

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE DEFENSA NACIONAL**



HOSPITAL MILITAR CENTRAL
RESOLUCIÓN N° 458 DE
(14 DIC. 2018)

"Por medio de la cual se adoptan los valores del servicio público: Código de Integridad del Servicio Público, y el Código de Integridad Hospital Militar Central: De Primera Mano Nuestros Valores"

LA DIRECTORA GENERAL DEL HOSPITAL MILITAR CENTRAL

En ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, en especial las conferidas en la Constitución Política de Colombia 1991 Artículo 49, la Ley 352 de 1997, Ley 489 de 1998, Decreto Ley 1795 de 2000, Ley 1164 de 2007 Arts. 1, 2, 6 b, e y Capítulo VI, Decreto 1757 de 1994, Decreto 4780 de 2008, Resolución No. 13437 de 1991 y el decreto 711 de 2017

CONSIDERANDO

Que la Ley 352 de 1997 por medio de la cual se reestructura el Sistema de Salud y se dictan otras disposiciones en materia de Seguridad Social para las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, en el artículo 45 señala como función del Director General del Hospital Militar Central, entre otras, la siguiente:

"ARTÍCULO 45. DIRECTOR GENERAL.

(...)

c) Ordenar los gastos, dictar los actos, realizar las operaciones y celebrar los contratos necesarios para el cumplimiento de los objetivos y funciones del hospital, de conformidad con las normas vigentes".

Que el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 "por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país", creó el Sistema de Gestión e integró los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, como un conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, que tienen por objeto dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos en el marco de la legalidad y la integridad.

Que el Decreto Nacional 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública en lo relacionado con el sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015", definió el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio (artículo 2.2.22.3.2), y dentro de su ámbito de aplicación quedaron cobijados los organismos y entidades de los órdenes nacional y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público (artículo 2.2.22.3.4).

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

Que en el mismo Decreto artículo 2.2.22.3.3 señaló como uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG en el numeral 1 "Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas".

Que el Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, en el numeral "1.2.2 Política de Integridad define "Como se establece en la Dimensión de Direccionamiento Estratégico, la apuesta por la integridad pública consiste en la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de las entidades, los servidores y los ciudadanos. Según el economista estadounidense Anthony Downs "la integridad consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones 1", entendiéndose esta como una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor."

Que la creación del Código Valores del Servicio Público: Código de Integridad del Servicio Público se logró a través de un proceso de participación en donde más de 25,000 servidores públicos y ciudadanos votaron en buzones y plataformas web, para así ayudar en la identificación de los cinco valores más importantes del servicio público ". El proceso de creación participativa se llevó

1 Downs, A. (1957). An Economic Theory of Democracy



MINDEFENSA



9

en dos fases, una votación en urnas para lista larga de valores, y una votación nacional sobre lista corta de valores que finalizó con la consolidación de los 5 valores y sus principios de acción.

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

Que, teniendo en cuenta los parámetros del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y de la Política de Integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló un 'código general' o 'código tipo' que denominó Valores del Servicio Público: Código de Integridad, con carácter general y conciso, 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:

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

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

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

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

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

Que el Hospital Militar Central realizó mesas de trabajo para la revisión de los valores planteados en su Código de Ética y Buen Gobierno en relación a los valores del Código de Integridad del Servidor Público, encontró que en este ya estaban incluidos 2 de los valores "Respeto y Compromiso", del mismo modo se observó que los valores Transparencia y Humanización se constituyeron en políticas, por lo que es necesario adoptar los demás valores.



MINDEFENSA



	HMC CÓDIGO ÉTICA Y BUEN GOBIERNO Resolución No. 343 de 03MAYO2016 Resolución No. 948 de 2016	DAFP - MIPG II VALORES DEL SERVICIO PUBLICO CÓDIGO INTEGRIDAD	
1	Compromiso	Honestidad	Adoptar
2	Respeto	Respeto	Adoptar
3	Lealtad	Compromiso	Adoptar
4	Transparencia*	Diligencia	Adoptar
5	Humanización**	Justicia	Adoptar
6	Trabajo en Equipo	¿? Entidad	Adaptar
7	Austeridad	¿? Entidad	Adaptar

De igual manera se determinó realizar la campaña de primera mano nuestros valores, con la participación de todo el personal de la institución para adaptar dos valores institucionales acorde a la misionalidad. El cual una vez realizado se obtuvo la mayor votación para los siguientes valores:

Pertenencia Institucional – Excelencia

Que, en consecuencia, el Hospital Militar Central, adopta el 'código general' o 'código tipo' denominado Valores del Servicio Público: Código de Integridad, y adapta dos valores institucionales acordes con la misionalidad para lo cual se emite el presente Código, el plan de integridad, y se formaliza con un acto lanzamiento.

Que los valores y principios fomentan el compromiso, la identidad y el sentido de pertenencia y son una invitación permanente a trabajar con rectitud, idoneidad dando primacía a los intereses de los usuarios, las familias y grupos de interés.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar los VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO: CÓDIGO DE INTEGRIDAD y PRINCIPIOS DE ACCIÓN: Adóptese en el Hospital Militar Central los Valores del Servicio Público: Código de Integridad el cual establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del País.

Los siguientes son los valores que orientan la integridad del comportamiento como servidores públicos.



MINDEFENSA



7

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

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

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

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

ARTÍCULO SEGUNDO – ADAPTAR LOS VALORES INSTITUCIONALES – PRINCIPIOS DE ACCIÓN

Se adaptan los siguientes valores como institucionales

Pertenencia Institucional: Tengo amor, agradecimiento y demuestro cuidado hacia la institución, la siento parte de mi vida, de mi interior, es importante para mí, busco que sea mejor cada día, permanezca y trascienda.

Excelencia: Hago de mi trabajo lo que me apasiona, de manera óptima, sobresaliente, con el impulso para ser mejor cada día, como reto conmigo mismo para crecer, y a la vez para aportar a los logros institucionales.

ARTÍCULO TERCERO – PRINCIPIOS: Los principios son leyes sobre la forma correcta como las personas deben relacionarse; los principios adoptados por el Hospital Militar Central son los siguientes:

- El interés general, prevalece sobre el interés particular.
- El cuidado de la vida en todas sus formas es un imperativo
- Servir a los usuarios y sus familias con equidad y dignidad humana

ARTÍCULO CUARTO – PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD. La institución emite junto con la presente Resolución el Plan de Gestión de Integridad, (Anexo 1) el cual se incluye en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano como componente adicional que contribuye a combatir y prevenir la corrupción y favorece las acciones de transparencia.

ARTÍCULO QUINTO –ÁMBITO DE APLICACIÓN. Los principios y valores del Código de Integridad del Hospital Militar Central: De primera Mano Nuestros Valores, serán asumidos y cumplidos de manera consciente y responsable por todos(as) los/ las servidores(as) públicos(as) de planta y/o contrato personal en



MINDEFENSA



formación y personal militar en comisión, en todos los niveles y jerarquías, sin perjuicio de las normas, códigos o manuales vigentes y tendrán el deber de cooperar en la ejecución de actividades programadas por los Gestores.

ARTÍCULO SEXTO - PILARES PARA LA IMPLEMENTACIÓN: Para asegurar la implementación efectiva se siguen los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública:

1. El Código en sí mismo
2. La caja de herramientas de socialización y apropiación.
3. Mecanismo de evaluación: a través del FURAG o los sistemas que lo reemplacen.
4. Un mecanismo que asegure su estabilidad a largo plazo: Para esto, el Código de Integridad se ha articulado al nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG. Dimensión “gestión del talento humano”

CAPITULO II DE LOS GESTORES

ARTÍCULO SEPTIMO - GESTORES/AS DE INTEGRIDAD - ÉTICA Y HUMANIZACIÓN. En el Hospital Militar Central los/las Gestores/as cubrirán las áreas de integridad, ética y humanización, son servidores/as del Hospital Militar Central, cuya misión es liderar la sensibilización y motivación para la apropiación de la cultura de Integridad, ética y humanización quienes contarán con el apoyo de la Unidad de Talento Humano.

ARTÍCULO OCTAVO - CONFORMACIÓN DEL EQUIPO DE GESTORES/AS DE INTEGRIDAD- ÉTICA Y HUMANIZACIÓN. Los/as Gestores/as se seleccionarán, contarán con la validación de el/la jefe de la misma. El Área de Gestión Ética y Buen Gobierno junto con la Unidad de Talento Humano y la oficina de Atención al Usuario, deberá verificar que el/la gestor/a propuesto/a cumpla con el perfil definido en el artículo 9o de la presente Resolución.

Una vez surtido el proceso de selección, la dirección general reconocerá de forma oficial el listado de Gestores/as lo cual se llevará a cabo mediante publicación.

ARTÍCULO NOVENO - PERFIL DE LOS/LAS GESTORES/AS DE INTEGRIDAD- ÉTICA Y HUMANIZACIÓN: Para ser Gestor/a se requiere:

1. Reconocimiento como una persona responsable y proactiva.
2. Actitud de servicio.
3. Compromiso con el fortalecimiento de la cultura organizacional.
4. Capacidad de liderazgo.
5. Buenas relaciones interpersonales.
6. Competencia para comunicarse con los demás.
7. Aptitud para trabajar en equipo.
8. Capacidad organizativa y ejecutiva.
9. Interés en los temas de Integridad, ética y humanización.
10. Interés por capacitarse en el tema.



MINDEFENSA



11. Formación y habilidades pedagógicas o disposición para fortalecer sus competencias en este aspecto.

ARTÍCULO DÉCIMO - RESPONSABILIDADES DE LOS/AS GESTORES/AS EN EL ÁREA DE INTEGRIDAD. Los/las Gestores/as de Integridad tendrán a su cargo las siguientes responsabilidades:

- Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación del plan de gestión de la integridad.
- Promover las prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar la participación en actividades pedagógicas, comunicativas y de formación.
- Realizar la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de Valores del Servicio Público e Institucionales.
- Evaluar las experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad,

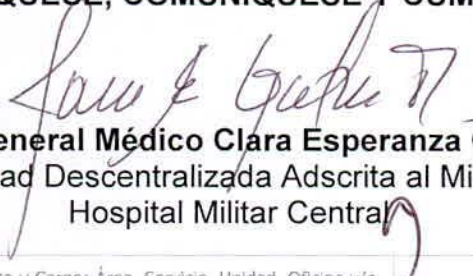
ARTÍCULO UNDECIMO. FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS/LAS GESTORES/AS DE INTEGRIDAD. El Hospital Militar Central a través del Área de Gestión Ética y Buen Gobierno garantizará que los/las Gestores/as reciban la formación y la capacitación que se requiera para el cumplimiento de sus responsabilidades.

ARTÍCULO DUODECIMO. RESPONSABILIDAD DE ÁREA DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO Y UNIDAD DE TALENTO HUMANO. El Área de Ética y Buen Gobierno y la Unidad de Talento Humano son las responsables de liderar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan de gestión de integridad, y coordinar las diferentes actividades que en este se establezcan con el apoyo de las/los Gestores/as”

ARTÍCULO DECIMO TERCERO - VIGENCIA Y DEROGATORIAS. La presente Resolución rige a partir de la fecha de publicación y deroga el Artículo 14 de la Resolución 343 de 03 de Mayo 2016 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Bogotá, D.C., a los

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE


Brigadier General Médico Clara Esperanza Galvis Díaz
 Directora de la Entidad Descentralizada Adscrita al Ministerio de Defensa
 Hospital Militar Central

Nombre del Funcionario y/o Contratista y Cargo: Área, Servicio, Unidad, Oficina y/o Subdirección donde se origina la Actuación Administrativa, según sea el caso.	Firma
Aprobado por: Dra. Claudia Maria Arroyave - Asesor de la Dirección	
Revisado por: Miguel Angel Tovar - Asesor Oficina Asesora Jurídica	
Revisado por: JUSD Eliana Ramírez Cano - Jefe Unidad Médica Hospitalaria	
Revisado por: JUSD Maria Andrea Grillo Roa - Jefe Unidad Talento Humano	
Elaborado por: SMSM Ingrid Janneth Horta Campos Área Gestión Ética y Buen Gobierno	



MINDEFENSA



