

	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CODIGO: GT-TH-PO-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 26/08/2025

1. OBJETIVO GENERAL

Establecer la Política de Integridad como una guía de comportamiento ético para los servidores públicos, contratistas, colaboradores y parte interesada del Hospital San Vicente de Arauca, mediante apropiación de los valores establecidos en el Código de Integridad, orientados a prevenir actos de corrupción, conflicto de interés y fortalecer la confianza de los grupos de valor.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover la apropiación del Código de Integridad entre los servidores públicos y contratistas del hospital, como base para una atención ética, respetuosa y centrada en el paciente.
- Fortalecer la capacidad institucional para identificar, prevenir y gestionar adecuadamente los conflictos de interés, especialmente en procesos clínicos, administrativos y de contratación.
- Fomentar el compromiso de todos los colaboradores con el interés general y el bienestar de la comunidad usuaria, por encima de intereses personales o particulares.
- Consolidar una cultura organizacional basada en los valores del servicio público, que se refleje en la calidad de la atención, la transparencia en la gestión y la confianza ciudadana.
- Implementar acciones de formación, comunicación y sensibilización que refuercen la ética, la legalidad y la responsabilidad social en todos los niveles del hospital.
- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir el impacto de la política de integridad y mejorar continuamente su implementación.

3. ALCANCE

La Política de Integridad aplica a todos los funcionarios, contratistas, proveedores y partes interesadas del Hospital San Vicente de Arauca, en el desarrollo de sus procesos, servicios y relaciones institucionales, garantizando transparencia, ética y cumplimiento normativo.

4. RESPONSABLES:

- **Gerencia General:** Ejerce el liderazgo y la coordinación general, demostrando un compromiso visible con la integridad y proporcionando los recursos necesarios para la implementación de la política. Es el motor principal para impulsar la cultura de la integridad en la entidad.
- **Subdirección Administrativa:** Es responsable de implementar y mantener las disposiciones necesarias en materia de integridad, apoyando la gestión de recursos y procesos para el cumplimiento de los estándares éticos.
- **Talento Humano:** Lidera la divulgación y apropiación del Código de Integridad entre los servidores públicos, promueve el fortalecimiento de las competencias

	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CODIGO: GT-TH-PO-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 26/08/2025

éticas y la gestión de conflictos de interés, siendo crucial para el desarrollo de la cultura organizacional.

- **Nómina:** Asegura el cumplimiento de las normas laborales y el pago transparente y oportuno de salarios y prestaciones, contribuyendo a la estabilidad y la confianza de los empleados.
- **Control Interno:** Se encarga de la vigilancia y evaluación de la implementación del Código de Integridad. Actuando como un soporte estratégico para la toma de decisiones, presentando informes y alertas oportunas sobre posibles riesgos, asegurando la efectividad de las medidas anticorrupción.
- **Jurídica:** Brinda asesoría y apoyo legal en la elaboración de la política, revisando que los procedimientos y acciones cumplan con la normatividad vigente y los principios de transparencia.
- **Planeación:** Articula la política de integridad con los planes estratégicos de la entidad, los planes de acción y demás planes institucionales, buscando asegurar la coherencia entre las acciones de la entidad y los principios de integridad.
- **Sistemas y Comunicaciones:** Garantiza el acceso a la información y la comunicación efectiva de la política de integridad, utilizando plataformas digitales para su difusión y facilitando la participación ciudadana.
- **Gestores de Integridad:** Participan en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de integridad, identificando promotores de buenas prácticas y motivando la participación activa de los servidores en actividades formativas.
- **Sindicatos:** Velan por los derechos y garantías de los trabajadores, incluyendo la promoción de un entorno laboral ético y transparente. Además, pueden participar en la promoción del diálogo entre las diferentes partes de la institución.
- **Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** Es la instancia rectora, articuladora y ejecutora a nivel institucional, encargada de la correcta implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del MIPG, incluyendo la política de integridad.
- **Comité de Convivencia Laboral:** Se enfoca en prevenir y mitigar situaciones de acoso laboral, promoviendo un ambiente de respeto y diálogo en la entidad. Aunque no directamente sobre faltas éticas, un ambiente de sana convivencia es propicio para el desarrollo de la cultura de integridad.
- **Comité de Ética Médica:** Este comité se enfoca en aspectos éticos y bioéticos relacionados con la atención médica en instituciones de salud, y no está directamente vinculado con la política de integridad general del MIPG, aunque sus principios puedan converger en algunos puntos.
- **Gestión de Información al Usuario:** Asegura que la información sobre la política de integridad, los canales de denuncia y los procesos relacionados sea accesible y comprensible para los ciudadanos, facilitando su participación y el control social a la gestión.

 HOSPITAL SAN VICENTE DE ARAUCA E.S.E.	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CODIGO: GT-TH-PO-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 26/08/2025

5. MARCO LEGAL

- **Ley 1474 de 2011** – Estatuto Anticorrupción: establece medidas para prevenir, detectar y sancionar actos de corrupción en el sector público, incluyendo la promoción de la ética institucional. (Congreso de Colombia, 2012)
- **Ley 2016 de 2020** – Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano: define los valores fundamentales (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia) que deben guiar el actuar de los servidores públicos, aplicables a todos los niveles del hospital. (Congreso de Colombia, 2020)
- **Ley 2013 de 2019** – Sobre la declaración de bienes, rentas y conflictos de interés: obliga a los servidores públicos y contratistas a divulgar proactivamente información que permita prevenir situaciones que comprometan la integridad institucional. (Congreso de la República, 2019)
- **Decreto 830 de 2021** – Reglamenta el registro y gestión de Personas Expuestas Políticamente (PEP), aplicable a funcionarios del hospital con funciones directivas o de manejo de recursos públicos. (Presidencia de la República de Colombia, 2021)
- **Ley 1437 de 2011** – Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo: establece el procedimiento para la declaración de impedimentos y recusaciones en casos de conflictos de interés. (Congreso de Colombia, 2011)
- **Decreto 1499 de 2017** – Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG): orienta la articulación de la política de integridad con los procesos de planeación, gestión del talento humano, control interno y evaluación institucional. (Presidencia de la República de Colombia, 2017)

6. COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA POLÍTICA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

El Hospital San Vicente de Arauca se compromete a garantizar en todos sus procesos y servicios una gestión basada en la ética, la integridad, la transparencia y la responsabilidad, cumpliendo la normatividad vigente y lo establecido en el código de integridad, previniendo actos de corrupción o conflictos de interés, y fortaleciendo la confianza de pacientes y funcionarios y grupos de valor.

7. ACCIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

7.1. Elaborar el autodiagnóstico del estado de los elementos de la política de integridad (Código de Integridad y conflicto de interés)

Con el propósito de fortalecer la cultura ética y garantizar una gestión transparente, el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. llevará a cabo un diagnóstico integral sobre el estado actual de los componentes clave de su política de integridad, específicamente en lo

 HOSPITAL SAN VICENTE DE ARAUCA E.S.E.	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CODIGO: GT-TH-PO-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 26/08/2025

relacionado con el Código de Integridad y la gestión de conflictos de interés. Este ejercicio abarcará los procesos asistenciales, administrativos y de contratación, permitiendo identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora.

El resultado de este diagnóstico será la base para diseñar un plan de acción estratégico que oriente la implementación efectiva de medidas correctivas y preventivas, promoviendo así una administración pública íntegra, eficiente y orientada al servicio de la comunidad.

Para garantizar un análisis riguroso y completo, se utilizarán diversas fuentes de información, entre ellas:

- Instrumentos internos de autodiagnóstico desarrollados por el hospital.
- Resultados del Índice de Desempeño Institucional (IDI), especialmente los relacionados con la dimensión de integridad (FURAG).
- Encuestas internas que midan el nivel de conocimiento, apropiación y aplicación del Código de Integridad, así como la percepción sobre la gestión de conflictos de interés y riesgos éticos.
- Informes institucionales provenientes de auditorías, control interno, gestión de riesgos, talento humano, planeación y otros procesos relevantes.
- Reportes de cumplimiento normativo, en especial los relacionados con la Ley 2013 de 2019 y el Decreto 830 de 2021.
- Análisis de Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (PQRSD) que puedan evidenciar situaciones relacionadas con la integridad.

7.2. Incorporar la estrategia de integridad al Programa de Transparencia y Ética Pública del hospital

"De conformidad con lo señalado en el artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, modificado por el artículo 31 de la Ley 2195 de 2022, "cada entidad del orden nacional, departamental y municipal, cualquiera que sea su régimen de contratación, deberá implementar Programas de Transparencia y Ética Pública".

El Programa tiene vocación de permanencia, en esa medida, se formula una vez y, de ahí en adelante, se va adaptando y mejorando, de acuerdo con los resultados obtenidos en la acción de evaluación y mejora, sin perjuicio de que, eventualmente, ante grandes transformaciones sea necesario volverlo a formular.

7.3. Gestionar el grupo de trabajo para la implementación de la política a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Con el fin de conformar un equipo de trabajo, incluyendo representantes de procesos asistenciales, administrativos y jurídicos para la formulación e implementación de la política de integridad pública (MIPG): Código de Integridad y para coordinar las acciones institucionales para la gestión y prevención de conflictos de interés.

	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CODIGO: GT-TH-PO-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 26/08/2025

7.4. Designar gestores de integridad en cada área del hospital, que promuevan los valores éticos y actúen como referentes de conducta

Con el fin de fortalecer la cultura ética institucional y garantizar la apropiación de los valores del servicio público, la entidad designará gestores de integridad en cada uno de sus procesos funcionales, tanto asistenciales como administrativas.

Estos gestores actuarán como promotores del comportamiento ético, facilitadores del diálogo sobre integridad y referentes de buenas prácticas dentro de sus equipos de trabajo. Su rol será clave para sensibilizar al personal sobre la importancia de actuar con honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, así como para identificar y canalizar situaciones que puedan comprometer la transparencia o generar conflictos de interés.

La selección de estos gestores se basará en criterios como liderazgo positivo, reconocimiento entre sus compañeros, compromiso institucional y disposición para formarse en temas de integridad y ética pública.

7.5. Fomentar el liderazgo ético de los directivos del hospital, promoviendo comportamientos ejemplares en la atención y gestión

El Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. reconoce que el ejemplo comienza desde la dirección. Por ello, se promoverá activamente el liderazgo ético entre sus directivos, incentivando comportamientos que reflejen los valores institucionales en cada decisión, acción y relación con el equipo de trabajo y la comunidad usuaria.

Los líderes del hospital deben convertirse en referentes de integridad, demostrando en su gestión diaria un compromiso genuino con la transparencia, la justicia, la responsabilidad y el respeto por lo público. Este enfoque no solo fortalece la cultura organizacional, sino que también genera confianza entre los colaboradores y usuarios, consolidando un entorno institucional coherente con los principios del servicio público.

Para ello, se impulsarán acciones como la participación de los directivos en procesos de formación ética, la comunicación clara de su compromiso con el Código de Integridad, y el reconocimiento de prácticas ejemplares que inspiren al resto del personal.

7.6. Hacer seguimiento a la implementación de la política mediante reuniones periódicas del Comité Institucional

El Comité Institucional de Gestión y Desempeño del hospital realizará reuniones periódicas para verificar el avance de las acciones contempladas en la política de integridad, asegurando su cumplimiento y proponiendo ajustes cuando sea necesario.

7.7. Analizar los resultados de mediciones como el Índice de Desempeño Institucional y encuestas internas sobre integridad

 HOSPITAL SAN VICENTE DE ARAUCA E.S.E.	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CODIGO: GT-TH-PO-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 26/08/2025

Se analizarán los resultados obtenidos en instrumentos como el Índice de Desempeño Institucional (IDI) y encuestas internas, con el fin de valorar el impacto de la política de integridad y orientar decisiones de mejora.

7.8. Documentar buenas prácticas y lecciones aprendidas en la gestión hospitalaria que reflejen integridad y ética

El hospital documentará experiencias exitosas y lecciones aprendidas en la gestión ética, con el propósito de replicarlas y fortalecer la cultura institucional basada en la integridad.

7.9. Realizar estrategias de capacitación sobre integridad, código de conducta, conflictos de interés y transparencia, dirigidas a todo el personal

Se desarrollarán programas de capacitación dirigidos a todo el personal a través del Plan Institucional de Capacitación - PIC, abordando temas como el Código de Integridad, conflictos de interés, transparencia y responsabilidad pública.

7.10. Vincular al personal al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción ofrecido por Función Pública

En el marco de los programas de inducción y reinducción, todo el personal del hospital será vinculado al curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción ofrecido por Función Pública, como parte de su formación obligatoria. El enlace para acceder al curso es <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-integridad>

7.11. Celebrar el Día del Servidor Público reconociendo el compromiso ético de los funcionarios del hospital

Cada 27 de junio se celebra el Día del Servidor Público, una fecha significativa para reconocer el compromiso, la vocación de servicio y la integridad de quienes hacen parte del sector público. En el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., esta conmemoración representa una oportunidad para fortalecer la identidad institucional, resaltar los valores del Código de Integridad y promover un ambiente laboral basado en el respeto, la ética y el trabajo colaborativo.

Para ello, se pueden desarrollar diversas actividades que refuercen el sentido de pertenencia y el reconocimiento al mérito, tales como:

- Destacar públicamente los logros y aportes de los funcionarios que se han distinguido por su compromiso ético y desempeño ejemplar.
- Promover espacios de integración y reflexión, donde se resalten los valores institucionales y se fortalezcan los lazos de trabajo en equipo.
- Invitar conferencistas o expertos en ética pública y salud, que aporten herramientas y experiencias para seguir construyendo una cultura organizacional basada en la integridad.

 HOSPITAL SAN VICENTE DE ARAUCA E.S.E.	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CODIGO: GT-TH-PO-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 26/08/2025

7.12. Establecer un sistema de reconocimiento para funcionarios que se destaquen por su integridad en la atención y gestión

Se implementará un mecanismo de reconocimiento para destacar a los funcionarios que demuestren comportamientos ejemplares en su labor, alineados con los valores del Código de Integridad.

Se deben definir claramente los comportamientos y acciones que se desea reconocer, asociados a los cinco (5) valores del código de integridad: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.

7.13. Mantener actualizada la información de los servidores en SIGEP II

La Oficina de Talento Humano del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. será responsable de mantener actualizada la información de los servidores públicos en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II), como parte esencial de la transparencia y el cumplimiento normativo. Para ello, se implementarán las siguientes acciones:

- Actualizar la nomenclatura de cargos conforme a los cambios organizacionales y normativos que se presenten en la entidad.
- Registrar oportunamente las vinculaciones y desvinculaciones del personal, garantizando la trazabilidad de su relación laboral con el hospital.
- Asegurar la disponibilidad y veracidad de las hojas de vida de servidores públicos y contratistas, manteniéndolas actualizadas en el sistema.
- Identificar y marcar adecuadamente a las Personas Expuestas Políticamente (PEP) en SIGEP II, conforme a lo establecido en el Decreto 830 de 2021.
- Verificar que los servidores públicos realicen la declaración de bienes y rentas en los momentos establecidos: al ingreso, durante su permanencia y al retiro de la entidad.

7.14. Identificar y gestionar a las Personas Expuestas Políticamente (PEP) dentro del hospital, según lo exige la normativa

El Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. implementará acciones para identificar y gestionar adecuadamente a los funcionarios que, por la naturaleza de sus funciones, se consideren Personas Expuestas Políticamente (PEP), conforme a lo establecido en la normativa vigente.

Según el artículo 2.1.4.2.3 del Decreto 830 de 2021, se entiende por PEP a aquellos servidores públicos que desempeñan funciones relacionadas con la expedición de normas, dirección institucional, formulación de políticas, administración de recursos públicos, ejercicio de facultades sancionatorias o de justicia, así como a particulares que dirigen o administran recursos en partidos o movimientos políticos.

 HOSPITAL SAN VICENTE DE ARAUCA E.S.E.	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CODIGO: GT-TH-PO-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 26/08/2025

Para cumplir con esta disposición, el hospital deberá realizar el registro correspondiente de los funcionarios identificados como PEP en el Aplicativo por la Integridad Pública, disponible en el enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/>

Asimismo, se facilitará la consulta ciudadana de esta información a través del portal oficial disponible en el enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/consultaCiudadana/consultaPEP>

7.15. Incluir el Código de Integridad en los manuales de funciones, protocolos clínicos y administrativos

El Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. garantizará la incorporación del Código de Integridad en sus principales instrumentos de gestión, incluyendo los manuales de funciones, protocolos clínicos y administrativos. Esta medida busca asegurar que los principios éticos del servicio público estén presentes de manera transversal en todas las actividades de la entidad, desde la atención al usuario hasta los procesos internos de toma de decisiones.

De acuerdo con lo establecido en el párrafo del artículo 1 de la Ley 2016 de 2020, la implementación del Código de Integridad implica no solo su inclusión formal en los documentos institucionales, sino también la realización de procesos de inducción obligatoria para todo el personal, la evaluación periódica de su aplicación, el seguimiento a su cumplimiento y el desarrollo de indicadores que permitan medir su impacto.

Esta integración normativa fortalece la cultura organizacional del hospital, promueve la transparencia en la gestión pública y contribuye a consolidar un entorno institucional basado en la honestidad, el respeto, la diligencia, el compromiso y la justicia.

7.16. Generar encuestas internas para evaluar la apropiación del Código de Integridad

Con el fin de evaluar el nivel de apropiación del Código de Integridad entre los servidores públicos y contratistas del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., se desarrollarán encuestas internas que permitan identificar percepciones, conocimientos y prácticas relacionadas con la ética institucional.

Para su correcta implementación, se recomienda seguir los siguientes pasos:

- Definir los objetivos de la encuesta, tales como medir el grado de conocimiento del Código de Integridad, la percepción sobre su importancia y la forma en que los valores institucionales se reflejan en el comportamiento diario del personal.
- Diseñar preguntas claras y pertinentes que aborden distintos aspectos del código, por ejemplo:
 - ¿Conoce el contenido del Código de Integridad del Servicio Público?
 - ¿Qué tan relevante considera la integridad en su labor diaria?
 - ¿Ha recibido formación o información sobre el Código?

	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CODIGO: GT-TH-PO-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 26/08/2025

- ¿Qué acciones aplica en su trabajo para reflejar los valores del Código?
- ¿Cómo percibe la cultura ética dentro del hospital?
- Utilizar plataformas digitales como Google Forms u otras herramientas institucionales que faciliten la creación, distribución y recolección de las respuestas de forma eficiente y segura.
- Comunicar claramente el propósito de la encuesta, destacando la importancia de la participación y garantizando la confidencialidad de las respuestas. Esto puede hacerse mediante correos electrónicos, boletines internos o anuncios en la intranet.
- Establecer un plazo razonable para responder, y enviar recordatorios para asegurar una alta tasa de participación.
- Analizar los resultados obtenidos, identificando tendencias, fortalezas y áreas que requieren refuerzo, con el fin de ajustar las estrategias de formación y fortalecer la cultura de integridad institucional.

7.17. Difundir el Código de Integridad mediante campañas internas

Se desarrollarán campañas informativas y pedagógicas utilizando medios físicos y digitales, para promover el conocimiento y la aplicación del Código de Integridad.

7.18. Incorporar los riesgos de conflicto de interés en los mapas de riesgos de corrupción

Esta acción permitirá identificar de forma anticipada situaciones que puedan comprometer la transparencia y la imparcialidad en la toma de decisiones.

Para ello, se revisará y ajustará la política de gestión de riesgos del hospital, incluyendo lineamientos específicos para la detección, análisis y control de posibles conflictos de interés. Es fundamental reconocer que una gestión inadecuada de estos casos puede convertirse en un factor de riesgo significativo para la ocurrencia de actos de corrupción.

La visibilización de estos escenarios en los mapas de riesgos institucionales permitirá adoptar medidas correctivas y preventivas más eficaces, fortaleciendo así la integridad en todos los niveles de la organización.

7.19. Analizar procesos y áreas vulnerables a conflictos de interés, como contratación, compras, atención médica y manejo de información

El Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. llevará a cabo un análisis detallado de sus procesos y dependencias con el fin de identificar aquellas áreas que, por la naturaleza de sus funciones, puedan estar expuestas a situaciones de conflicto de interés. Este ejercicio permitirá anticipar riesgos y establecer medidas preventivas que fortalezcan la transparencia institucional.

Entre las áreas prioritarias a evaluar se encuentran los procesos de contratación, adquisición de bienes y servicios, atención médica directa y manejo de información confidencial o sensible. Estas funciones, por su impacto en la toma de decisiones y el uso

	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CODIGO: GT-TH-PO-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 26/08/2025

de recursos públicos, requieren especial atención para garantizar que se actúe siempre en beneficio del interés general y con apego a los principios éticos del servicio público.

7.20. Identificar procesos con manejo de información sensible, recursos públicos o decisiones que puedan generar beneficios indebidos

En el marco de la gestión institucional de riesgos, y bajo la orientación de la Oficina Asesora de Planeación o la dependencia que cumpla esta función, el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. realizará un análisis detallado de sus procesos y áreas funcionales para identificar aquellas que, por la naturaleza de sus responsabilidades, puedan estar expuestas a situaciones de conflicto de interés.

Este análisis deberá involucrar a las áreas misionales y de apoyo, considerando funciones relacionadas con la regulación, supervisión, control, toma de decisiones, manejo de recursos públicos o interacción directa con usuarios y terceros. La finalidad es anticipar escenarios que puedan comprometer la imparcialidad y la transparencia en el ejercicio de la función pública.

Es importante tener en cuenta que cualquier servidor público puede enfrentarse a un posible conflicto de interés cuando, en el desarrollo de sus actividades, deba tomar decisiones que involucren a personas con las que mantiene vínculos personales, familiares o contractuales, lo cual podría afectar su objetividad o generar beneficios indebidos.

7.21. Implementar canales internos (correo, buzón, intranet) para recibir impedimentos o recusaciones

Se habilitarán canales internos como correo electrónico, buzones físicos o plataformas digitales para que los funcionarios puedan declarar impedimentos o recusaciones.

7.22. Ajustar el manual de contratación para incluir la declaración de conflictos de interés por parte de contratistas

El Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. realizará una revisión y ajuste del manual de contratación institucional con el fin de incorporar lineamientos específicos que orienten a los contratistas en la declaración de posibles conflictos de interés antes y durante la ejecución de sus contratos.

Dado que las áreas encargadas de los procesos contractuales son especialmente susceptibles a situaciones que puedan comprometer la imparcialidad, es fundamental establecer mecanismos claros que prevengan cualquier actuación que favorezca intereses personales o de terceros.

El manual deberá incluir disposiciones relacionadas con el régimen de inhabilidades, incompatibilidades y conflictos de interés, dejando explícito que tanto los servidores públicos como los supervisores de contrato deben abstenerse de participar, directa o

	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CODIGO: GT-TH-PO-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 26/08/2025

indirectamente, en actividades contractuales que puedan generar un conflicto de interés real o potencial.

7.23. Registrar y gestionar proactivamente los conflictos de interés potenciales entre servidores del hospital

El Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. establecerá un mecanismo para registrar de manera anticipada posibles conflictos de interés por parte de los servidores públicos que no están obligados por la Ley 2013 de 2019. Este registro permitirá consignar información relacionada con vínculos personales, familiares, económicos o de cualquier otra índole que puedan influir en la imparcialidad de sus funciones, especialmente en actividades de regulación, control, gestión o toma de decisiones.

Este sistema funcionará como una herramienta preventiva para las distintas dependencias del hospital, facilitando la detección temprana de situaciones que puedan comprometer la integridad institucional. Para su efectividad, será fundamental sensibilizar al personal sobre la importancia de registrar información veraz y completa.

Se recomienda además la implementación de una plataforma digital que permita gestionar de forma segura y organizada estos registros. Es importante aclarar que la declaración de intereses privados no resuelve por sí sola los conflictos, pero sí permite adoptar medidas oportunas para prevenirlos o gestionarlos adecuadamente.

Contar con información precisa sobre los intereses declarados y las acciones tomadas en cada caso permitirá demostrar que los posibles conflictos han sido identificados y tratados de manera transparente. En este proceso, los servidores públicos tienen la responsabilidad directa de reconocer y reportar cualquier situación que pueda representar un conflicto de interés.

7.24. Establecer procedimientos internos para la declaración y manejo de conflictos de interés reales

El Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. definirá un procedimiento interno claro y accesible para la identificación, declaración y gestión de conflictos de interés reales, en cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011, que establece el marco del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Este procedimiento deberá permitir que tanto servidores públicos como contratistas reconozcan situaciones que puedan comprometer su imparcialidad y las reporten de manera formal, siguiendo un conducto regular previamente establecido. Para ello, se elaborará un manual institucional que incluya instrucciones detalladas, formatos de declaración y canales habilitados para la recepción de estos reportes.

La socialización de este procedimiento será parte del proceso de inducción para nuevos funcionarios y contratistas, asegurando que todos conozcan sus responsabilidades y los mecanismos disponibles para actuar con transparencia. Además, se garantizará la difusión

	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CODIGO: GT-TH-PO-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 26/08/2025

de los canales adecuados para realizar las declaraciones, como correos institucionales, plataformas digitales o ventanillas físicas.

Es importante que los impedimentos sean debidamente motivados y que los servidores públicos conozcan a quién deben dirigir sus declaraciones, ya sea a sus superiores jerárquicos o funcionales. La gestión de estos casos deberá realizarse con total transparencia, asegurando que cada situación sea evaluada y resuelta conforme a la normativa vigente.

7.25. Promover el uso de canales de denuncia frente a situaciones de conflicto de interés, garantizando protección al denunciante

El Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. promoverá activamente el uso de canales institucionales de denuncia como herramienta fundamental para la detección y gestión de posibles conflictos de interés. Estos canales deben estar disponibles para todos los servidores públicos, contratistas y ciudadanos, y permitir la recepción de reportes sobre situaciones que puedan comprometer la integridad en la gestión pública.

Es esencial que las denuncias se tramiten bajo principios de confidencialidad, respeto y protección al denunciante, garantizando que no existan represalias y que se preserve su identidad. Para ello, la entidad deberá asegurar que toda denuncia sea evaluada con seriedad, mediante procesos de verificación e investigación que permitan tomar decisiones oportunas y justas.

Las denuncias deben estar fundamentadas en una sospecha razonable de que se ha vulnerado el interés público, y deben contener información suficiente que facilite su análisis. Para fortalecer este proceso, el hospital podrá implementar plataformas digitales sencillas y accesibles que faciliten la presentación de denuncias y el seguimiento de los casos, así como mecanismos de protección para testigos e informantes.

7.26. Realizar seguimiento y monitoreo a los conflictos de interés que hayan sido tramitados

El Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. implementará un sistema de seguimiento y monitoreo para los casos de conflictos de interés que hayan sido reportados y gestionados, con el fin de garantizar su adecuada resolución y prevenir recurrencias.

Este proceso se apoyará en herramientas tecnológicas que permitan:

- Registrar y documentar cada caso de conflicto de interés, incluyendo declaraciones, impedimentos, recusaciones y las decisiones adoptadas, como el nombramiento de funcionarios ad hoc o la separación temporal de responsabilidades.
- Establecer canales de seguimiento para situaciones disciplinarias relacionadas con conflictos de interés, asegurando trazabilidad y control institucional.
- Generar reportes estadísticos que permitan analizar tendencias, identificar áreas críticas y fortalecer la toma de decisiones basada en evidencia.

	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CODIGO: GT-TH-PO-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 26/08/2025

- Facilitar la comunicación entre las áreas involucradas, especialmente aquellas con mayor exposición al riesgo, para revisar conjuntamente situaciones potenciales y mejorar los mecanismos de prevención y respuesta.

7.27. Definir la dependencia responsable de orientar legal y técnicamente sobre conflictos de interés

El Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. definirá una dependencia encargada de brindar orientación legal y técnica a los servidores públicos, contratistas, supervisores, coordinadores y jefes inmediatos en relación con la identificación, declaración y gestión de conflictos de interés, así como en casos de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.

Esta función podrá ser asumida por la dependencia responsable de la implementación de la política de integridad o, en su defecto, por la Oficina Jurídica, la cual tendrá la responsabilidad de asesorar a los funcionarios en la interpretación de situaciones que puedan constituir un conflicto de interés y guiarlos en el procedimiento adecuado para su declaración.

Asimismo, se habilitarán canales de consulta institucionales como correo electrónico, líneas de atención o plataformas digitales que permitan a los servidores y contratistas acceder fácilmente a orientación cuando enfrenten dudas sobre posibles conflictos. Es fundamental que todos los funcionarios conozcan a qué dependencia acudir y cómo actuar ante situaciones que puedan comprometer su imparcialidad, garantizando así una gestión transparente y conforme a la normativa vigente.

7.28. Habilitar herramientas tecnológicas para consultas sobre conflictos de interés y normativas aplicables

Se habilitarán plataformas digitales en las que el personal pueda acceder a:

- Informar sobre las normas que regulan los conflictos de interés.
- Brindar información sobre los canales de denuncias.
- Facilitar a los funcionarios herramientas que les permitan determinar si se encuentran o no en una situación de conflicto.
- Envío de consultas de los servidores y contratistas sobre conflicto de interés.

7.29. Identificar servidores y contratistas obligados a cumplir con la Ley 2013 de 2019 y garantizar su cumplimiento

El Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. deberá identificar de manera precisa a todos los servidores públicos y contratistas que, conforme a la Ley 2013 de 2019, están obligados a publicar y divulgar de forma proactiva su declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés y la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.

 H O S P I T A L SAN VICENTE DE ARAUCA E.S.E.	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CODIGO: GT-TH-PO-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 26/08/2025

Esta obligación aplica como requisito indispensable para la posesión, el ejercicio y el retiro del cargo. En el caso de quienes no están sujetos a procesos formales de ingreso o salida, la publicación deberá realizarse antes, durante y al finalizar su vinculación con la entidad, siempre que ejerzan funciones públicas, presten servicios al Estado o administren recursos públicos.

La divulgación de esta información no solo responde a un mandato legal, sino que también fortalece el control social y la transparencia institucional, ya que puede ser consultada libremente por la ciudadanía. Este acceso abierto permite a los ciudadanos ejercer vigilancia sobre la gestión pública y contribuye a prevenir posibles actos de corrupción.

Para consultar esta información, se encuentra disponible el siguiente enlace del Aplicativo por la Integridad Pública: <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/consultaCiudadana/index>

7.30. Hacer seguimiento a la publicación proactiva de información exigida por la Ley 2013 de 2019

El Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. deberá garantizar que el 100% de los servidores públicos y contratistas obligados por la Ley 2013 de 2019 cumplan con la publicación y divulgación proactiva de la información requerida. Esta obligación recae sobre los sujetos definidos en el artículo 2 de dicha ley, incluyendo directivos y contratistas que ejerzan funciones públicas o administren recursos del Estado.

La información que debe ser publicada incluye:

- Declaración de bienes y rentas.
- Registro de conflictos de interés.
- Declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.

La Oficina de Talento Humano, o la dependencia que haga sus veces, será responsable de realizar el seguimiento y control de este cumplimiento, verificando que cada sujeto obligado haya realizado la publicación correspondiente en los plazos establecidos.

Este proceso no solo responde a un mandato legal, sino que también fortalece la transparencia institucional y permite el ejercicio del control social por parte de la ciudadanía.

El registro de esta información debe realizarse a través del Aplicativo por la Integridad Pública, disponible en el enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/web/sigep/ley-2013>.

7.31. Sistematizar y clasificar la información del registro de conflictos de interés, cruzándola con hojas de vida y declaraciones.

La institución implementará un proceso de organización y clasificación de la información registrada sobre conflictos de interés, con el fin de fortalecer los mecanismos de prevención y control institucional.

	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CODIGO: GT-TH-PO-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 26/08/2025

Esta información, una vez sistematizada, permitirá identificar patrones de riesgo, generar alertas tempranas y facilitar la toma de decisiones informadas. Además, se realizarán cruces de datos con otros registros institucionales, como hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas, lo que permitirá detectar posibles inconsistencias o situaciones que puedan comprometer la imparcialidad en el ejercicio de la función pública.

7.32. Realizar iniciativas de involucramiento ciudadano en la consulta y seguimiento de las declaraciones en el Aplicativo por la Integridad.

Como parte del compromiso con la transparencia y el control social, el hospital fomentará iniciativas que permitan a la ciudadanía participar activamente en la consulta y seguimiento de la información publicada por los servidores públicos y contratistas en el marco de la Ley 2013 de 2019. Esta participación se realizará a través del Aplicativo por la Integridad Pública, disponible en el enlace <https://www.funcionpublica.gov.co/fdci/consultaCiudadana/index>

Asimismo, se garantizará la protección de los ciudadanos que, de manera responsable, reporten irregularidades o posibles omisiones, asegurando su anonimato y evitando cualquier tipo de represalia. Estas acciones contribuyen a consolidar una gestión pública abierta, ética y vigilada por la sociedad.

8. PARTES INTERESADAS QUE INTERVIENEN EN LA POLÍTICA

- Alta Dirección
- Grupos de Valor.
- Líderes de Proceso.
- Funcionarios.
- Contratistas.

9. COMUNICACIÓN

La divulgación de la Política de integridad se hará a través de todos los medios de comunicación establecidos por la entidad y debe ser publicada en la página web de la entidad y transmitida e implementada por medio de las diferentes dependencias que conforman la estructura organizacional de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Arauca.

10. EVIDENCIAS O DOCUMENTOS DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA EN LA HOSPITAL SAN VICENTE DE ARAUCA E.S.E

- Acto Administrativo y/o acta de comité de adopción de la política de Integridad.

 HOSPITAL SAN VICENTE DE ARAUCA E.S.E.	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CODIGO: GT-TH-PO-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 26/08/2025

- Código de integridad.
- Código de Ética.
- Código de Buen Gobierno.
- Acto administrativo que adopta el código de integridad.
- Evaluación de la comprensión del código de integridad.
- Evidencias de socialización y capacitación en temas de integridad.
- Herramienta de autodiagnóstico de Integridad.
- Publicación Proactiva Declaración de Bienes y Rentas y Registro de Conflictos de Interés y Declaración del Impuesto sobre la Renta y Complementarios – Ley 2013 del 30 de diciembre de 2019.

11. PARTES INTERESADAS QUE INTERVIENEN EN LA POLÍTICA.

- Alta Dirección.
- Grupos de Valor.
- Líderes de Proceso.
- Funcionarios.
- Contratistas.
- Entes de Control.

12. MECANISMOS DE MEDICIÓN DE LA POLÍTICA

Para el seguimiento y evaluación de la Política de Integridad, se determinaron los siguientes indicadores:

INDICADOR	FÓRMULA
Medición del Índice de desempeño institucional de la Política de Integridad.	$(\text{Número de actividades ejecutadas en el periodo} / \text{Número de actividades programadas en el periodo}) * 100$
Adherencia del código de integridad	% de resultado del test de comprensión del código de integridad.

El seguimiento y evaluación de la Política de Integridad estará a cargo de talento humano, quien presentará ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el respectivo informe.

	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CODIGO: GT-TH-PO-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 26/08/2025

13. GENERALIDADES

- **Adopción de un marco de integridad:** El Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. debe definir e implementar un modelo de integridad pública que incluya la formación y fortalecimiento de los valores del servicio público, según el código de integridad.
- **Divulgación y apropiación de valores:** Es crucial llevar a cabo ejercicios participativos para socializar y apropiar los valores y principios del código de integridad entre todos los servidores públicos y contratistas.
- **Gestión de conflictos de interés:** Se deben establecer mecanismos para la identificación, prevención y gestión de conflictos de interés, tanto para servidores públicos como para contratistas.
- **Seguimiento y evaluación:** Es necesario contar con instrumentos de seguimiento y evaluación para garantizar el cumplimiento de la política de integridad y la adopción de los principios y valores establecidos.
- **Cultura organizacional:** Se debe promover una cultura organizacional que valore la integridad, la transparencia y la rendición de cuentas en todos los niveles de la entidad.
- **Inclusión de particularidades en la entidad:** Si bien existe un código de integridad general, el hospital puede adaptar y complementar los valores con principios de acción específicos para su contexto.
- **Capacitación y sensibilización:** Se deben realizar actividades de capacitación y sensibilización sobre la política de integridad, enfocadas en la gestión de conflictos de interés y otros temas relevantes.
- **Mecanismos de denuncia y control interno:** Se deben establecer mecanismos de denuncia claros y efectivos para reportar posibles actos de corrupción o incumplimiento de la política de integridad, así como mecanismos de control interno para prevenir y detectar irregularidades.
- **Liderazgo y compromiso:** La implementación exitosa de la política de integridad requiere del liderazgo del equipo directivo y el compromiso de todos los servidores públicos.
- **Evaluación continua:** Se debe realizar una evaluación periódica de la implementación de la política de integridad, analizando los resultados y realizando ajustes necesarios para mejorar su efectividad.

	POLÍTICA DE INTEGRIDAD	CODIGO: GT-TH-PO-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA: 26/08/2025

14. CONTROL DEL DOCUMENTO:

El presente documento deberá reposar en la siguiente ruta: Z:\BIBLIOTECA HSVA\1. MANUAL DE DOCUMENTOS HSVA\3. PROCESOS DE APOYO\15. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO\2.3 TALENTO HUMANO\POLITICA

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSION	FECHA APROBACIÓN			MOTIVO
	DIA	MES	AÑO	
01	26	08	2025	Creación del documento.

ELABORÓ Y/O ACTUALIZÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
NOMBRE Yanet Parra Ulises Rojas Torres	NOMBRE Ligia Orjuela Gómez	NOMBRE Comité institucional de gestión y desempeño.
CARGO Líder de Talento Humano Profesional de apoyo Talento Humano	CARGO Profesional de Apoyo a Calidad	Acta No. 04 del 2025
FECHA: 26/08/2025	FECHA: 26/08/2025	FECHA: 26/08/2025