

**RESOLUCIÓN No. 187
(30 DE OCTUBRE DE 2020)**

**“POR LA CUAL SE ACTUALIZA Y ADOPTA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE
LA ESE HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO”**

El Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, nombrado mediante Decreto 0205 del 20 de marzo de 2020, expedido por el Gobernador de Santander y posesionado con Acta No. 007 del 24 de marzo de 2020, con efectos legales y fiscales, a partir del 01 de abril de 2020, en ejercicio de las atribuciones constitucionales, legales, estatutarias y en especial las conferidas en el Acuerdo de Junta Directiva Nº 003 del 06 de febrero de 2006, y

CONSIDERANDO:

Que la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, es una entidad prestadora de servicio de salud mental, descentralizada del orden departamental, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 0098 del 14 de agosto de 1995, “Por medio del cual se transforma un Hospital Departamental en una Empresa Social del Estado”, proferido por el Gobernador de Santander y el Acuerdo de Junta Directiva N° 003 de 2006, “Por medio del cual se reforma el Estatuto de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo”, expedido por la Junta Directiva de la Entidad.

Al respecto, mediante la Ley 489 de 1998, “*Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.*”, con la cual se busca fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional, entre otros aspectos.

En el artículo 15 de la norma en mención se definió el sistema de desarrollo administrativo, como “*un conjunto de políticas, estrategias, metodologías, técnicas y mecanismos de carácter administrativo y organizacional para la gestión y manejo de los recursos humanos, técnicos, materiales, físicos, y financieros de las entidades de la Administración Pública, orientado a fortalecer la capacidad administrativa y el desempeño institucional, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida el Gobierno Nacional.*

Y en el artículo 32 de la referida ley se consagro que “*Todas las entidades y organismos de la Administración Pública tienen la obligación de desarrollar su gestión acorde con los principios de democracia participativa y democratización de la gestión pública. Para ello podrán realizar todas las acciones necesarias con el objeto*



de involucrar a los ciudadanos y organizaciones de la sociedad civil en la formulación, ejecución, control y evaluación de la gestión pública.”

Posteriormente se expidió la Ley 872 de 2003, “*Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios.*”, mediante el cual se pretende dirigir y evaluar el desempeño institucional en términos de calidad y satisfacción social.

De otra parte, se expidió Ley 1474 de 2011, “*Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.*”, donde se establece medidas administrativas, penales y disciplinarias para la lucha contra la corrupción, y se establece el diseño de políticas institucionales en contra de ésta.

Así mismo, mediante la Ley 1712 de 2014, “*Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.*”, cuyo objeto establecido en el artículo 1º es “regular el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.”

Por su parte, se expidió la Ley 1753 de 2015, “*Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”*”, que estableció en su artículo 133 lo siguiente:

“Intégrese en un solo Sistema de Gestión, los Sistemas de Gestión de la Calidad y de Desarrollo Administrativo, previstos en la Ley 489 de 1998 y la Ley 872 de 2003, respectivamente, y que se articule con el Sistema de Control Interno, contemplado en la Ley 87 de 1993 y en los artículos 27 al 29 de la Ley 489 de 1998, para fortalecer los mecanismos, métodos y procedimientos de control al interior de los organismos y entidades del Estado.”

El Gobierno Nacional reglamentará la materia y establecerá el modelo que desarrolle la integración y articulación de los anteriores sistemas, en el cual se deberá determinar de manera clara el campo de aplicación de cada uno de ellos con criterios diferenciales en el territorio nacional.

(...).”

Ahora bien, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1081 de 2015, “*Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República*”, mediante el cual compiló el Decreto 2641 de 2012, *reglamentario de los artículos 73 y 76 de la Ley 1474 de 2011*, con la cual se estableció como metodología para diseñar y hacer seguimiento a dicha estrategia la establecida en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano contenida en el documento “*Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano*”.



Así mismo, expidió el Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, donde establece lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.22.1.1 Sistema de Gestión. El Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, que integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, es el conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a 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.”

Sobre el particular, el artículo 2.2.23.1 de la norma en mención dispuso que “El Sistema de Control Interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades. El Control Interno es transversal a la gestión y desempeño de las entidades y se implementa a través del Modelo Estándar de Control Interno – MECI.”

De otra parte, se expide el Decreto 124 de 2016, “Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.”

Por su parte, el Decreto 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”, prevé lo siguiente:

“Artículo 2.2.22.3.1. Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

Artículo 2.2.22.3.2. Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.”

Aunado a lo anterior, con la expedición del decreto en mención, fue derogada la Ley 872 de 2003, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Ahora bien, el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- establece que “*El Código de Integridad es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG II, el cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano. Dado que el principal objetivo del MIPG es fortalecer el talento humano de las entidades, el Código de Integridad aporta a dicho propósito a través de un enfoque de integridad y orgullo por lo público diseñado para trabajar de la mano con los servidores públicos.*”

De igual forma, indica que “*Al ser parte del MIPG, se busca que el Código de Integridad sea adoptado por parte de los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público. En el caso de las entidades descentralizadas con capital público y privado, el Modelo, y por ende el Código de Integridad, es vigente para aquellas en que el Estado posea el 90% o más de su capital social.*”, para lo cual, en su página web propone un modelo para su diseño y adopción¹.

Al respecto, se advierte que la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, se encuentra dentro de las entidades públicas relacionadas en líneas precedentes, siendo necesario adoptar el Código de Integridad de Entidad, en cumplimiento de la normatividad legal vigente.

En cumpliendo de las anteriores disposiciones, el 04 de enero de 2019, la Oficina de Talento Humano expidió el Código de Integridad de la Institución, el cual fue aprobado por la Gerente de la época, pero no fue adoptado mediante acto administrativo.

En ese orden de ideas, dada la necesidad de la adopción del código administrativo y de su actualización, se procedió a ello, siendo presentado para aprobación de los miembros del Comité Administrativo de Gestión y Desempeño en reunión ordinaria realizada el día 21 de octubre de 2020, dentro de la cual, se presentaron los cinco (5) valores institucionales adoptados del Departamento Administrativo de la Función Pública y los dos (2) nuevos acogidos para la Entidad, siendo en total siete (7) valores los ejes de la integridad de la institución, conforme quedó plasmado en el acta de reunión ordinaria N° 07 de 2020.

En mérito de lo antes expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Actualizar y adoptar el Código de Integridad de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, el cual hace parte integral del presente acto administrativo en doce (12) folios útiles, y será de obligatorio cumplimiento para los empleados, colaboradores y contratistas de la Entidad.

¹ Ver sitio web: https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/34877072/2019-08-21_Codigo_integridad.pdf/da1a074a-8309-a46e-11a5-cfff0a3279e9?t=1566404916392



ARTÍCULO SEGUNDO: El Jefe de Talento Humano y el Comité de Convivencia Laboral de la Entidad socializaran el Código de Integridad a todos los empleados, colaboradores y contratistas de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

ARTÍCULO TERCERO: El presente acto administrativo, se publicará en la página Web de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo (www.hospitalsancamilo.gov.co).

ARTÍCULO SEXTO: La presente resolución, rige a partir de la fecha de su expedición y deja sin efectos todos los actos administrativos que le sean contrarios.

Se expide en Bucaramanga – Santander, a los treinta (30) días del mes de octubre de dos mil veinte (2020).

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

PEDRO JAVIER GUTIERREZ GÚIZA
Gerente

Vo. Bo. Aspectos Jurídicos. Andrea Castillo Amado
Jefe Oficina Asesora Jurídica.

Revisó Aspectos Jurídicos: Saula Milena Hurtado A.
Abogada Apoyo Oficina Jurídica.

Proyectó: Pedro Pablo Giraldo Lozano.
Jefe Oficina Talento Humano.

5 de 5





CÓDIGO DE INTEGRIDAD

2020

Proceso: Gestión del talento humano

Subproceso:

Código: AP-GTH-P-08-R-04

Versión: 02

Fecha de aprobación: 21 de octubre de 2020

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS DEL CÓDIGO.....	3
2. INTERESADOS	3
3. POLÍTICAS	4
4. PROCESOS RELACIONADOS	4
5. REQUISITOS LEGALES APLICABLES.....	4
6. DESARROLLO DEL CÓDIGO.....	5
6.1 INTRODUCCION	5
6.2 VALORES INSTITUCIONALES	5
6.2.1 HONESTIDAD	6
6.2.2 RESPETO.....	7
6.2.3 COMPROMISO.	8
6.2.4 DILIGENCIA.....	8
6.2.5 JUSTICIA.	9
6.2.6 HUMANIZACIÓN	10
6.2.7 TRANSPARENCIA.	10
7. POLÍTICA DE REVISIÓN DEL CÓDIGO.....	11
8. CONTROL DE MODIFICACIONES	11
9. DIFUSIÓN	12

1. OBJETIVOS DEL CÓDIGO

El Código de Integridad de la Empresa Social (ESE) del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, busca fortalecer una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia, mediante la adopción de valores, con el fin de obtener un cambio comportamental, que se refleje en la mejor prestación de servicios y brindando confianza en los ciudadanos que realizan sus actividades en la Entidad.

Objetivos Específicos

- Fortalecer entre los servidores una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, que fortalezca y defienda lo público.
- Sensibilizar a los servidores públicos para que apliquen los valores no solo en la prestación del servicio de la entidad, sino en su vida personal y profesional.
- Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.
- Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades públicas.
- Brindar orientaciones para la implementación de la política y código de integridad, de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

2. INTERESADOS

El Código de Integridad aplica a todos los servidores públicos, colaboradores y contratistas de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, independiente de la forma de vinculación, de acuerdo a los valores, políticas y lineamientos de Buen Gobierno descritas en el presente código, asumiendo de forma responsable y consiente por todos los servidores públicos, colaboradores y contratistas de la Empresa, con el fin de consolidarlos en la cultura organizacional.

3. POLÍTICAS

El presente código de integridad, es de carácter y conocimiento general para todos los colaboradores de la institución.

La difusión del código de integridad deberá ser amplia y suficiente por todos los medios y mecanismos existentes en la ESE, a fin de abordar la totalidad de las partes interesadas.

El alcance de la difusión deberá ser, el conocimiento y apropiación de los valores establecidos por la ESE, que promueven las sanas conductas de un funcionario público.

4. PROCESOS RELACIONADOS

El presente código de integridad tiene relación con todos los procesos institucionales.

5. REQUISITOS LEGALES APLICABLES

Ley 489 de 1998: "Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."

Ley 872 de 2003: "Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios." <Ley derogada de acuerdo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, con la expedición del Decreto 1499 de 2017>

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

Ley 1712 de 2014: "Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones."

Ley 1753 de 2015: "Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país". (Artículo 133).

Decreto Nacional 124 de 2016: "Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano."

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."

6. DESARROLLO DEL CÓDIGO

6.1 INTRODUCCION

La ética del servidor público responde a dos aspectos fundamentales: el primero, es una obligación de carácter moral que es propia del individuo, es decir, la conciencia que debe tener el servidor de que sus actos debe adecuarlos a normas de conducta identificados con aspectos de responsabilidad, cumplimiento y honestidad; el segundo, se refiere a la amenaza que conlleva la aplicación de sanciones en el evento que en el ejercicio de su cargo violento o se aparte de las disposiciones constitucionales, legales o reglamentarias que lo hagan acreedor a una sanción, que puede ser disciplinaria, fiscal y/o penal.

En cumplimiento de sus funciones y deberes el servidor público está obligado a desarrollar su actividad con apego a las disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias y estatutarias; debe orientar su actuación aplicando el principio de cumplimiento, honestidad y responsabilidad, y ejercer su cargo, funciones o actividades con estricto apego a la normatividad que rige la administración.

La ética en el servicio público, está directamente relacionada con la conducta de los funcionarios que ocupan cargos públicos, tales individuos deben actuar conforme a un patrón ético, mostrando valores morales como la buena fe y otros principios necesarios para una vida sana en la sociedad.

El Código de Integridad, es precisamente una estrategia innovadora de cambio cultural, a través de la cual se busca sistematizar de manera pedagógica y sencilla, la guía, sello e ideal de cómo deben ser y obrar los servidores públicos, de cómo las actividades cotidianas deben simbolizar esos valores por los que esperan los identifiquen todos los colombianos. Con esto, el Gobierno, a través de Función Pública, quiere promover las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores y ciudadanos que reflejen la integridad en sus labores diarias.

6.2 VALORES INSTITUCIONALES

La implementación del Código de Integridad, se realiza de acuerdo al código de valores establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAPF- con las directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo

Económicos –OCDE-, y adicionalmente tiene en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- y de la Política de Integridad.

Al respecto, el DAFP desarrolló un “código general” o “código tipo” que denominó **CÓDIGO DE INTEGRIDAD**, con las características de ser general, conciso y en el cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos, para todos los servidores públicos del país. Cada uno de los valores que incluyó el Código, determinó una línea de acción cotidiana para los servidores, estableciendo unos valores, que serán adoptados por la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, junto con los que son orientadores de la Institución:

6.2.1 HONESTIDAD: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

LO QUE HAGO:

- Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes, busco orientación en las instancias pertinentes al interior de la Entidad. Se vale no saberlo todo y también se vale pedir ayuda.
- Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible, a través de los medios destinados para ello.
- Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.
- Apoyo y promuevo los espacios de participación, para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.

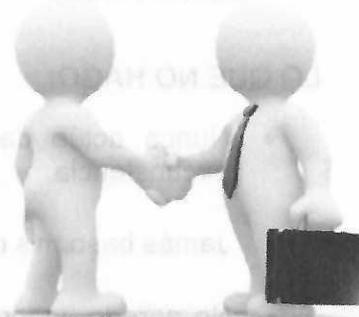


Ilustración 1 Honestidad

LO QUE NO HAGO:

- No le doy trato preferencial a personas cercanas, para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.

- No uso recursos públicos para **fines personales** relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
- No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.

6.2.2 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.

LO QUE HAGO:



Ilustración 2 Respeto

- Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación, a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.
- Estoy abierto al diálogo y a la comprensión, a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.

LO QUE NO HAGO:

- Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
- Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos o prejuicios.
- No agreo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

6.2.3 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.

LO QUE HAGO:

- Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos



y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.

- Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.
- Presto un servicio ágil, amable y de calidad.
- Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- Estoy atento siempre que interactúo con otras personas sin distracciones de ningún tipo.

Ilustración 3 Compromiso

LO QUE NO HAGO:

- Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo
- No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad
- Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes

6.2.4 DILIGENCIA: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

LO QUE HAGO:

- Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia
- Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.



Ilustración 4 Diligencia

- Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas, para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

LO QUE NO HAGO:

- No malgasto los recursos públicos.
- No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
- No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

6.2.5 JUSTICIA: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

LO QUE HAGO:



- Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.
- Reconozco y protejo los derechos de cada persona, de acuerdo con sus necesidades y condiciones.

Ilustración 5 Justicia

- Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.

LO QUE NO HAGO:

- No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación
- Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

6.2.6 HUMANIZACIÓN: Ser solidario y reconocer las necesidades de los demás en forma desinteresada buscando siempre el logro de los objetivos y el alcance del bien común dentro de la institución.

LO QUE HAGO:

- Me preocupo por el bienestar de los demás y ayudo a mis compañeros cuando lo necesitan.
- Enseño a los demás la importancia de ser una persona solidaria y busco la manera de ayudar.
- Garantizo la calidad de la misma forma a todos los que reciben los servicios.
- Brindo mi tiempo a la persona que quiere ser escuchada.

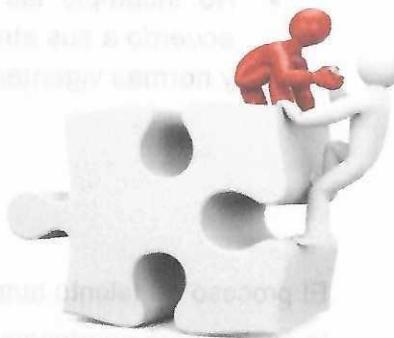


Ilustración 6 Humanización

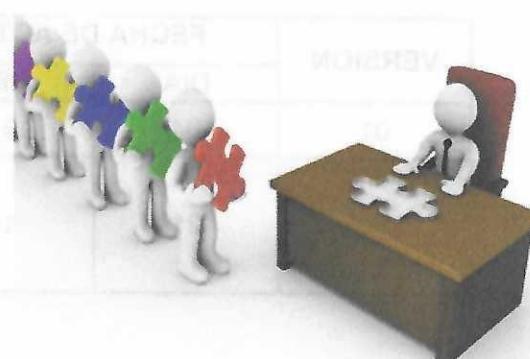
LO QUE NO HAGO:

- No realizo actos de discriminación a nadie por su forma de ser, religión o género.
- No niego la ayuda a quien lo necesita.

6.2.7 TRANSPARENCIA: Cualidad de un gobierno, empresa, organización o persona, de ser abierta en la divulgación de información, normas, planes, procesos y acciones.

LO QUE HAGO:

- Contar con información clara sobre el funcionamiento de la Entidad.
- Publicar la información de la Empresa, a través de los diferentes medios de comunicación utilizados y de acuerdo a la norma vigente.
- Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad la prestación del servicio, abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada del servicio esencial.



- Custodiar y cuidar la documentación e información de la empresa.

LO QUE NO HAGO:

- No incumplio las disposiciones que adopten los superiores jerárquicos, de acuerdo a sus atribuciones, cumpliendo con la Constitución Nacional, las Leyes y normas vigentes.

7. POLITICA DE REVISIÓN DEL CÓDIGO

El proceso de talento humano será el responsable por la anual del presente código, para lo cual deberá oportunamente informar a la oficina de Sistemas integrados de gestión las modificaciones propuestas, con base en las necesidades de actualización que surjan de la operación del día y teniendo en cuenta las sugerencias presentadas por los colaboradores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

El presente código entrará en vigencia en la fecha de su aprobación, por parte de proceso de talento humano y deroga y sustituye todas las políticas anteriores vigentes hasta la fecha de aprobación del presente código.

8. CONTROL DE MODIFICACIONES

VERSION	FECHA DE ACTUALIZACION			DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
	DIA	MES	AÑO	
01	04	01	2019	Creación código
02	21	10	2020	Actualización y adopción código en estructura y se adicionan acciones. Plantilla institucional nueva.

9. DIFUSION

Una vez aprobados el documento por parte de la subdirección científica, subdirección administrativa y/o gerencia, el proceso de sistemas integrados de gestión procederá a publicar en la herramienta SIGED de la institución dichos documentos donde se informará

de manera permanente el estado de la documentación de los diferentes procesos de la institución. El referente del proceso será el responsable del cumplimiento de cada una de las actividades descritas en el procedimiento, además realizará el despliegue y la comprensión de la información a los responsables de las actividades dejando evidencia de la reunión de difusión respectiva.

La oficina de Sistemas Integrados de gestión tendrá bajo su custodia y control documental una copia en medio digital.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
 PEDRO PABLO GIRALDO LOZANO	 JUAN SUPELANO V.	 CARLOS
FECHA: 21/10/2020	FECHA: 03/11/2020	 PEDRO GUTIERREZ ONIZA JAVIER