	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DI-DRE-031
	<b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b>	Fecha de aplicación: 30 de junio de 2019
		Versión: 0
		Páginas: 1 de 10

## 1. INTRODUCCIÓN

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), realizó un diagnóstico de la realidad de los códigos éticos de las entidades construidos a partir del MECI y formuló las bases para la construcción del nuevo código único. Por tal razón en el año 2015, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), realizó una serie de esfuerzos adelantados desde el Estado Colombiano para cumplir con los requerimientos y recomendaciones dadas por la OCDE.

Dando respuesta a dichos requerimientos y recomendaciones se planteó la necesidad urgente de determinar el modelo de gestión de ética e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque preventivo. De igual manera, se contempló la necesidad de la creación de un único código de ética común para todas las entidades públicas que las definiera. Con base a estas recomendaciones el DAFP lideró la construcción del Código de Integridad para el Servicio Público Colombiano como parte fundamental del nuevo Marco de Integridad del Sector Público.

La ética del servidor público responde a dos aspectos fundamentales: 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 aspecto se refiere a la amenaza que conlleva la aplicación de sanciones para el evento de que en el ejercicio de su cargo violente o se aparte de las disposiciones constitucionales, legales o reglamentarias que lo hagan acreedor a una sanción que puede ser de diversos tipos.


El servidor público se encuentra obligado a ejercer su cargo, funciones o actividades con estricto apego a la normatividad que rige la administración pública desarrollando sus actividades cumpliendo los mandatos constitucionales, legales, reglamentarios y estatutarios; además, debe orientar su actuación aplicando principios de cumplimiento, honestidad y responsabilidad. La ética en el servicio público está directamente relacionada con la conducta de los funcionarios que ocupan cargos públicos, ellos deben actuar conforme a un esquema ético, mostrando valores morales como la buena fe y otros principios necesarios para una vida sana en la sociedad.

Este Código es, esencialmente, una estrategia transformadora de cambio cultural a través de la cual se busca reglamentar, de manera didáctica, de cómo deben ser y obrar los servidores públicos, de cómo las actividades habituales deben representar esos valores por los que esperan los identifiquen todos los colombianos. Con esto, el Gobierno, a través de Función Pública, quiere promover las precepciones, actitudes y comportamientos de los servidores y ciudadanos que reflejen la integridad en sus labores diarias.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. Objetivo General

Establecer una guía para el desarrollo de estrategias y acciones que le permitan a las entidades fortalecer una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental, lo cual se verá reflejado en la prestación de bienes y servicios, y el aumento de la confianza de los ciudadanos en las entidades públicas.

 NIT 891000038-1	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DI-DRE-031 Fecha de aplicación: 30 de junio de 2019
	<b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b>	Versión: 0 Páginas: 2 de 10

## 2.2. Objetivos Específicos

- Fomentar 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.
- 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.
- Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.
- Reducir la aceptación social de los hábitos y comportamientos que contravengan los valores del servicio público.
- Brindar orientaciones para la implementación de la política y código de integridad de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan mejorar la confianza y la percepción de los ciudadanos en las entidades públicas.

## 3. MARCO CONCEPTUAL


CEHANI es una Empresa social del estado, fundada el 19 de marzo de 1970, por la Fonoaudióloga María Isabel Arroyo de Fijten, la cual inicio como una empresa privada con el nombre de Centro de Educación Especial “CEDES”.

A partir de 1988, cambia su razón social a Centro de Habilitación Del Niño – CEHANI y En 1997, mediante Ordenanza 031 del 9 de Agosto, en cumplimiento de lo ordenado por la ley 100 de 1993, CEHANI se reorganiza como Empresa Social del Estado de segundo nivel de atención en salud, adscrita a la Secretaría Departamental de Salud e integrante del Sistema General de Seguridad Social en Salud y funciona como entidad descentralizada del orden departamental con patrimonio propio y autonomía administrativa.

En noviembre de 2011, se modifica el nombre de la entidad, quedando únicamente como “CEHANI E.S.E”, ya que se eliminó “Centro de Habilitación del Niño”, esto debido a que, en los últimos años, la entidad ha presentado gran crecimiento, ampliando su portafolio de servicios, de igual manera se amplió la cobertura de ellos, los cuales no están dirigidos únicamente a la atención de niños, sino que a toda la población en general.

Siendo CEHANI E.S.E una empresa del sector público, comprometida con los usuarios, contaba con un Código de Ética y buen gobierno, sin embargo, se encuentra en la obligación de dar cumplimiento a las directrices dadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), razón por la cual se crea el código de integridad, siguiendo los lineamientos dados por la función pública.

La entidad cuenta con un Plan de Desarrollo Institucional, para el periodo comprendido entre el año 2016 al 2020, en el cual se definen los objetivos desde las diferentes líneas estratégicas de la entidad, de igual manera se define la misión y la visión de la entidad, donde se expresa el compromiso de brindar la prestación de servicios con calidad y con humanización.

 NIT 891000038-1	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DI-DRE-031 Fecha de aplicación: 30 de junio de 2019
	<b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b>	Versión: 0 Páginas: 3 de 10

#### 4. MARCO LEGAL

En el presente marco legal se referencian las principales regulaciones no sólo en materia de gestión ética sino en temas relevantes para el desarrollo de una cultura de integridad como lo son la transparencia y la lucha contra la corrupción, dado impacto en la gestión de la entidad y por ende en la percepción y confianza de la ciudadanía frente a la institucionalidad:

Norma	Descripción
<b>Ley 489 de 1998:</b> 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.	Esta Ley señala que son principios para el ejercicio de la función pública: “buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.” (art. 3). La misma dispone que es prioridad del ejercicio de la función pública la búsqueda del interés general. (art. 4)
<b>Ley 1474 de 2011:</b> 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.	Establece la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia.
<b>Ley 1712 de 2014:</b> 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	Regula 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.
<b>Ley 1952 de 2019:</b> Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.	Título IV: derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflictos de intereses del servidor público
<b>Decreto Nacional 124 de 2016:</b> 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”.	Establece la metodología para diseñar y hacer seguimiento a la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano de que trata el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
<b>Decreto Nacional 1499 de 2017:</b> 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	Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.


#### 5. GENERALIDADES

Este código de integridad pretende orientar las actuaciones de los funcionarios públicos que laboran en CEHANI E.S.E.

##### 5.1 Significado e implicación de ser servidor público

###### *¿Qué significa e implica ser servidor público?*

Esa es la pregunta que motivó esta iniciativa. Para responderla nos basamos en una premisa: ser servidor público implica y requiere un comportamiento especial, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo el sentido de lo público. No es cualquier cosa.

 NIT 891000038-1	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DI-DRE-031 Fecha de aplicación: 30 de junio de 2019
	<b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b>	Versión: 0 Páginas: 4 de 10

## 5.2 Acerca del Código de Integridad

El Código de integridad, nos sirve de guía, de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos colombianos, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía.

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.

El Departamento Administrativo de la Función Pública decidió crear un Código de Integridad lo suficientemente general y conciso para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.

***A raíz de diferentes recomendaciones, consultas, investigaciones y diálogos, se formularon los tres elementos iniciales de este Código:***

1. La construcción, aprobación e implementación de un Código- tipo de conducta único para el sector público Colombiano.
2. La construcción de un sistema de formación e interiorización de los valores formulados en este código.
3. El establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código.

## 5.3 Finalidad

Para la CEHANI E.S.E, tiene importancia implementar el presente Código de Integridad de Principios y Valores, debido a que estamos convencidos que esta será una manera de guiar la conducta y acciones que debe observar todo funcionario que preste sus servicios ocasional o permanentemente bajo cualquier denominación del cargo o jerarquía que ostente dentro de esta institución de salud de primer nivel de complejidad.

## 5.4 Ámbito de aplicación


De conformidad a lo estipulado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG - la entidad deberá adoptar y socializar ante todos los funcionarios el Código de Integridad de Principios y Valores Institucionales.

## 5.5 Divulgación

Es deber de la alta gerencia, y área de talento humano y las demás áreas de la ESE, divulgar y promover en toda la entidad, los principios y valores contemplados en el presente Código de integridad de CEHANI E.S.E.

Se deberá realizar periódicamente actividades como Socializaciones, talleres, charlas, conferencias y cualquier recurso didáctico que sea posible y facilite la sensibilización y socialización de este documento.

Así mismo, el Código de Integridad de Principios y Valores deberá incluirse bajo responsabilidad del encargado del Proceso de Talento Humano de la entidad, en los procesos de inducción, no solo material de lectura, sino de análisis y reflexión que invite a la autoevaluación del funcionario y a la

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DI-DRE-031 Fecha de aplicación: 30 de junio de 2019
	<b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b>	Versión: 0 Páginas: 5 de 10

generación de mecanismos y estrategias para mejorar su trabajo, demostrando siempre una conducta intachable dentro de la empresa y hacia la comunidad en general. La Publicación será conocida por la organización y esta se encontrará en la página Web de la entidad para que sea conocida por toda la comunidad.

## 6. CODIGO DE INTEGRIDAD - LISTA DE ACCIONES DEL CODIGO DE INTEGRIDAD

La implementación del Código de Integridad se realiza de acuerdo al código de valores establecido por la Nación en línea con las directrices de la OCDE, adicionalmente, tiene en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, 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, quedando compendiados cinco (5) valores así:

### 6.1 Honestidad

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


*¿Qué me ayuda a ser honesto?*



- *Respeto*
- *Decencia*
- *Justicia*
- *Pudor*
- *Dignidad*
- *Vergüenza*

#### 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 mi 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.

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DI-DRE-031 Fecha de aplicación: 30 de junio de 2019
	<b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b>	Versión: 0  Páginas: 6 de 10

### Lo que se prohíbe

- Dar trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- Aceptar incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- Usar 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).
- Estar descuidado con la información a mi cargo, y con su gestión.

### **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

- 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 se prohíbe

- Actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.
- Basar mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- Agredir, ignorar o maltratar de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DI-DRE-031 Fecha de aplicación: 30 de junio de 2019
	<b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b>	Versión: 0 Páginas: 7 de 10

### 6.3 Compromisos

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.
- 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.
- Presto un servicio ágil, amable y de calidad.


#### Lo que se prohíbe

- Trabajar con una actitud negativa, que puede afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- Pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.
- Pensar que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- Evito ignorar a un ciudadano y sus inquietudes.

### 6.4 Diligencia



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

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DI-DRE-031 Fecha de aplicación: 30 de junio de 2019
	<b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b>	Versión: 0  Páginas: 8 de 10

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

### Lo que se prohíbe

- Malgastar los recursos públicos a mi cargo.
- Postergar las decisiones o 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.
- Demostrar falta de interés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- Evadir mis funciones y responsabilidades ningún motivo es más importante.

## 6.5 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.



	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DI-DRE-031 Fecha de aplicación: 30 de junio de 2019
	<b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b>	Versión: 0 Páginas: 9 de 10

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

#### Lo que se prohíbe

- Promover o ejecutar políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- Favorecer el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- Permitir que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

## **7. ADOPCIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DEL SERVICIO PÚBLICO**

Una vez realizado el Código de Integridad surge una nueva inquietud con respecto a la adopción del código y sus valores que permita la aceptación y el reconocimiento por parte de los servidores públicos de la E.S.E.

Para atender esta inquietud se deben tener presentes las siguientes consideraciones:


El Manual Operativo del MIPG, en la dimensión del Talento Humano, establece que “el Código de Integridad elaborado por la Función Pública constituye una herramienta para ser implementada por las entidades públicas de la Rama Ejecutiva Colombiana”. La adopción del Código debe contemplar el siguiente aspecto:

Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales”

Así mismo, el MIPG, en la dimensión de Control Interno, en el componente “Ambiente de Control”, establece que “para determinar si se cuenta con un adecuado y efectivo ambiente de control, es indispensable que: La entidad demuestre el compromiso con la integridad (valores) y principios del servicio público.”

Así las cosas y teniendo en cuenta que conforme al Decreto Nacional 1499 de 2017 y el Manual Operativo del MIPG, los “Valores del Servicio Público – Código de Integridad”, deben hacer parte del engranaje de las entidades de la Rama Ejecutiva, las entidades y organismos distritales adoptarán mediante un acto administrativo el Código de Integridad con los 5 valores y sus principios de acción, lo cual facilitará a los servidores identificarse con dichos valores y hacerlos propios, así como promover el compromiso por parte de la Alta Dirección.

Ahora bien, de acuerdo al MIPG-, la adopción y apropiación del Código de integridad también debe contemplar los siguientes aspectos:

	<b>PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO</b>	Código: DI-DRE-031 Fecha de aplicación: 30 de junio de 2019
	<b>CODIGO DE INTEGRIDAD</b>	Versión: 0  Páginas: 10 de 10

- Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación del área de gestión humana
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones
- Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.

	Elaborado	Revisado	Aprobado
Firma			
Nombre	EDUARDO A GALLARDO	ISABEL CABRERA	AMALIA ROSERO PANTOJA
Cargo	Profesional Universitario Líder de proceso de GHU	Subgerencia Administrativa y Financiera	Gerente ( E )

	Visto bueno
Firma	
Nombre	ANA MILENA ARROYO
Cargo	Profesional Universitario – Líder GDC