




	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	

TABLA DE CONTENIDO

1	GENERALIDADES	3
1.1	PRESENTACIÓN.....	3
1.2	OBJETIVO GENERAL	4
1.3	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
1.4	CAMPO DE APLICACIÓN	5
1.5	ALCANCE	5
1.6	REFERENTE NORMATIVO	5
1.7	REFERENTE CONCEPTUAL	8
2	NUESTRA ENTIDAD	11
2.1	PLATAFORMA ESTRATÉGICA	11
2.2	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	12
2.3	MAPA DE PROCESOS	13
3	DIRECTRICES ÉTICAS INSTITUCIONALES	13
3.1	NUESTROS PRINCIPIOS	13
3.2	NUESTROS VALORES	14
3.3	NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS	14
4	POLÍTICAS DE GESTIÓN ÉTICA CON LOS GRUPOS DE INTERÉS	15
4.1	POLÍTICAS DE INTERACCIÓN INTERNA	15
4.2	POLÍTICAS DE ARTICULACIÓN SOCIAL	16
4.3	POLÍTICAS DE TALENTO HUMANO	17
4.4	POLÍTICAS DE MANEJO DE LA INFORMACIÓN	18
4.5	POLÍTICAS DE USO DE BIENES	19
5	POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL	19
6	DERECHOS Y DEBERES DE LOS USUARIOS	19

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	

6.1 DERECHOS DE LOS USUARIOS	19
6.2 DEBERES DE LOS USUARIOS	20
7 COMPROMISOS ÉTICOS	21
7.1 COMPROMISOS ÉTICOS DE LA ALTA DIRECCIÓN	21
7.2 COMPROMISOS ÉTICOS DE LOS COLABORADORES	22
7.3 CONFLICTOS DE INTERÉS	23
8 MECANISMOS PARA LA DIFUSIÓN Y SOCIALIZACIÓN PERMANENTES DEL CODIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	24
9 INSTANCIAS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	24
10 MECANISMOS DE ACTUALIZACIÓN Y/O REFORMULACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	25

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	

1 GENERALIDADES

1.1 PRESENTACIÓN

Mediante Acuerdo 641 del 6 de abril de 2016¹, el Concejo Distrital de Bogotá, ordenó la reorganización del sector salud en el Distrito Capital, fusionando las 22 Empresas Sociales del Estado adscritas a la Secretaría Distrital de Salud en cuatro (4) Subredes Integradas de Servicios de Salud a saber: Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. y Subred Integrada de Servicios de Salud Centro Oriente E.S.E.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE, se conformó por las anteriores Empresas Sociales del Estado de Pablo VI Bosa, del Sur, Bosa, Fontibón y Occidente de Kennedy, con el compromiso de brindar servicios integrales de salud con calidad, integralidad centrados en los usuarios, en la comunidad.



Cada una de las Empresas Sociales del Estado que conformaron la nueva Sub Red, contaban con unos derroteros éticos (Código de ética y de Buen Gobierno), dando cumplimiento a las normas legales, constituyéndose como un medio y no como un fin para la construcción de la cultura organizacional, siendo ésta una herramienta que daba lugar a la configuración del cambio ético de la entidad y a la vez, su carta orientadora para la construcción de la confianza social.

Es así como al convertirse en una nueva ESE, la Sub Red Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE, más allá del cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios de salud construyó, un Código de Ética y Código de Buen Gobierno transitorios, como herramientas orientadoras de la conducta de los colaboradores que prestan sus servicios en la organización bajo cualquier modalidad de contratación, con el fin de fortalecerlos como una entidad transparente en todos sus procesos.

Sin embargo y al haberse terminado el periodo de transición de la Sub Red y puesta en marcha la implementación de la nueva ESE a partir del 07 de abril de 2017, teniendo en cuenta la formulación participativa y revisión efectuada por los trabajadores de las unidades de las hoy Subred Sur Occidente ESE de todos los niveles de la entidad, evidenciada en las conductas y comportamientos de los mismos, reflejados en su actuar diario con la vivencia de los principios y valores en su entorno laboral, se convierten en el insumo primordial para la construcción del Código de Ética y Buen Gobierno institucional que presentamos.

Este componente es entonces, uno de los peldaños para la consecución de la cultura deseada en la nueva entidad fusionada -paso que es fundamental-, y que requiere ser complementado con otra serie de acciones de orden organizativo, comunicativo y pedagógico que logre llevar sus postulados a la práctica cotidiana de la organización, constituyéndose así en la guía de la conducta de todos los servidores públicos de la ESE., direccionando el clima Ético de la Sub Red, facilitando el desarrollo

¹ Acuerdo Distrital 641 del 06 de abril de 2016, Concejo de Bogotá, por el cual se efectúa la reorganización del Sector Salud de Bogotá, Distrito Capital, se modifica el Acuerdo 257 de 2006 y se expiden otras disposiciones.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	

armónico y equitativo de las relaciones interpersonales e interinstitucionales, dentro de un espíritu de respeto a los demás en búsqueda de la convivencia integral y una gestión pública más transparente, humanizada y eficiente.

Pretende igualmente, establecer un marco referencial, que dará lugar a una renovada cultura de servicio y a un mejor comportamiento del servidor público en la labor que desarrolla en favor del bienestar de la población beneficiaria de sus servicios, propiciará también la responsabilidad de cada persona con la comunidad hospitalaria y con la sociedad, comprometiéndolos a brindar su mejor esfuerzo para mejorar continuamente sus competencias personales y profesionales en beneficio de su propio bienestar físico y espiritual.

Otros propósitos se centran en orientar la cultura organizacional hospitalaria hacia ambientes donde el contexto social de cooperación, respeto por la dignidad humana, vocación de servicio, solidaridad y transparencia en el manejo de los recursos públicos sean valores compartidos y verdaderamente apropiados dentro de la Institución. Promueve el cumplimiento de los fines del Estado y del Distrito Capital, basándose en la comprensión analítica de las relaciones que lo integran para construir un verdadero sentido de Responsabilidad Pública con elevados estándares éticos y de calidad en todas sus relaciones fundamentales, pues implica que sus procesos y resultados finales se den en el marco de los principios y valores de la Institución.



Las guías éticas incluidas en este Código, no implican el desconocimiento de aquellas no expresadas y no agotan las posibilidades frente a aquellas que puedan surgir como resultado del desempeño diario de la prestación del servicio de salud que ofrece la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE. También la ausencia de disposiciones expresas, no puede interpretarse como la aceptación tácita de prácticas incompatibles con la vigencia de los principios incluidos; al contrario, es indispensable que los clientes internos y externos se comporten de manera coherente con la plataforma estratégica de la Subred y su misionalidad.

1.2 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gobernabilidad, la cultura ética y de servicio, orientando el comportamiento ético de la Alta Dirección y de los colaboradores mediante la vivencia de ideales de convivencia, integración, inclusión, participación, solidaridad y democracia, a fin de avanzar hacia la construcción del bien común, priorizando los principios éticos y valores institucionales, integrados a los establecidos en el Código Integridad del Servicio Público², aplicados en el entorno laboral que conlleven a la humanización de la Gestión Pública de la Sub Red, donde nos reconozcamos mutuamente y sigamos construyendo una ciudad con mayores oportunidades, regidos no solo por las normas del derecho, sino también por la interacción, articulación, acciones y emociones de unos hombres y mujeres funcionarios y colaboradores de la Sub Red, para quienes el servir a la ciudadanía da sentido a sus vidas.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

² Valores del Servicio Público: Código de Integridad. Departamento Administrativo de la Función Pública, presentado por el Presidente de la República en celebración del día del Servidor Público, el 24 de julio de 2017

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	

- ✚ Influir en la planeación institucional, la gestión de los procesos y procedimientos de mejoramiento institucional, en coherencia con el marco legal vigente que la rige.
- ✚ Integrar y responder al proceso participativo que impulsa el Gobierno Nacional a través de distintas actividades encaminadas a construir una cultura ética de servicio entre los colaboradores como el enunciado en el Código de Integridad del Servidor Público³.
- ✚ Atender los requerimientos del Modelo Estándar de Control Interno, guía que incluye los acuerdos, compromisos y protocolos éticos para generar y fortalecer una conciencia de control en toda la organización

1.4 CAMPO DE APLICACIÓN

El ámbito en el cual se extiende esta orientación relacionada con las conductas personales e institucionales que deben cumplir todos los servidores públicos, colaboradores y trabajadores en misión vinculados a la Sub Red de Servicios de Salud Sur Occidente ESE, es su entorno laboral y de convivencia durante el desarrollo de su gestión o actividad, es decir, en relación con sus compañeros y demás grupos de interés.



1.5 ALCANCE

Interiorización y aplicación de cada uno de los principios y valores institucionales, evidenciado en el cumplimiento de los compromisos éticos durante el ejercicio de las actividades diarias desde su ingreso a la entidad, la inducción y reinducción, socialización, evaluación de apropiación y evaluación de adherencia y mejoramiento continuo, que conducirá a construir una Subred más respetuosa de la dignidad humana, amable y cálida, redundando en una administración pública más íntegra, transparente y eficiente.



1.6 REFERENTE NORMATIVO

- ✚ Ley 190 de 1995 estableció normas y disposiciones tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y erradicar la corrupción administrativa.
- ✚ Constitución Política de Colombia, 1991.
- ✚ Ley 734 de febrero 5 de 2002, *“Por la cual se expide el Código Único Disciplinario que en su Libro I Título IV, Capítulos 1, 2, 3 y 4, señala los derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflicto de intereses del servidor público”*.
- ✚ Ley 909 del 23 de septiembre de 2004 *“Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”*.



³ Valores del Servicio Público: Código de Integridad. Departamento Administrativo de la Función Pública, presentado por el Presidente de la República en celebración del día del Servidor Público, el 24 de julio de 2017.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	

- ✚ Ley 1122 de enero 9 de 2007 *“Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones”.*
- ✚ Ley 1437 del 18 de enero de 2011 *“Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo Ley 1438 del 19 de enero de 2011, por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones”.*
- ✚ Ley 1712 de marzo 6 de 2014, *“Por la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones”.*
- ✚ Decreto reglamentario 2150 de 1995 *“Por el cual se suprimen y reforman regulaciones, procedimientos o trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”.*
- ✚ Decreto 770 de la Presidencia de la República de marzo 17 de 2005, que establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004.
- ✚ Decreto Ley 785 de marzo 17 de 2005 del Departamento de la Función Pública, que en los artículos 13 al 20, establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
- ✚ Decreto 2539 de 22 de julio de 2005 Departamento Administrativo de la Función Pública, *“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a los cuales se aplican los Decretos 770 y 785 de 2005”.*
- ✚ Decreto Nacional del 3 de abril de 1011 de 2006 Ministerio de Protección Social *“Por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud”.*
- ✚ Decreto Nacional 1018 del 30 de marzo de 2007 Ministerio de Protección Social *“Por el cual se modifica la estructura de la Superintendencia Nacional de Salud y se dictan otras disposiciones”.*
- ✚ Decreto Distrital 489 del 09 de noviembre de 2009 *“Por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital y se dictan otras disposiciones”.*
- ✚ Decreto Distrital 371 del 3 de agosto de 2010 *“Por el cual se establecen lineamientos para preservar y fortalecer la transparencia y para la prevención de la corrupción en las Entidades y Organismos del Distrito Capital”.*
- ✚ Decreto Ley 019 de 10 de enero 2012 *“Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”.*
- ✚ Decreto Nacional 1450 de 03 de julio de 2012 *“Por medio del cual se reglamenta el Decreto Ley 019 de 2012”.*

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	

- ✚ Decreto Nacional 1510 de 17 de julio de 2013 *“Por el cual se reglamenta el sistema de compras y contratación pública”*.
- ✚ Decreto Nacional 2865 de 10 de diciembre de 2013 del Departamento Administrativo de la Función Pública, que declarara al 27 de junio de cada año como el día del Servidor Público y dicta otras disposiciones.
- ✚ Decreto Nacional 943 de 21 de mayo de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública, *“Por el cual se adopta la actualización del Modelo Estándar de Control Interno MECI 2014, y se establece su implementación acorde con los lineamientos del Manual Técnico del MECI, en el Módulo de Planeación y Gestión - Componente de Talento Humano, los elementos acuerdos, compromisos y protocolos éticos, en búsqueda de establecer un estándar de conducta al interior de la entidad pública”*.
- ✚ Decreto Distrital 527 de 21 de noviembre de 2014, *“Por medio del cual se crean las instancias de coordinación del Sector Administrativo Mujeres, se determina la participación de la Secretaría Distrital de la Mujer en las instancias de coordinación existentes en el Distrito Capital, y se dictan otras disposiciones”*.
- ✚ Decreto Ley No. 2484 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se reglamenta el Decreto Ley 785 del 13 de marzo de 2005 en el que se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
- ✚ Decreto 103 de 20 de enero de 2015 *“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1712 de 2014.*
- ✚ Decreto 780 del 06 de mayo de 2016 del Ministerio de Salud y Protección Social, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social que señala en su capítulo 2 la ética en las profesionales de la salud.
- ✚ Resolución No. 13437 Del Ministerio de Salud del 1º de noviembre de 1991 *“Por la cual se constituyen los comités de Ética Hospitalaria y se adoptan el Decálogo de los Derechos de los Paciente”*.
- ✚ Resolución 123 del 26 de enero de 2012 del Ministerio de Salud y Protección Social, que adopta cinco Manuales de Estándares de Acreditación.
- ✚ Circular instructiva No. 45 del 1º. De agosto de 2007 de Superintendencia Nacional de Salud que sobre los Códigos de ética y de Buen Gobierno, emite los conceptos, características, pautas metodológicas, contenidos, estructuración, publicidad, su actualización, plazos y sanciones, siendo el plazo modificado por la Circular No. 47 de 2007.
- ✚ Circular externa No. 47 del 8 de diciembre de 2007 de Superintendencia Nacional de Salud en la cual se compilan todas las normas para los sujetos objeto de vigilancia y control

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	



- ✚ *“Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado, Fundamentos conceptuales y Manual Metodológico”*. Agencia Internacional de Desarrollo de los Estados Unidos – USAID – Programa de Eficiencia y Rendición de Cuentas de Colombia del 2006.
- ✚ *“Ideario Ético Distrital”* Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. 2007, presenta los principios y Valores priorizados en el ejercicio de construcción colectiva de los servidores públicos del Distrito Capital.
- ✚ *“Valores del Servicio Público: Código de Integridad”*. Departamento Administrativo de la Función Pública, presentado por el Presidente de la República en celebración del día del Servidor público, el 24 de julio de 2017.
- ✚ *“Estatuto Anticorrupción Ley 1474 de 2011 avances y desafíos tras 5 años de su expedición”*. Secretaría de la Transparencia de la Presidencia, junio de 2016, pp 36.
- ✚ *“Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública 2008 del Centro Latinoamericano para la Administración del Desarrollo”*. Capítulo IV - Orientaciones, acciones e instrumentos para formular políticas y estrategias de calidad en la gestión pública, Sección I.
- ✚ *“XV Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado”*. Ciudad de Panamá, Panamá, 27 y 28 de junio de 2013 adoptada por la XXIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno Ciudad de Panamá, Panamá 18 y 19 de octubre de 2013.
- ✚ Adela Cortina: *“La ética de la empresa es el descubrimiento y la aplicación de los Valores y normas compartidos para una sociedad pluralista, aplicados en el ámbito peculiar de la empresa”*.

1.7 REFERENTE CONCEPTUAL

Asumiendo lo señalado en la introducción del “Código de Integridad”⁴ que: “...Para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos. También es indispensable que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. Es decir, para avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y ciudadanos”, se hace necesario ilustrar y evidenciar plenamente, la adherencia y convencimiento cierto de este concepto, mediante la explicación de algunas definiciones inherentes al mismo, de acuerdo con los enunciados plasmados en el “Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado, Fundamentos conceptuales y Manual Metodológico”⁵, así:

⁴ *Valores del Servicio Público: Código de Integridad*”. Departamento Administrativo de la Función Pública, 24 de julio de 2017.

⁵ *“Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado, Fundamentos conceptuales y Manual Metodológico”*. Agencia Internacional de Desarrollo de los Estados Unidos – USAID – Programa de Eficiencia y Rendición de Cuentas de Colombia del 2006, pp 21, 22, 25, 26, 29, 48.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	

- ✚ **Ética:** *“...Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social...”, “...se constituye en la preocupación por el bienestar del otro en términos de responsabilidad y de cuidado, y adquiere su forma cuando aceptamos la legitimidad del otro como un ser con el cual configuramos un mundo social...”.*
- ✚ **Ética Pública:** *“...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”.*
- ✚ **Gestión Ética:** *“...Es la actuación autorregulada de los agentes públicos, orientada a asumir sus responsabilidades frente a los grupos con los que interactúan, a encaminar sus acciones hacia el establecimiento de modelos de trabajo orientados por la ética pública, y a ajustar los planes estratégicos y estructuras organizacionales hacia la búsqueda de los fines sociales que garanticen la aplicación de los Derechos Humanos integrales y el mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población –en especial de la más vulnerable- según lo ordenan la Constitución y la Ley”⁶.*
- ✚ **Código de Ética Empresarial:** *“...Es el documento que fija normas que regulan los comportamientos de las personas dentro de una empresa u organización, lo que supone una normativa interna de cumplimiento obligatorio...”.*



De igual manera y teniendo en cuenta que para el logro de la aplicación del concepto en la Sub red se requiere tal como lo señala el mismo Modelo: *“...un trabajo formativo en ética debe estar sustancialmente orientado al querer, al deseo de las personas, de modo que se logren cambios en el sentido de sus vidas y que les resulte gratificante en sí mismas las actuaciones que vayan alineadas con la ética”⁷*, se presenta esta herramienta a fin de dar cumplimiento a los compromisos éticos aquí plasmados, no sin antes recordar los conceptos de principios y valores, así:

- ✚ **Principios:** *“Las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta”⁸*
- ✚ **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...”.*
- ✚ **Valores:** *“...Aquellas formas de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana...”.* Los valores usualmente se enuncian por medio de una palabra.

⁶ Ibid pp 48

⁷ Ibid pp 22

⁸ Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española



	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	

- Código de Buen Gobierno:** *“En las entidad públicas, el Código de Buen Gobierno se entiende como las disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen los gobiernos de las entidades dentro de su marco y características jurídicas, que a manera de compromiso ético gustan garantizar una gestión integral, eficiente y transparente en la administración pública, recogiendo para ello las normas de conducta, mecanismos e instrumentos que deben adoptar, las instancias de dirección, administración y gestión de las entidades, las mejores prácticas corporativas enmarcadas en las funciones y responsabilidades, con el fin de generar confianza en los públicos internos y externos del ente estatal, velar y procurar por el buen uso de los recursos públicos, mejorando su funcionamiento en búsqueda de integridad, eficiencia y transparencia, asegurando su legitimidad y el compromiso del gobernante y los servidores públicos en hacerla realidad”⁹.*
- Gobernabilidad:** *“Consiste en el 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 autoridad de la dirigencia, y se juega en el reconocimiento de: Su competencia e idoneidad para administrar la entidad en el logro de los objetivos estratégicos, lo cual se relaciona directamente con la Eficiencia, el cumplimiento de principios y valores éticos y la priorización del interés general sobre el particular, es decir la práctica de la Integridad, y la comunicación, para hacer visibles la forma como se administra y los resultados obtenidos, o sea la Transparencia”¹⁰.*
- Gobierno corporativo:** *En el sector público, se refiere a la conducción de las entidades de acuerdo con criterios de eficiencia, integridad y transparencia, con la finalidad de generar e incrementar la confianza. “Está referido a las buenas prácticas del administrador en la conducción de la empresa...es un instrumento para trabajar la ética en el alto nivel directivo de la entidad, pero al mismo tiempo se constituye en una eficaz herramienta para alinear a todo el equipo directivo dentro de un estilo de dirección unificado, y en ese sentido puede aportar efectivamente para el diseño del Elemento de Control Estilo de Dirección del MECI”¹¹.*
- Políticas:** *Directrices u orientaciones por las cuales la alta gerencia define el marco de la actuación con el cual se orientará la actividad de la entidad, para cumplimiento de sus fines constitucionales y misionales, buscando garantizar la coherencia entre sus prácticas y propósitos*

⁹ *"Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado, Fundamentos conceptuales y Manual Metodológico"* de la Agencia Internacional de Desarrollo de los Estados Unidos – USAID – Programa de Eficiencia y Rendición de Cuentas de Colombia del 2006, pp 131, 132

¹⁰ *"Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado, Fundamentos conceptuales y Manual Metodológico"* Agencia Internacional de Desarrollo de los Estados Unidos – USAID – Programa de Eficiencia y Rendición de Cuentas de Colombia del 2006, pp 39

¹¹ *Ibid* pp 127, 128

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	

- ✚ **Riesgos:** El riesgo es la probabilidad de ocurrencia de toda aquella situación que pueda obstaculizar el buen desarrollo de los procesos y en consecuencia el logro de los objetivos institucionales.
- ✚ **Transparencia:** Hacer uso responsable y claro de los recursos públicos, eliminando cualquier discrecionalidad, indebida en su utilización y garantizar el acceso a la información a la gubernamental.
- ✚ **Legalidad:** Aceptación, reconocimiento y observancia de la ley de modo que se actúe congruentemente, “en conformidad con los valores, las normas y las reglas”.
- ✚ **Integridad:** Es la interiorización de la ética expresada en comportamientos de honestidad, responsabilidad y transparencia.

2 LA ENTIDAD

2.1 PLATAFORMA ESTRATÉGICA

Mediante el Acuerdo 011 de 2016¹² se adoptó la Plataforma Estratégica de la Sub Red Sur Occidente ESE; posteriormente, mediante el Acuerdo 026 de 2016¹³, se adopta el Plan de Desarrollo Institucional, al cual sobreviene su más reciente actualización, mediante el Acuerdo 035 de 2017¹⁴ de la Junta Directiva, actos administrativos éstos, que contemplan los elementos que conforman la Plataforma Estratégica a saber:

MISIÓN. *“Somos una Empresa Social del Estado que, en el marco de modelo de atención integral en salud, presta servicios humanizados, seguros y socialmente responsables, a través de un talento humano competente y el uso eficiente de sus recursos, generando resultados positivos en salud y satisfacción de las partes interesadas”*

VISIÓN. *“En el año 2020 seremos una Subred con reconocimiento distrital y nacional en la prestación integral de servicios de salud, con estándares superiores de calidad, procesos innovadores en la gestión, impactando positivamente a nuestros grupos de interés”.*

EJES Y OBJETIVOS ESTRATEGICOS

ITEM	EJE ESTRATEGICO	OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL
1	Participación Social y Atención al Ciudadano	Identificar las necesidades y expectativas en Salud de los usuarios mediante el fortalecimiento de espacios de participación y control social para impactar positivamente en la satisfacción de los usuarios y demás grupos de interés.

¹² Acuerdo 11 de 2016 mediante el cual se adopta la Plataforma Estratégica de la Sub Red Integrada de Servicios de Salud ESE, Junta Directiva, agosto 25 de 2016.

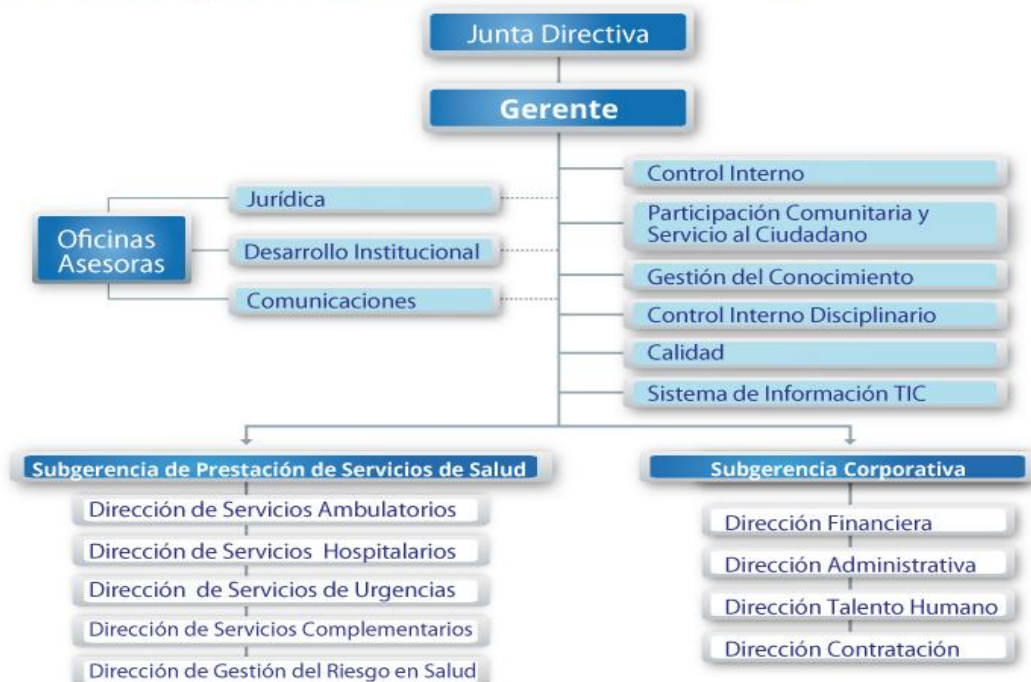
¹³ Acuerdo 26 de 2016 mediante el cual se adopta el Plan de Desarrollo Estratégico de la Sub Red Integrada de Servicios de Salud ESE, Junta Directiva, diciembre 22 de 2016.

¹⁴ Acuerdo 35 de 2017 mediante el cual se adopta la plataforma estratégica de la Sub Red Integrada de Servicios de Salud ESE, Junta Directiva, agosto 31 de 2017



ITEM	EJE ESTRATEGICO	OBJETIVO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL
2	Gestión del Talento Humano	Construir una cultura organizacional orientada al servicio humanizado mediante el fortalecimiento de las competencias del talento humano que contribuya a la cadena de valor del servicio integral en salud
3	Gerencia Estratégica con enfoque en mejoramiento continuo	Alcanzar estándares superiores de calidad a través del mejoramiento continuo y la gestión eficiente y socialmente responsable de los procesos, encaminado a la satisfacción de los grupos de interés y el posicionamiento de la subred a nivel Distrital.
4	Servicios Integrales en Salud para Vivir mejor	Prestar servicios integrales de salud con enfoque de riesgo, calidad, procesos de investigación e innovación que identifiquen y respondan las necesidades del usuario, familia y comunidad, que generen resultados positivos en salud.
5	Gestión Administrativa y Financiera Sostenible	Gestionar de manera eficaz y eficiente los recursos físicos y financieros mediante estrategias de autocontrol orientadas a la sostenibilidad financiera que contribuyan en la prestación integral de servicios.

2.2 ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

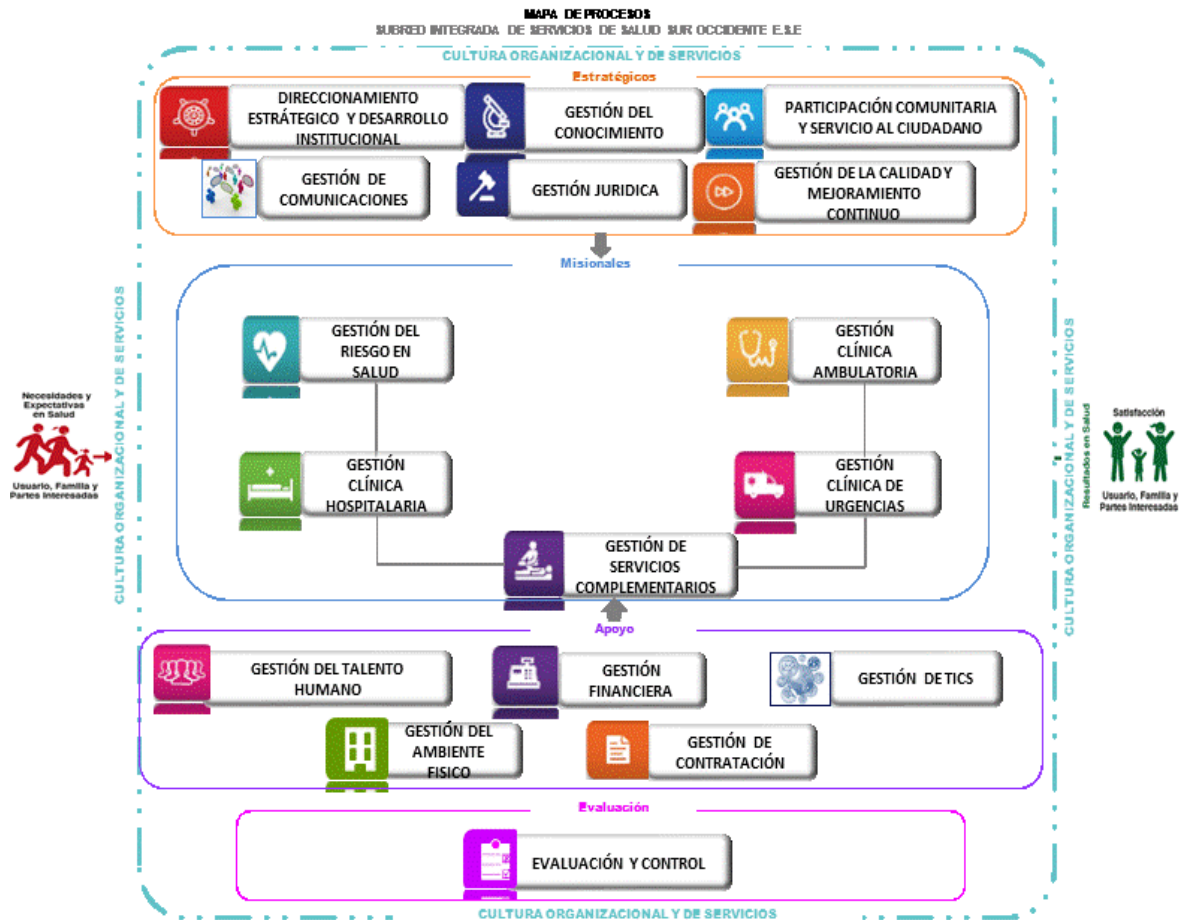
Estructura organizacional



Fuente: Acuerdo Junta Directiva No. 17 de 2017

 <p>Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.</p>	<h2>CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO</h2>	Versión:	1	 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</p>
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	



2.3 MAPA DE PROCESOS



3 DIRECTRICES ÉTICAS INSTITUCIONALES

3.1 NUESTROS PRINCIPIOS

- ✚ **Transparencia:** Obrar y actuar en virtud del debido respeto a lo público como bien de todos; con rectitud en representación de la sociedad; gestión honesta en el manejo de recursos.
- ✚ **Respeto por la dignidad humana:** Manifestar en todos los niveles, proyectos y compromisos de la organización. Considera que los derechos de las personas son propios y en consecuencia inaplazables y no negociables.
- ✚ **Excelencia:** Articular acciones para dar respuesta positiva y oportuna a las necesidades en salud de los usuarios a través de la prestación de servicios integrales, con calidad técnica, científica y humana.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	

- ✚ **Servicios humanizados y seguros:** Entender como la manifestación auténtica de la vocación de servicio de los colaboradores en su actuar cotidiano, expresado a través de un comportamiento que respete la dignidad humana, fortalezca el trabajo en equipo y cumpla las normas de seguridad, minimizando los riesgos en la prestación del servicio y generando valor social y ambiental en los diferentes grupos de interés.



3.2 NUESTROS VALORES

- ✚ **Respeto:** Tratar humanamente a las personas; reconocer al otro como un ser real, semejante y a la vez, considerado como individuo diferente. Valor contemplado en el Código de Integridad del Servicio Público y adoptado por la Subred.
- ✚ **Trabajo en equipo:** Coordinar e integrar esfuerzos entre los colaboradores, para lograr un mismo resultado, de acuerdo con las habilidades y destrezas individuales. Ninguno es más capaz que todos juntos, por lo que se integra al valor de Diligencia del Código de Integridad del Servicio Público, adoptándose consecuentemente por la Subred.
- ✚ **Compromiso:** Tomar conciencia de una forma libre y congruente de la importancia que tiene el cumplir con el desarrollo del trabajo con profesionalismo, responsabilidad y lealtad para lograr un servicio de alta calidad y que supere las expectativas del cliente interno y externo. Valor contemplado en el Código de Integridad del Servicio Público y adoptado por a Subred.
- ✚ **Vocación de servicio:** Es el rol del servidor que de forma espontánea y con actitud permanente de colaboración hacia los demás, trasladado a todos los ámbitos de la vida y trabajo, por lo que se integra al valor de Justicia del Código de Integridad del Servicio Público, adoptándose consecuentemente por la Subred.
- ✚ **Disciplina:** Modelar y perfeccionar el accionar, fortaleciendo los buenos hábitos, organizando el tiempo y generando credibilidad ante los demás, para alcanzar actividades, metas y objetivos, por lo que se integra al valor de Honestidad del Código de Integridad del Servicio Público, adoptándose consecuentemente por la Subred.

3.3 NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Son las personas, grupos, colectivos u organizaciones que se ven afectadas de forma directa o indirecta, por las actividades o decisiones de la Sub Red Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE, es decir, no solo a personas y/o servidores o colaboradores, sino también externos a ella y con diferentes grados de implicación.

- ✚ **Colaboradores:** Son todas aquellas personas que se encuentran vinculadas a la Sub Red, bien sea en calidad de funcionarios y/o contratistas que prestan sus servicios en la misma y con los cuales se tiene como objetivo generar valor a través del desarrollo y fortalecimiento de competencias, de la cultura organizacional, la inclusión social y el desarrollo personal.
- ✚ **Usuarios:** Entendido como la persona, su familia y comunidad, con los cuales la ESE compromete toda su capacidad para alcanzar los niveles más altos de calidad en sus servicios, fortalecer los mecanismos de participación social y comunitaria, así como la generación de una

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	

cultura de prevención y auto cuidado, mediante la promoción, programas y proyectos de impacto social e innovación.

- ✚ **Proveedores:** Son aquellas personas y/o empresas que se encargan de abastecer, suministrar o proporcionar a la Sub red, de servicios, artículos o insumos que requiere para poder desempeñar su gestión y cumplir con su misión; con ellos se busca canalizar el desarrollo mutuo de la Responsabilidad Social, mediante el mantenimiento de relaciones enmarcadas en la Gestión Ética, la transparencia y la anticorrupción.
- ✚ **Medio Ambiente:** Entendido como el espacio en el que se desarrolla la vida de los seres vivos y que permite su interacción con elementos como el suelo, agua, aire, objetos físicos fabricados por el hombre y los elementos simbólicos, incluyendo por tanto factores físicos, biológicos y socioeconómicos, que con la implementación de estrategias y acciones participativas de todos los grupos de interés, pretendemos conservar, como parte integrante del desarrollo económico y social y así, garantizar la sostenibilidad del medio ambiente es el 7 Objetivo de Desarrollo del Milenio y el tema anual del PNUMA 2017, centrado en la conexión de las personas con la naturaleza.
- ✚ **Estado:** *“Es la forma en la que se organiza la sociedad para poder funcionar mejor. Es la unión de nuestra población, las instituciones públicas que nos organizan y nuestra cultura”¹⁵*, con el cual la E.S.E busca mantener y fortalecer las relaciones con las entidades de direccionamiento, vigilancia y control que lo conforman, mediante el cumplimiento legal y bajos criterios de transparencia, anticorrupción y anti trámites.



4 POLÍTICAS DE GESTIÓN ÉTICA CON GRUPOS DE INTERÉS¹⁶

4.1 POLÍTICAS DE INTERACCIÓN INTERNA


- ✚ **Política de Sistema Integrado de Gestión:** *“La Subred integrada de servicios de salud Sur Occidente ESE se compromete a implementar, evaluar y mejorar un sistema de gestión sostenible que integra y articula los diferentes subsistemas existentes a través del cumplimiento de los requisitos legales, de la organización, del usuario y partes interesadas, en el marco de las políticas definidas en cada uno de ellos, mediante la gestión eficaz, eficiente y efectiva de los procesos para el mejoramiento continuo, la gestión del riesgo y el logro de estándares superiores de calidad impactando positivamente en la satisfacción del usuario y demás partes interesadas”.*
- ✚ **Política de Comunicación Organizacional:** *“La Subred Sur Occidente E.S.E se compromete con la construcción e implementación de una cultura de comunicaciones como eje transversal a*


¹⁵ <http://www.senado.gov.co/legales/item/11158-que-es-el-estado-y-como-se-conforma>, 30 de octubre de 2017

¹⁶ Resolución No. 103 de 27 de febrero de 2017. Gerencia, Sub Red Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE, mediante la cual se aclara la Resolución 810 de 2016, Manual para la Formulación y Adopción de Políticas institucionales de la Sub Red Sur Occidente ESE.


	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	


todos los procesos y decisiones de la institución, que responda con eficacia, veracidad y oportunidad a las necesidades manifiestas de comunicación de la comunidad y las partes interesadas, mediante la interlocución y despliegue de información clara, precisa, suficiente y oportuna frente al funcionamiento, gestión y resultados institucionales en forma amplia y transparente, que contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional, imagen corporativa y posicionamiento en el marco del Modelo de Atención integral en salud”.


- 
Política de Gestión del Riesgo: *“La Gerencia de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., decide implementar una gestión integral del riesgo con un talento humano competente, que implementa los lineamientos y orientaciones contenidos en la Guía Institucional de gestión del Riesgo, determinando factores internos y externos que definen el Contexto estratégico de la entidad, permitiendo la identificación de los riesgos administrativos y asistenciales de los diferentes procesos, en concordancia con el Modelo de Atención en Salud vigente, que conlleva a la generación de resultados positivos que permitan alcanzar los objetivos y metas definidas”.*



- 
Política Del Daño Anti-Jurídico: *“La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E adopta como política la prevención del daño antijurídico, entendida como la integración del concurso de servidores públicos, colaboradores, usuarios y proveedores, a fin de evitar que los recursos de la Empresa se desvíen del cumplimiento de su objeto social contribuyendo de una manera eficaz en pro del desarrollo de actividades enfocadas a resolver problemas que respondan a las necesidades reales de la organización”.*

4.2 POLITICAS DE ARTICULACIÓN SOCIAL

- 
Política de Transparencia, Participación y Servicio al Ciudadano: *“La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. se compromete a desarrollar una gestión que garantice el derecho a la información, que propicie la participación ciudadana y el control social, que genere información de calidad, oportuna, de fácil entendimiento y acceso, a través de la prevención de hechos y actos de corrupción al interior de la entidad y en su entorno, generando cambios comportamentales y fortaleciendo la cultura de nuestras partes interesadas , con la participación de un talento humano competente y comprometido con el desarrollo de la misión y visión institucional y sus objetivos estratégico”.*

- 
Política de Prestación de Servicios: *“La Subred Integrada De Servicios De Salud Sur Occidente ESE se compromete a implementar el Modelo De Atención Integral En Salud con altos niveles de calidad, seguridad, calidez, oportunidad y enfoque en riesgo, respondiendo a las necesidades en salud de nuestros usuarios, familia y comunidad, contribuyendo al mejoramiento de su calidad de vida en salud”.*

- 
Política de Cultura del Servicio Humanizado: *“La alta dirección de la Subred Suroccidente se compromete a planear, desarrollar y promover procesos de atención en salud humanizados, enmarcados en nuestros valores y principios que promulgan el respeto a la dignidad humana y el genuino interés que siente y manifiesta cada colaborador(a) hacia sus compañeros, usuarios,*

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	

familias y demás grupos de interés, reflejado en el actuar diario, el trato cálido y digno, la comunicación asertiva, los ambientes y procesos humanizados en cumplimiento de nuestra promesa de valor. Para ello contamos con un talento humano comprometido, capacitado y preparado en forma continua que permite consolidar una cultura de humanización de los servicios bajo un clima laboral propicio para el desarrollo profesional y persona”.

✚ **Política de Seguridad y Atención en Salud:** *“La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E, comprometida con la gestión clínica excelente y segura en el usuario, la familia y la comunidad, previene y reduce situaciones inseguras a través de una cultura positiva, justa, educativa y no punitiva; la gestión del riesgo, incidente y eventos adversos; la generación de entornos seguros; el fortalecimiento de competencias del talento humano; la implementación de buenas prácticas; la participación y la corresponsabilidad de todos los actores involucrados durante el ciclo de atención”.*



✚ **Política para acoger la Estrategia Institución Amiga de la Mujer y la Infancia:** *“La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. se compromete a implementar y cumplir los Diez pasos de la Estrategia “Instituciones Amigas de la Mujer y la Infancia con enfoque Integral y diferencial” incluyendo sus tres pilares: la integración de los servicios y programas, a través de la ejecución de intervenciones eficaces que aborden a la población materna infantil; la continuidad en la atención, brindando educación en salud y acompañamiento a la madre, desarrollo infantil y familia con la intervención de los Grupos de Apoyo; y la calidad y mejoramiento continuo de la atención, con el objetivo de disminuir la morbi-mortalidad materna e infantil y favorecer su calidad de vida”.*

4.3 POLÍTICAS DEL TALENTO HUMANO

✚ **Política de Talento Humano:** *“La Alta Dirección de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. se compromete con el talento humano a impulsar su desarrollo profesional, fortalecimiento de competencias, condiciones de trabajo dignas y decentes, promoviendo la innovación, investigación y gestión del conocimiento, en el marco de los Derechos Humanos, principios y comportamientos éticos institucionales, que establezcan una cultura organizacional basada en la prestación de servicios seguros y humanizados”.*

✚ **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo.** *“La Alta dirección de la Subred Integrada de Servicios de Salud Suroccidente ESE y su equipo de colaboradores se compromete a implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, para la prevención de incidentes, accidentes y enfermedades laborales, mediante la identificación de peligros, valoración de los riesgos, determinación de controles, promoción de la salud y autocuidado generando bienestar y calidad de vida en los colaboradores, cumpliendo la normatividad legal vigente bajo un enfoque de mejora continua”.*

✚ **Política de Seguridad Vial:** *“La Alta dirección de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E y su equipo de colaboradores, se compromete a implementar un Plan Estratégico de Seguridad Vial, orientado a la administración de riesgos viales, prevención de*

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	

incidentes y accidentes de tránsito favoreciendo la mejora continua mediante la apropiación de hábitos, comportamientos y conductas seguras de colaboradores y usuarios”.

- Política de Prevención de Sustancias Psicoactivas:** *“La Alta dirección de la Subred Integrada de Servicios de Salud Suroccidente ESE y su equipo de colaboradores se comprometen con la promoción del autocuidado y comportamientos saludables frente al consumo de sustancias psicoactivas y el disfrute de espacios libres de humo para colaboradores, usuarios y visitantes”.*



- Política de Docencia e Investigación:** *La alta dirección de la Subred Integrada de Servicios de Salud Suroccidente E.S.E. en el marco del componente de responsabilidad social declarado en la plataforma estratégica, se compromete a promover la formación de calidad del talento humano en salud a través de alianzas estratégicas con la Academia, de acuerdo a la capacidad instalada disponible para la docencia en las Unidades de Servicios de Salud, disponiendo de los recursos humanos, físicos y tecnológicos necesarios para ofertar escenarios de práctica formativa que cumplan con los requisitos establecidos en la normatividad actual para la relación docencia servicio, así como condiciones de bienestar, respeto y buen trato para los diferentes actores que participan en el proceso, sin afectar la calidad de la atención a los usuarios objeto de la organización. En esa medida, a través de la política docencia servicio se espera contribuir al fortalecimiento de la gestión del conocimiento de los estudiantes, docentes y colaboradores, a la consolidación de la gestión clínica efectiva y segura en la prestación de servicios de salud, y a la respuesta efectiva a las necesidades de salud de la población de influencia de la Subred en el marco del modelo de atención integral en salud.*

4.4 POLÍTICAS DE MANEJO DE LA INFORMACIÓN

- Política de Gerencia de la Información:** *“La Subred Integrada de Servicios de Salud Suroccidente E.S.E. se compromete a responder a las necesidades de información de las diferentes partes interesadas de manera oportuna, veraz y segura, promoviendo la cultura de uso de la información que permita la toma de decisiones basada en hechos y datos, apoyados en el uso de herramientas tecnológicas que facilite la gestión”.*


- Política de Gestión de la Tecnología:** *“La Subred Integrada de Servicios de Salud Suroccidente E.S.E. se compromete a realizar una adecuada Gestión de la Tecnología, teniendo en cuenta la capacidad instalada institucional y los procesos establecidos para la planeación adquisición, incorporación, uso, manejo, mantenimiento, control, renovación, reposición y disposición final de la tecnología, a través de un proceso articulado y sistemático de análisis y respuesta a las necesidades que favorezcan la continuidad y seguridad en la prestación integral del servicio a los usuarios(as) y colaboradores, aportando a la transformación cultura”.*


- Política de Gestión Documental:** *“La Subred Integrada de Servicios de Salud Suroccidente E.S.E. propenderá por aplicar los criterios legales, técnicos y de organización para el desarrollo de la gestión documental y por un adecuado manejo de la información desde su origen hasta su*


	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	

disposición final, preservando la memoria institucional a través del uso responsable de los medios informáticos, físicos, y el fortalecimiento de competencias del talento humano”.

4.5 POLÍTICAS DE USO DE BIENES

- 
Política de Sistema de Administración del Riesgo de Lavados de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SARLAFT): *“La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. se compromete a la implementación de un Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo del Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo (SARLAFT) como parte de su cultura organizacional a través de procesos y procedimientos orientados a la prevención, detección y reporte de operaciones sospechosas, cumpliendo la normatividad vigente y la misionalidad institucional”.*

- 
Política de Gestión Financiera: *“La Subred Integrada de Servicios de Salud Suroccidente E.S.E. se compromete con la planificación, seguimiento y control de los recursos financieros asignados para la prestación de servicios integrales de salud, mediante el desarrollo de estrategias de eficiencia y transparencia en el manejo de la información financiera que contribuya al equilibrio, sostenibilidad, rentabilidad económica y social de la subred”.*

- 
Política de Gestión Ambiental: *“La Alta Dirección de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. se compromete a promover un ambiente sano a través de la prevención de la contaminación y el uso apropiado de los recursos naturales, con estrategias y acciones para prevenir, mitigar, corregir y reducir los impactos ambientales significativos generados en la prestación de los servicios de salud, dando cumplimiento a la Normatividad aplicable que contribuya al mejoramiento continuo de la gestión ambiental, promoviendo en sus colaboradores y demás partes interesadas actitudes favorables para el desarrollo sostenible”.*

5 POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL



“La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E asume la responsabilidad social como elemento diferenciador y eje fundamental para trascender en la prestación integral de servicios de salud, generando lineamientos de gobernanza de la entidad, prácticas laborales y gestión ambiental en el marco de los derechos humanos, la transparencia y la anticorrupción, para disminuir las inequidades y construir valor para sus grupos de interés priorizados”.

6 DERECHOS Y DEBERES DE LOS USUARIOS

6.1 DERECHOS DE LOS USUARIOS

DERECHOS A CONOCER

- De forma clara mi condición de salud y el tratamiento que recibiré.
- El Portafolio de servicios y los costos derivados de la atención obtendré.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	

- Los escenarios de participación social y cómo acceder a los mecanismos de escucha.

DERECHOS A ELEGIR

- La Unidad de servicios de salud y los profesionales de salud que me atenderán.
- Si deseo o no, recibir el tratamiento y/o procedimiento ordenado por el profesional de la salud.
- Si acepto o no, la donación de órganos y/o sangre.
- Morir con dignidad.

DERECHOS A RECIBIR

- Información, capacitación y educación en temas de salud.
- Una atención segura, integral, oportuna y eficiente de acuerdo a mi condición de salud, género y edad.
- Un trato digno; respetando mi religión, costumbres y creencias.
- Manejo confidencial de mi condición de salud y de lo consignado en mi Historia Clínica.
- Apoyo espiritual y/o emocional, cuando sienta que lo requiero.
- Consulta de segunda opinión en casos especiales.

6.2 DEBERES DE LOS USUARIOS

DEBERES A INFORMAR



- Mis antecedentes en salud, entorno familiar y hábitat u otra situación asociada a mi situación étnica.
- Si acepto o rechazo el tratamiento y/o procedimiento de salud ordenado por el profesional.
- Sobre situaciones irregulares que evidencie en la Unidad de Servicios de salud.

DEBERES A CUMPLIR

- Puntualmente con las citas asignadas por la Unidad de Servicios de Salud y presentarme en adecuadas condiciones de aseo.
- Con el tratamiento y recomendaciones ordenadas por el equipo de salud.
- Con el pago oportuno de los servicios y derivados de mi condición de aseguramiento.
- Con el cuidado de los recursos físicos y materiales de la Unidad de Servicios de Salud.

DEBERES A RESPETAR

- Los principios, valores y objetivos que promulga la Unidad de Servicios de Salud.
- Al personal de salud y a la comunidad usuaria de los servicios.
- Las condiciones de raza, género y culto de los colaboradores de la unidad de servicios de salud, usuarios, sus familias y la comunidad

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	

7 COMPROMISOS ÉTICOS

7.1 COMPROMISOS ETICOS DE LA ALTA DIRECCIÓN

✚ **COMPROMISO CON EL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO:** Los Directivos de la entidad hacen explícito su compromiso con el Código de Ética y Buen Gobierno, a través de su adherencia a los comportamientos éticos y su liderazgo basado en la honestidad, comunicación efectiva, el respeto, la diligencia, la vocación de servicio, la motivación, el desarrollo activo y contacto permanente con sus equipos de trabajo, conduciendo la organización hacia el logro de sus objetivos.

✚ **COMPROMISO DE TRANSPARENCIA Y ANTICORRUPCION:** La entidad evidencia su compromiso con la transparencia y anticorrupción a través de la implementación del cumplimiento del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.

El procedimiento de contratación de la entidad, define los puntos de control para disminuir el riesgo de corrupción y los mecanismos de publicidad para garantizar la transparencia en su realización.



✚ **COMPROMISO CON LA PROPIEDAD INTELECTUAL Y DERECHOS DE AUTOR:** La entidad establece prácticas que aportan a la consolidación de una cultura del respeto por las normas de propiedad intelectual y derechos de autor, con el fin de favorecer la protección de los derechos morales y/o patrimoniales de los proveedores, excluyendo el uso de software o archivos de audio y video que no estén debidamente licenciados y protegidos, como derechos de colaboradores que generan obras literarias, artísticas o científicas derivadas de las actividades asistenciales y administrativas que desarrolla la organización.

✚ **COMPROMISO CON EL TALENTO HUMANO:** Los Directivos dan un trato respetuoso a los colaboradores y se aseguran de que sus decisiones sobre ellos, prevalezca el reconocimiento a la calidad de los productos y/o servicios y las competencias, excluyendo toda consideración o preferencia por razones diferentes. Los Directivos están atentos a retroalimentar a sus colaboradores de manera objetiva, individual, específica y oportuna. Para tal efecto cuenta con espacios de interacción los cuales están descritos en el Manual de Comunicaciones de la Subred.

Los Directivos aseguran que la retribución de los colaboradores, cualquiera que sea su nivel jerárquico obedece a criterios técnicos y objetivos, de manera que se ajuste al nivel de responsabilidades y resultados, buscando la equidad interna y la competitividad externa.

Los Directivos contribuyen a la generación de espacios y oportunidades que favorezcan el desarrollo profesional de los funcionarios y colaboradores.

Los Directivos no se valen de su condición para realizar propaganda política y/o cualquier tipo de publicidad comercial, ni para presionar a los colaboradores para que tomen posiciones a favor o en contra de una creencia específica.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	

7.2 COMPROMISOS ÉTICOS DE LOS COLABORADORES

COMPROMISOS PARA LA INTERACCIÓN INTERNA ARMÓNICA Y SU TALENTO HUMANO



- ✚ Los Colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE, se caracterizan por su claridad, transparencia y buena fe en las relaciones con su grupo de interés.
- ✚ La cortesía y el buen trato entre colaboradores y grupos de interés prevalecen, aún en momentos de crisis o de expresión de conflictos o desacuerdos, la discusión amigable y el diálogo son el instrumento fundamental para dirimir controversias.
- ✚ Los colaboradores promueven el derecho a la libertad de expresión, a mostrar y argumentar racionalmente el desacuerdo sin temor a consecuencia desfavorables.
- ✚ En sus interacciones con compañeros, directivos, usuarios y demás personas relacionadas con la organización los colaboradores asumen una actitud indispensable e importante de respeto en todo momento, las diferencias individuales de todo tipo, asumiéndolas como elemento de crecimiento personal y laboral.
- ✚ Entre los colaboradores se favorece un clima organizacional de sana competencia y trabajo en equipo.
- ✚ Los colaboradores valoran y reconocen los resultados y el conocimiento de sus compañeros de trabajo, como parte del capital humano organizacional
- ✚ La puntualidad y el cumplimiento es una característica de los colaboradores de la subred. Llegar a tiempo al lugar de prestación del servicio o a reuniones, cursos, talleres, comités etc. Es una muestra de respeto y consideración hacia los demás compañeros y hacia otras personas con quienes se relacionan
- ✚ Los colaboradores ponen en conocimiento del área de talento humano a través de los mecanismos establecidos, los casos de; presunto acoso laboral, clima laboral inadecuado, usuario agresivo y posible incumplimiento al Código de Ética y Buen Gobierno

COMPROMISOS CON GRUPOS DE INTERÉS Y/O ARTICULACIÓN SOCIAL: USUARIOS, PROVEEDORES, MEDIO AMBIENTE Y ESTADO

- ✚ Los colaboradores de la Subred, en desarrollo de sus actividades diarias promueven el ejercicio de derechos y deberes de los usuarios y de la ciudadanía en general.
- ✚ Las prácticas de nuestros colaboradores reflejan su adherencia y respaldo a los códigos éticos y profesionales y contribuyen a la consolidación de la cultura organizacional deseada.
- ✚ Nadie ejecutará actos que pongan en peligro la seguridad y la integridad de los usuarios o la de sus familias, ni la seguridad propia o de los demás colaboradores. Ni Tampoco Ni que atenten contra la moral y las buenas costumbres.
- ✚ Los colaboradores atienden de forma asertiva y con celeridad las solicitudes, quejas o reclamos que puedan surgir en la relación con los usuarios y demás grupos de interés.

COMPROMISOS CON EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN

- ✚ Los colaboradores se abstienen de divulgar aspectos privados de sus compañeros y de promover la circulación de rumores que afecten negativamente la motivación, las relaciones de

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	

trabajo, la honra y el buen nombre de sus compañeros de trabajo y de sus familias, así como de la organización.

- ✚ Cuando en la interacción entre las personas se utilicen grabadoras de cualquier tipo o se realice conexión de video conferencias, teléfonos fijos o móviles para que terceros escuchen o participen; los colaboradores deben solicitar a todos su consentimiento y dar a conocer la finalidad de tal acción.
- ✚ Los colaboradores respaldan la imagen corporativa con; su forma de vestir, actuar, escribir y expresar sus ideas mediante una comunicación asertiva
- ✚ Los colaboradores, cualquiera que sea su nivel actúan proactivamente previniendo o informando a través de los canales establecidos por la entidad, frente a riesgos que identifiquen, tanto en su área o proceso, como en otras instalaciones de la organización.



COMPROMISOS CON LA TRANSPARENCIA Y MANEJO DE BIENES PÚBLICOS

- ✚ Ningún colaborador induce a usuarios, competidores, ni representantes de otros grupos de interés, a realizar actividades que atenten contra la ética definida en este código.
- ✚ Cuando en desarrollo de las operaciones se detecten errores propios o ajenos, es responsabilidad prioritaria de los colaboradores hacerlos explícitos de inmediato, informar oportunamente a quienes puedan ayudar a su corrección y concentrarse en la solución del problema.
- ✚ Los colaboradores cuentan con la capacidad y disciplina para evaluar y controlar sus actividades, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados esperados.
- ✚ Los colaboradores utilizan de manera eficiente los recursos (tiempo, físicos, de capital, técnicos, tecnológicos, humanos etc.) que la organización les asigna para la realización de sus labores y responsabilidades derivadas de su relación laboral y/o contractual.
- ✚ Los colaboradores gestionan con transparencia, responsabilidad y compromiso los recursos naturales requeridos para el desarrollo de sus actividades, concilian los intereses institucionales con los del usuario, contribuyendo a la sostenibilidad ambiental y social.

7.3 CONFLICTOS DE INTERÉS

El conflicto de interés se presenta cuando una persona en razón de su actividad, se encuentra en una posición en la cual no puede garantizar la imparcialidad de sus decisiones, o en la cual podría aprovechar para sí mismo, o para un tercero, las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.

Para su prevención divulgación y tratamiento la entidad, establece que los miembros de Junta Directiva, la Gerencia, su equipo Directivo y demás colaboradores, deben actuar con diligencia y lealtad hacia la institución en el marco de los compromisos y prácticas éticas enunciados en el presente Código, debiendo abstenerse de intervenir directa e indirectamente en las decisiones o conductas respecto de las cuales exista o pueda existir conflictos de interés.

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	

De presentarse un conflicto real o presunto en cabeza de los miembros de Junta Directiva, la Gerencia o equipo Directivo estos deberán suspender toda actuación o intervención directa o indirecta en las actividades, deliberaciones o decisiones que tengan relación con el conflicto real o presunto e informar oportunamente a la Junta Directiva o al Comité Directivo, según sea el caso.

Ante la presencia de un conflicto de interés entre un Directivo y un Colaborador, este deberá suspender toda actuación e intervención directa o indirecta en las actividades, y decisiones que tengan relación con el conflicto real o presunto, e informar formal y oportunamente sobre el conflicto a su Jefe inmediato, Supervisor o Interventor según corresponda. El Jefe inmediato, Supervisor de contrato o Interventor del colaborador, se pronunciará sobre la efectiva existencia del conflicto de interés y dará respuesta formal.

8 MECANISMOS PARA LA DIFUSIÓN Y SOCIALIZACIÓN PERMANENTE DEL CODIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO

El presente Código de Ética y Buen Gobierno, se articula con el Plan Operativo del proceso de Gestión del Talento Humano y el del proceso de Comunicaciones de la SubRed Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE, para su difusión y socialización amplia y permanente con sus grupos de interés, que incluye entre otras estrategias, la inducción y reinducción laboral, Unidades Locales Gerenciales - ULG, Unidades Locales Comunicativas – ULC-, y demás espacios con grupos de interés. Igualmente a través de otros mecanismos tales como publicación en página web institucional e intranet y otras estrategias pedagógicas como presentaciones artísticas, concursos, grupos de trabajo, mesas de diálogo, dinámicas de grupo, talleres, seminarios, divulgación de mensajes, realización de encuestas u otras actividades, físicas o virtuales, que resulten adecuadas para profundizar en temas éticos y hacer seguimiento al cumplimiento de lo establecido en el presente Código.



9 INSTANCIAS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

Procure de manera autónoma y por convicción, cumplir a cabalidad con este “Código de Ética y Buen Gobierno”. Si usted incumple o falta alguno de estos compromisos, reflexione a profundidad en las implicaciones que estas faltas conllevan para la cultura organizacional, con el fin de no volver a incurrir en una acción indebida.

La SubRed dispone de espacios para la resolución de conflictos entre colaboradores independientemente su tipo de vinculación, con los siguientes mecanismos para resolverlo:

LIDERAZGO PERSUASIVO

Contempla el acompañamiento del líder de proceso, quien debe propender por la adherencia de los colaboradores al presente Código. En caso de que el comportamiento en cuestión sea reiterativo, se pasará a una segunda instancia, tal como está establecido normativamente: Comité de Convivencia Laboral, Supervisión de Contrato, Oficina de Control Interno Disciplinario, Oficina de Participación Comunitaria y Atención al Ciudadano, Oficina de Control Interno, Dirección de Gestión del Talento Humano, Sub-proceso de Humanización y/o ente de control que dentro de sus respectivas competencias, deberán efectuar la gestión pertinente, su reporte (informe a la Gerencia y/o informe de gestión trimestral) y seguimiento frente a la atención de los casos gestionados, que incluye entre otros

	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	

aspectos, las estadísticas de las quejas, resumen de las principales actuaciones adelantadas y cuando ello hubiere lugar, las recomendaciones que se formulen.

En cuanto a solución de las controversias con contratistas, señala Manual de Contratación de la entidad¹⁷ *“que surjan con los contratistas con ocasión de la ejecución de la actividad contractual, de manera ágil, rápida y directa, para lo cual podrá utilizar mecanismos de solución de controversias como la conciliación, amigable composición, transacción y arbitraje”*.

Indica el mismo Manual en el numeral 5 de las Funciones Generales del Supervisor y/o Interventor, que éste deberá: *“Efectuar al contratista las observaciones o recomendaciones para la mejor ejecución del contrato, dejando constancia por escrito”*, así como lo descrito en el numeral 6: *“Reportar oportunamente al Gerente de la empresa o a la Oficina Asesora Jurídica irregularidades para que se adopten las medidas pertinentes”*.

La evaluación del presente Código se realizará por medio de los factores e indicadores contenidos en la Medición de Clima Organizacional, cumplimiento del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, Informe de Satisfacción del Usuario, casos gestionados por la Oficina competente, relacionados con el incumplimiento del mismo.

10 MECANISMO DE ACTUALIZACIÓN Y/O REFORMA DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

En razón de la constante evolución y dinámica del sector y el entorno legal del Sistema de Seguridad Social en Salud y demás normas propias de la Sub Red Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE emanadas en cumplimiento de su misionalidad y/o de su Función Pública, el presente Código de Ética y Buen Gobierno será revisado y actualizado coherentemente con los cambios en el Plan de Desarrollo Estratégico Institucional, del Sistema Obligatorio de la Calidad, del MECI, en el evento en que la ESE normativamente esté obligada a actualizarlo o ajustarlo, con el propósito de adecuarlo a las nuevas necesidades y a las mejores prácticas éticas distritales, nacionales e internacionales.

Las propuestas de reforma a este documento, se elaborarán mediante la implementación de una propuesta metodológica avalada y adaptada del Manual Metodológico del Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado, desarrollado en el marco del Programa de Eficiencia y Rendición de Cuentas por la agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional – USAID¹⁸, que permita un proceso democrático y participativo, con la intervención de los diferentes grupos de interés con los cuales interactúa la Sub Red, de forma que el Código de Ética y Buen Gobierno, así como su vigencia y utilidad, cumplan con su objetivo y por tanto, acogerán sus recomendaciones y sugerencias.

¹⁷ Manual de Contratación, Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE. Versión 1 Código 15-02-MA, aprobado 10-10-2016-

¹⁸ *"Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado, Fundamentos conceptuales y Manual Metodológico"* Agencia Internacional de Desarrollo de los Estados Unidos – USAID – Programa de Eficiencia y Rendición de Cuentas de Colombia del 2006



	CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO	Versión:	1	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	16-11-2017	
		Código:	04-02-OD-0001	

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS		
No	FECHA	CAMBIO

REGISTROS ASOCIADOS AL DOCUMENTO
No aplica

CAMPO DE APLICACIÓN
Proceso donde se aplica: El documento es de aplicación a todos los procesos definidos en el mapa de procesos de la Subred Sur Occidente E.S.E

Lugar y tiempo de Archivo: Según lo definido en TRD (Tabla de retención documental)
Disposición final: Archivo central

	ELABORÒ	REVISÒ	AVAL DE CALIDAD	APROBÒ
Nombre y Apellidos:	Equipo Planeación Estratégica	Liliana Ríos Velandia	Jaime Charari R.	Victoria Eugenia Martínez Puello
Cargo y/o actividad:	Equipo Planeación Estratégica	Jefe Oficina Asesora de Desarrollo Institucional	Profesional Especializado	Gerente
Fecha :	16-11-2017	16-11-2017	16-11-2017	16-11-2017