



Hospital Infantil

Concejo de Medellín

DOCUMENTO TÉCNICO CÓDIGO DE INTEGRIDAD

OLGA CECILIA MEJÍA JARAMILLO
Directora ejecutiva

Planeación y calidad

05/09/2024

Versión 01

Colores que sanan





DOCUMENTO TÉCNICO CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Código: DT-01-DIR-GPL-002

Versión: 01

Aprobación: 05/09/2024

PLATAFORMA ESTRÁTÉGICA Y CONTENIDO INSTITUCIONAL

[Misión y Visión](#)

[Propósito superior](#)

[Principios y valores corporativos.](#)

[Organigrama institucional.](#)

[Mapa de procesos.](#)

[Deberes y Derechos de los usuarios.](#)

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Natalia Ortíz Rojas Líder de gestión humana	Juliana Herrera Valencia Líder de planeación y calidad	Olga Cecilia Mejía Jaramillo Directora ejecutiva
Fecha: 04/09/2024	Fecha: 05/09/2024	Fecha: 05/09/2024

1. PROPÓSITO DEL DOCUMENTO

Orientar el comportamiento de los colaboradores durante el ejercicio de su labor en la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín bajo una perspectiva de integridad pública.

1.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Armonizar el Código de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Código de Ética y Buen Gobierno de la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín.
- Acoger los valores incluidos en el Código de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública y adicionar aquellos valores que hacían parte del Código de Ética y Buen Gobierno de la Corporación y que reflejaban la construcción colectiva del mismo.
- Fortalecer la cultura organizacional de la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín, buscando una transición ágil y continuada entre la cultura actual y la cultura deseada.
- Dinamizar la cultura organizacional bajo la perspectiva de integridad para garantizar los comportamientos éticos en cada uno de los procesos de la institución.

1.2 ANTECEDENTES INSTITUCIONALES

La Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín-CHICM es una persona jurídica de derecho privado, sin ánimo de lucro, sujeta a las disposiciones del Código Civil, con autonomía administrativa, técnica, financiera y jurídica, de utilidad común e interés social que nace de la alianza para unir las fortalezas de la ESE Metrosalud, el Hospital General de Medellín y el distrito de Medellín.

Es una organización de carácter privado comprometida con la prestación de servicios de salud con un alto estándar de calidad a la población infantil, a partir de un modelo de atención centrado en el usuario, las alianzas intersectoriales y la diversificación y el crecimiento permanente de su oferta, con un alto sentido de responsabilidad social.

Presta servicios de salud de mediana y alta complejidad en hospitalización, cuidado intermedio pediátrico, cuidado intensivo pediátrico, apoyo diagnóstico y



DOCUMENTO TÉCNICO CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Código: DT-01-DIR-GPL-002

Versión: 01

Aprobación: 05/09/2024

complementación terapéutica, atención inmediata, consulta médica especializada y cirugía plástica, general, ortopédica, otorrinolaringológica, pediátrica y neurocirugía.

2. CONTENIDO DEL DOCUMENTO

2.1 COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA

En concordancia con los lineamientos vigentes del Modelo Integral para el Direccionamiento Estratégico de la institución y en acuerdo unánime con los integrantes del Comité de Gestión y Desempeño, se define la adopción del Código de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública y la armonización de éste con el Código de Ética y Buen Gobierno institucional.

Entendiendo el Código de Integridad como un elemento fundamental de la cultura organizacional de la institución y en calidad de directora ejecutiva, me comprometo a promover su desarrollo, actuando como referente de la conducta individual que se espera para cada colaborador de la Corporación.

En este documento se plasman los valores institucionales y el comportamiento que se espera de cada colaborador, los mecanismos para su difusión, implementación, seguimiento y evaluación. Asimismo, se definen las áreas responsables de verificar su aplicación.

Con el propósito de garantizar la satisfacción de las expectativas de nuestros usuarios, familias y grupos de interés, se espera que el Código de Integridad sea conocido y apropiado de manera consciente y que se convierta en la base para la ejecución de todas las actividades de la Organización.

Recordemos que el compromiso de cada colaborador con la aplicación del Código de Integridad es indispensable para la transformación institucional que buscamos.



Olga Cecilia Mejía Aramillo

Directora ejecutiva

Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín

2.2 ARMONIZACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

En el marco del ajuste de la plataforma estratégica se dio inicio a la armonización entre el Código de Ética y Buen Gobierno institucional y el Código de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública incluido en los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en su versión 2, que consta de cinco valores: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia. Durante el ejercicio y de manera colectiva, mediante la

modalidad de votación, se definió mantener el valor de la empatía, el cual orienta las conductas de las personas hacia la capacidad de ponerse en el lugar del otro, favoreciendo una atención desde la conciencia y la validación de los sentimientos y expresiones de nuestros pacientes.

Esta armonización tiene como fin último resaltar la necesidad de un comportamiento ejemplar, íntegro y un deber ser en concordancia con el sentido del servicio público. En este sentido, la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín acoge los valores como pautas inexorables que permean las prácticas de la Junta Directiva, la dirección ejecutiva, el equipo directivo y los colaboradores que prestan sus servicios en la institución.

2.3 NORMOGRAMA

NORMA	DISPOSICIONES LEGALES
Ley 489 de 1998	ARTÍCULO 3.- Principios de la función administrativa. La función administrativa se desarrollará conforme a los principios constitucionales, en particular los atinentes a la buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia. Los principios anteriores se aplicarán, igualmente, en la prestación de servicios públicos, en cuánto fueren compatibles con su naturaleza y régimen.
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 712 de 2014	Por medio del cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional."
Decreto nacional 124 de 2016	"Por el cual se sustituye el Titulo 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano".

NORMA	DISPOSICIONES LEGALES
Decreto nacional 1499 de 2017	"Que se requiere reglamentar el alcance del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de los organismos (...). Que para el efecto se hace necesario actualizar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015.

2.4 GLOSARIO DE TÉRMINOS

CAMBIO CULTURAL

Hace referencia a la modificación de comportamientos a partir de la generación de nuevos hábitos.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD/ CÓDIGO DE ÉTICA

Guía de comportamiento del servidor público. Se entiende como una herramienta de cambio cultural que busca modificar la percepción que tienen los servidores o colaboradores respecto a su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país.

COMPORTAMIENTO

Actuación de las personas frente al entorno en función de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Conjunto de valores, creencias y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento de los mismos. Es decir, se trata de un enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. Así, la cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros comparten y manifiestan como principios, ritos, procedimientos, estilos de lenguaje, liderazgo, entre otras formas.

ÉTICA

Conjunto de valores y normas que guían las conductas de las personas en su interacción social. Son guías o ideales de comportamiento que sirven para orientar la conducta de los seres humanos y señalar los mejores fines que podemos alcanzar. Ayudan a discernir a las personas lo bueno de lo malo, lo socialmente correcto de lo que no lo es.



DOCUMENTO TÉCNICO CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Código: DT-01-DIR-GPL-002

Versión: 01

Aprobación: 05/09/2024

INTEGRIDAD

Coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. Desde la perspectiva de lo público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de los compromisos del Estado frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos y la implementación de políticas públicas. Es una característica personal que se lleva a la práctica en el ejercicio de la labor de cada colaborador.

2.5 CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Con base en la metodología mencionada anteriormente en este documento, se adopta el Código de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública, como una declaración de la política institucional que busca preservar la ética organizacional, garantizar la transparencia de su gestión, administrar sus recursos y respetar y reconocer los derechos de los usuarios, sus familias y demás grupos de interés. Así, se definen como valores orientadores para la Corporación Hospital Infantil Concejo de Medellín, los siguientes:



01

Honestidad

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

¡Lo que debo hacer!

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 violaciones 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.

Me comprometo a cumplir las normas sobre prevención y control de lavado de activos y financiación del terrorismo que la ley, las entidades de vigilancia y la institución han dispuesto.



DOCUMENTO TÉCNICO CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Código: DT-01-DIR-GPL-002

Versión: 01

Aprobación: 05/09/2024

Propicio una comunicación clara y precisa entre colaboradores, siempre divulgo información veraz y previamente corroborada con fuentes oficiales.

Me comprometo a conocer y dar cumplimiento a la Política de conflicto de intereses.

¡Lo que no debo hacer!

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.



02

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 debo hacer!

Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través 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.

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas.

¡Lo que no debo hacer!

Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.

Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.



DOCUMENTO TÉCNICO CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Código: DT-01-DIR-GPL-002

Versión: 01

Aprobación: 05/09/2024

No censuro o descalifico las actuaciones de mis colegas y demás profesionales de la salud en presencia de terceros.

03

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 debo hacer!

Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y el país.

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.

¡Lo que no debo hacer!

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.

Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.



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.

¡Lo que debo hacer!

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.

 Corporación Hospital Infantil <small>Concejo de Medellín</small>	DOCUMENTO TÉCNICO CÓDIGO DE INTEGRIDAD	Código: DT-01-DIR-GPL-002
		Versión: 01
		Aprobación: 05/09/2024

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

Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.

Inicio mis actividades de forma puntual y no me retiro hasta finalizar la jornada institucional establecida.

Utilizo el tiempo laboral exclusivamente en funciones que benefician al Hospital y evito los tiempos muertos.

¡Lo que no debo hacer!

No malgasto ningún recurso público.

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.

05

Justicia



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

¡Lo que debo hacer!

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.

Actúo promoviendo la atención sin barreras, oportuna e integrada.

¡Lo que no debo hacer!

No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de las personas.

No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.



DOCUMENTO TÉCNICO CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Código: DT-01-DIR-GPL-002

Versión: 01

Aprobación: 05/09/2024

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.



06

Empatía

Soy consciente de la importancia de relacionarme con el otro reconociendo su individualidad, sus características particulares, su idiosincrasia y su cultura.

¡Lo que debo hacer!

Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender sus contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.

Siempre uso un lenguaje apropiado con el usuario que me permita trasmirle el mensaje de manera correcta y promover la adherencia a las indicaciones. Busco la manera de hacerme entender y abro espacios de realimentación para cerciorarme que la información se haya comprendido de manera correcta.

Busco todas las alternativas posibles para prestar la atención de acuerdo con la expectativa de los usuarios.



DOCUMENTO TÉCNICO CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Código: DT-01-DIR-GPL-002

Versión: 01

Aprobación: 05/09/2024

¡Lo que no debo hacer!

Nunca respondo de manera no adecuada o soez, cuido mis gestos y procuro que mi lenguaje no verbal no sea ofensivo.

No genero falsas expectativas respecto a la atención y nunca dejo de cumplir los compromisos o promesas establecidas con el usuario.

No comunico negativas al usuario antes de verificar la posibilidad real de responder a su expectativa.

2.6 DIFUSIÓN Y DESPLIEGUE DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El despliegue se realizará a partir de los medios de comunicación institucionales y a partir de la estrategia de despliegue institucional por parte del área de gestión humana, planeación y calidad y seguridad y salud en el trabajo.

Adicionalmente, se programarán jornadas de capacitación para el personal directivo y de coordinación, buscando fortalecer a los líderes de proceso en la formación y capacitación del personal operativo y los grupos de interés en el tema.

Se incluirá la difusión del Código de integridad en el Plan Institucional de Capacitaciones para cada vigencia, a la vez que se establecerá un plan de implementación anual. En la misma línea, se incluirá la difusión de este documento en la inducción y la reinducción, con el fin de promover la apropiación consciente del mismo en los colaboradores antiguos y los que apenas se suman a la institución.

2.7 MONITOREO Y EVALUACIÓN

El seguimiento se realizará evaluando la proporción de cumplimiento de los diferentes planes antes mencionados. Los informes de avance se presentarán en el comité de gestión y desempeño con una frecuencia trimestral, permitiendo realizar intervenciones o ajustes a los planes si hubiera ha lugar.

2.8 AJUSTE, ACTUALIZACIÓN O MEJORAS AL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

El Código de Integridad será actualizado en función de los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública o por la iniciativa del comité de gestión y desempeño, de acuerdo con la dinámica institucional y los ajustes necesarios. Esta instancia aprobará en todo caso las modificaciones, ajustes o mejoras que se realicen.



DOCUMENTO TÉCNICO CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Código: DT-01-DIR-GPL-002

Versión: 01

Aprobación: 05/09/2024

3. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLE
01	05/09/2024	Creación del documento	Líder de planeación y calidad