones relativas al diseño, aprobación e implementación del Sistema de Administración de Riesgos por Lavado de Activos y Financiación al Terrorismo (SARLAFT), las cuales deben traducirse en reglas de conducta y procedimientos que orienten la actuación de la entidad.

Que la Superintendencia Nacional de Salud mediante circular externa número 003 del 24 de mayo de 2018 impartió instrucciones generales para la implementación de mejores prácticas organizacionales – Código de Conducta y de Buen Gobierno de las IPS clasificadas en los grupos C1 y C2, y que contiene entre otros cuyo objetivos, "*...iii) provee mecanismos que aseguren las buenas prácticas en la gestión de la entidad, contribuye a una competitividad responsable, permite un mejor desarrollo institucional y ofrece eficiencia en el manejo de los recursos*".

Que el Hospital, mediante Resolución 4354 del 30 de diciembre de 2015 adopto el Código de Ética del Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué – Tolima ESE y derogó el Acuerdo 197 del 25 de julio de 2006 y Resolución 1564 del 28 de marzo de 2014.

Que el Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué E.S.E a través de Gestión de Talento Humano conformo un grupo interadministrativo representado por un miembro de la Oficina Jurídica, Control Interno, Planeación y Calidad, Atención al Usuario, Internación Médica, Subgerencia Administrativa y financiera encargados entre otras actividades, de revisar la información reportada por la DAFP, construir y elaborar el Código de Integridad, definir las estrategias para su implementación, socialización, monitoreo, seguimiento y evaluación. En reunión del 17 de agosto de 2018 efectuó el proceso de armonización entre el Código de Integridad del Servicio Público y el Código de Ética del Hospital y encontró que los valores y principios con los que se ha forjado la cultura ética de la ESE durante estos años, no difieren de los valores consignados en el Código de Integridad, sino por el contrario se fortalecen al encontrarse inmersos en ellos, como se aprecia a continuación:

Valores Código de Integridad	Valores y principios código de ética institucional
DILIGENCIA	RESPONDABILIDAD
	SOLIDARIDAD
	EFICIENCIA
HONESTIDAD	HONESTIDAD
JUSTICIA	PRUDENCIA
	HACER EL BIEN
RESPECTO	RESPECTO
	RESPECTO A LA DIGNIDAD
COMPROMISO	RESPONSABILIDAD SOCIAL

R

RESOLUCION NUMERO 2320
Octubre 8 de 2018



PARAGRAFO: El Hospital incorporara en los contratos de prestación de servicios profesionales, en los convenios de docencia, la aplicación del código de Integridad.

ARTÍCULO TERCERO: Responsabilidad del área de Talento Humano. El área de Talento Humano, o quien haga sus veces del Hospital, liderará la formulación, implementación, socialización, seguimiento y evaluación del Código de Integridad, y coordinará las diferentes actividades que en este se establezcan con la responsabilidad de los líderes de los procesos.

ARTÍCULO CUARTO: Responsabilidad de los Servidores Públicos: Para asumir al interior de cada área el presente código de integridad de la manera más adecuada, se requiere de la voluntad y la disposición de todo el personal involucrado con el Hospital, de tal forma que pueda evitar que se genere acciones como el uso de los recursos públicos para fines personales, el descuido de la información a mi cargo y de mi gestión, la aparición de discriminaciones, persecuciones, estereotipos, perjuicios, maltrato, inseguridad, actitud negativa, malgastar los recursos públicos, odios, antipatías, caprichos presiones o intereses de orden personal, entre otros, en su defecto asumirá las consecuencias que se deriven de las conductas indebidas para lo cual el Hospital aplicara lo contenido en la Resolución 1556 del 24 de julio de 2018, Por medio del cual se expide el reglamento interno de trabajo del Hospital.

ARTICULO QUINTO: Vigencia y derogatorias. La presente Resolución rige a partir del día siguiente a la fecha de su publicación y deroga la Resolución 4354 del 30 de diciembre de 2015 emitida por el Hospital Federico Lleras Acosta de Ibagué ESE.

Dado en Ibagué a los 8 días del mes de octubre de 2018



INES BERNARDA LOAIZA GUERRA
Agente Interventora

Aprobó: Grupo de Integridad

Revisó: Karina Lastra Gómez, Profesional Universitario - Oficina Jurídica

Proyectó: Carlos Eduardo Hernández R. P.U. Planeación y Calidad – Gestión de Riesgos