Objetivo[1]: SOCIALIZACION "CARACTERIZACION PROCESOS PSS Y CODIGO DE INTEGRIDAD

**DATOS DEL ORGANIZADOR DE LA REUNIÓN**

Entidad/Proceso: _____DIRECCION DE PROVISION DE SERVICIOS DE SALUD_____

Nombre: __Tamara Vanín Nieto__ Teléfono: ____Correo electrónico: tgvanin@saludcapital.gov.co

Lugar de la reunión: Virtual Plataforma Teams

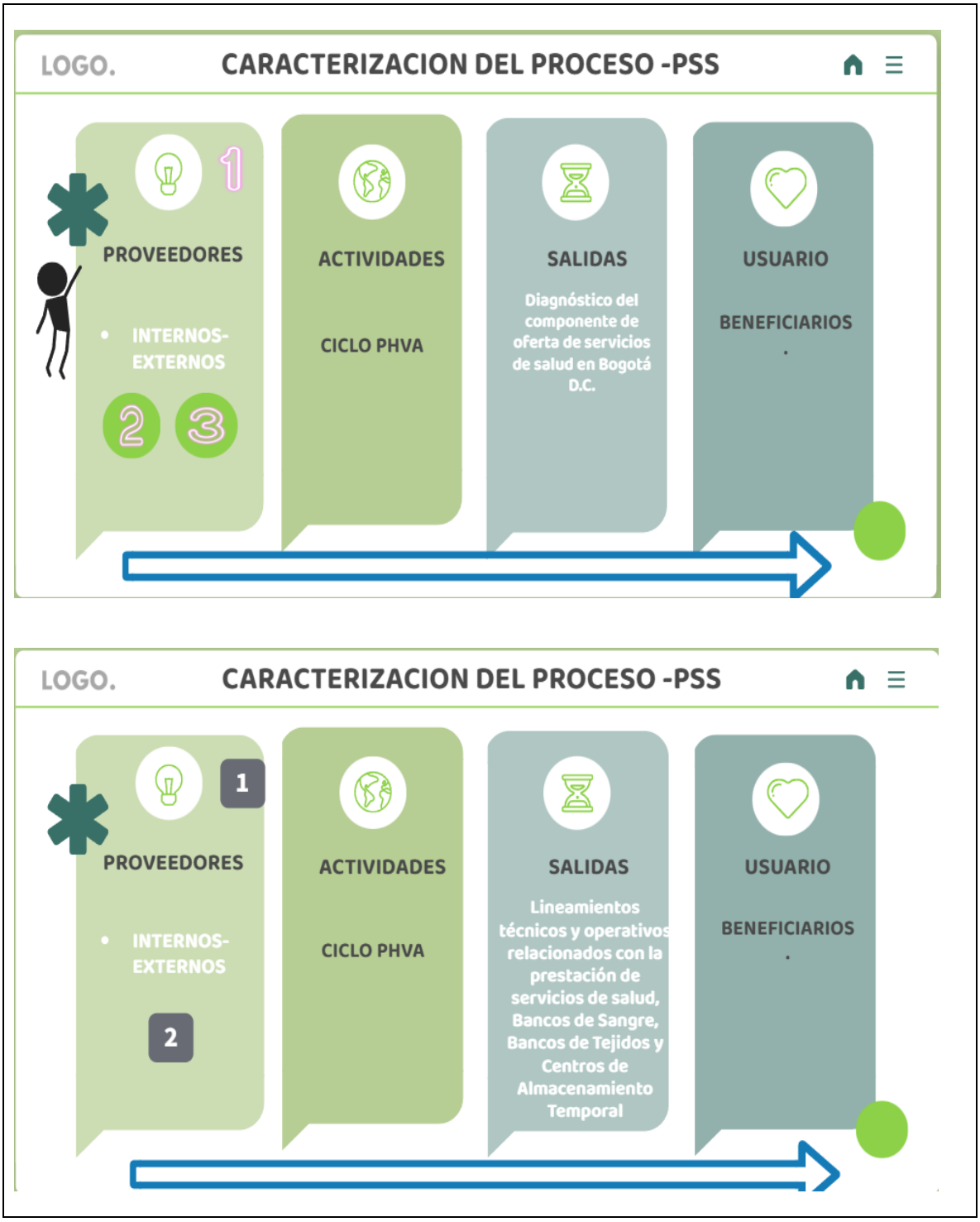
Fecha: 04-09-2024 Hora de inicio: 7:00 am Hora de Finalización: 8:30 am

**RESUMEN DE TEMAS TRATADOS [2]**

1. Caracterización Proceso de Provisión de Servicios de Salud



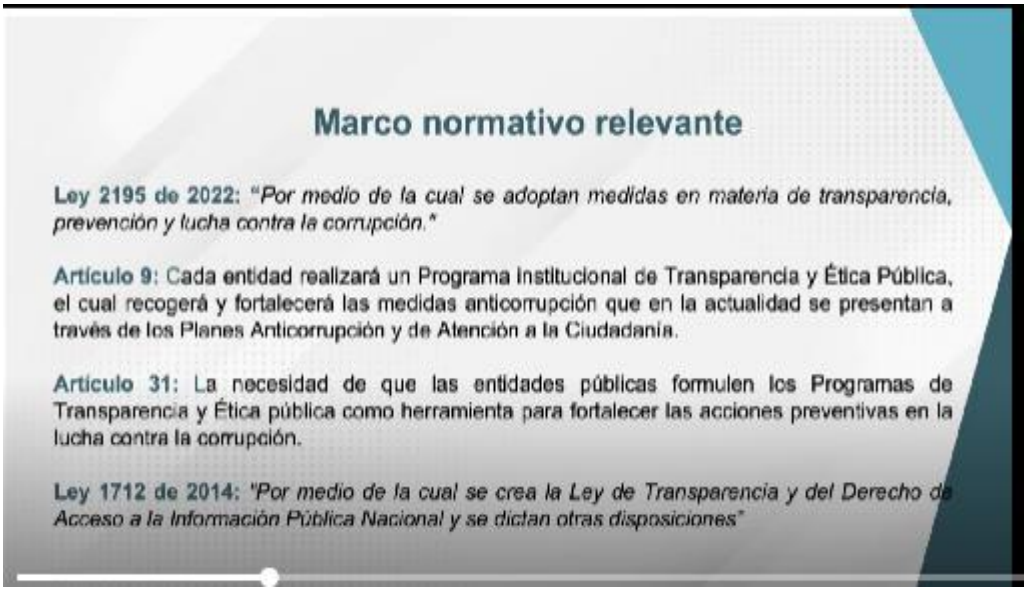

[1] El presente formato aplica únicamente donde el proceso no sea el organizador o no se pueda contar con el acta.
[2] Se podrán incluir las filas que se requieran en cualquiera de los items del documento.


LOGO.
CARACTERIZACION DEL PROCESO -PSS
1
PROVEEDORES
INTERNOS-EXTERNOS
2
3
ACTIVIDADES
CICLO PHVA
SALIDAS
Diagnóstico del componente de oferta de servicios de salud en Bogotá D.C.
USUARIO
BENEFICIARIOS
.
LOGO.
CARACTERIZACION DEL PROCESO -PSS
1
PROVEEDORES
INTERNOS-EXTERNOS
2
ACTIVIDADES
CICLO PHVA
SALIDAS
Lineamientos técnicos y operativos relacionados con la prestación de servicios de salud, Bancos de Sangre, Bancos de Tejidos y Centros de Almacenamiento Temporal
USUARIO
BENEFICIARIOS
.

2. Transparencia y Ética Pública





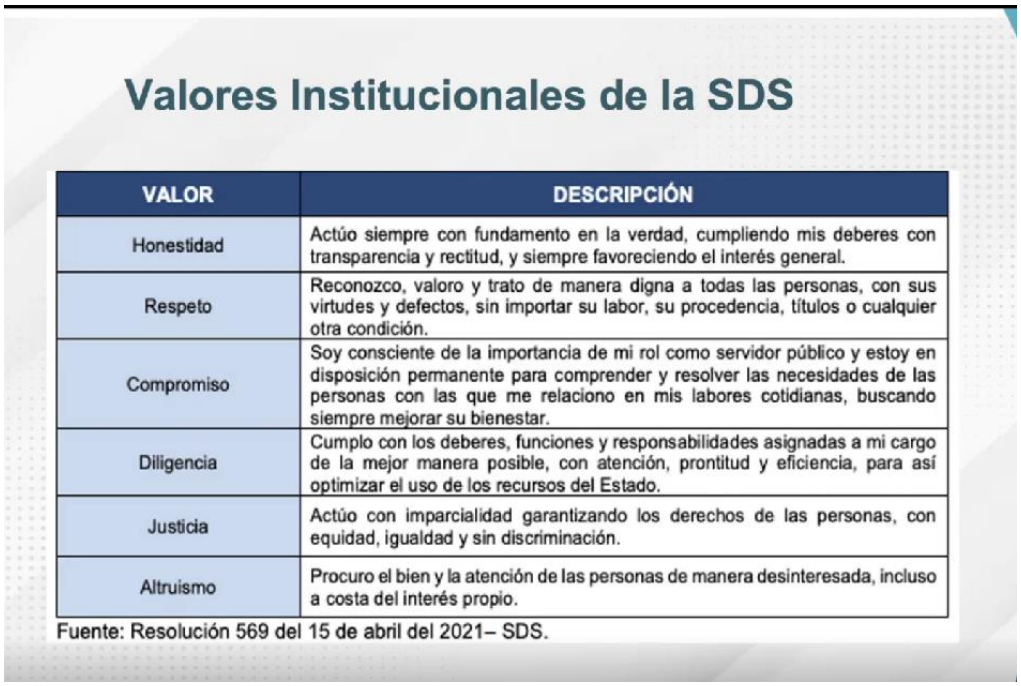




## Principios Institucionales

Los principios éticos que rigen nuestras creencias y la forma de relacionarnos con los otros y con el mundo son:

| PRINCIPIO | DESCRIPCIÓN |
|---|---|
| Respeto por la Dignidad Humana | Es la consideración de todas las personas como fines en sí mismos y no como medios. Implica el reconocimiento y la promoción del ejercicio de su autonomía. |
| Universalidad | Garantía de protección de todas las personas sin distinción y en todas las etapas de la vida, en virtud de la igualdad que establece la dignidad humana. |
| Equidad | Es la justicia natural que permite el equilibrio entre las capacidades, las oportunidades y las necesidades de las personas. |
| Solidaridad | Compromiso con los demás para superar situaciones p condiciones de fragilidad, indefensión o riesgo de las personas, a partir del respeto a las diferencias y el reconocimiento a la igualdad humana. |
| Integralidad | Disposición de los medios y recursos, de forma organizada, para responder a las necesidades de calidad de vida y salud de las personas, mediante una participación activa. |
| Liderazgo | Es la capacidad que tiene una organización de promover, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos de valor. |
| Transparencia | Todo acto que realiza una persona u organización en función de su oficio o labor, que permite visibilizar su gestión y demostrar su actuar como un elemento de lucha contra la corrupción. |
| Corresponsabilidad | Fomentar la articulación y responsabilidad compartida de los actores del sector salud en pro del cumplimiento de los objetivos de la Entidad. |

Fuente: Resolución 569 del 15 de abril del 2021– SDS.



## Valores Institucionales de la SDS

| VALOR | DESCRIPCIÓN |
|---|---|
| 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 | Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado. |
| Justicia | Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación. |
| Altruismo | Procuro el bien y la atención de las personas de manera desinteresada, incluso a costa del interés propio. |

Fuente: Resolución 569 del 15 de abril del 2021– SDS.

3. Código de Integridad



## El Código de Integridad

**Resolución 1954 de 2018**

ARTICULO PRIMERO. - CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD. Adoptar el Código de Integridad para la Secretaría Distrital de Salud, el cual establece como mínimos de integridad homogéneos, los valores de Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia.

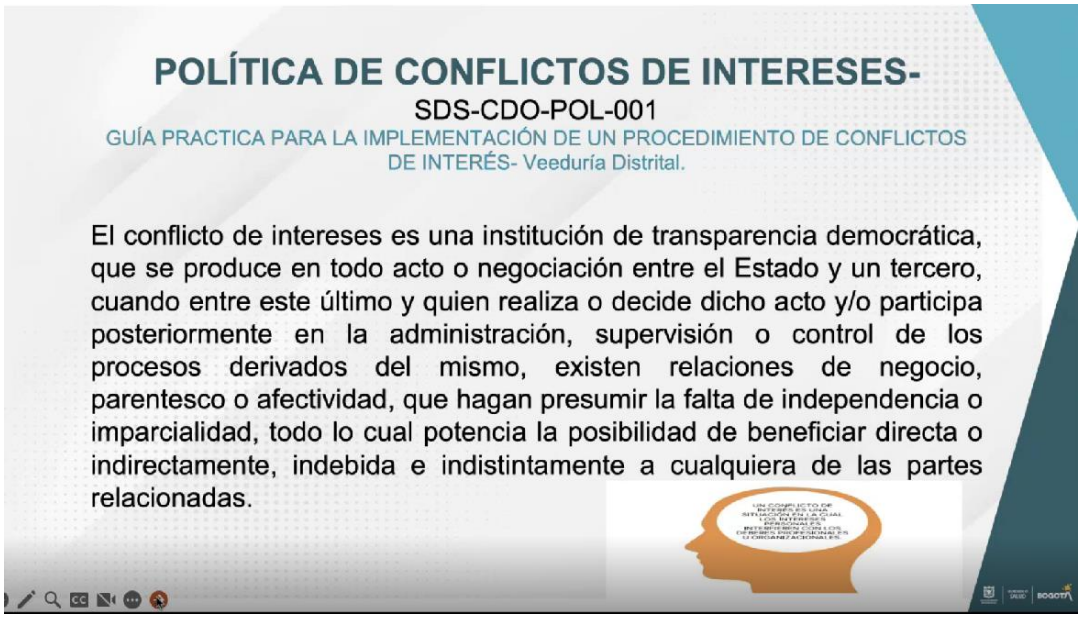
ARTICULO SEGUNDO. – ÁMBITO DE APLICACIÓN. Los principios y valores del Código de Integridad de la Secretaría Distrital de Salud, serán asumidos y cumplidos de manera responsable por todos los servidores públicos de la Secretaría Distrital de Salud en todos los niveles y jerarquías.

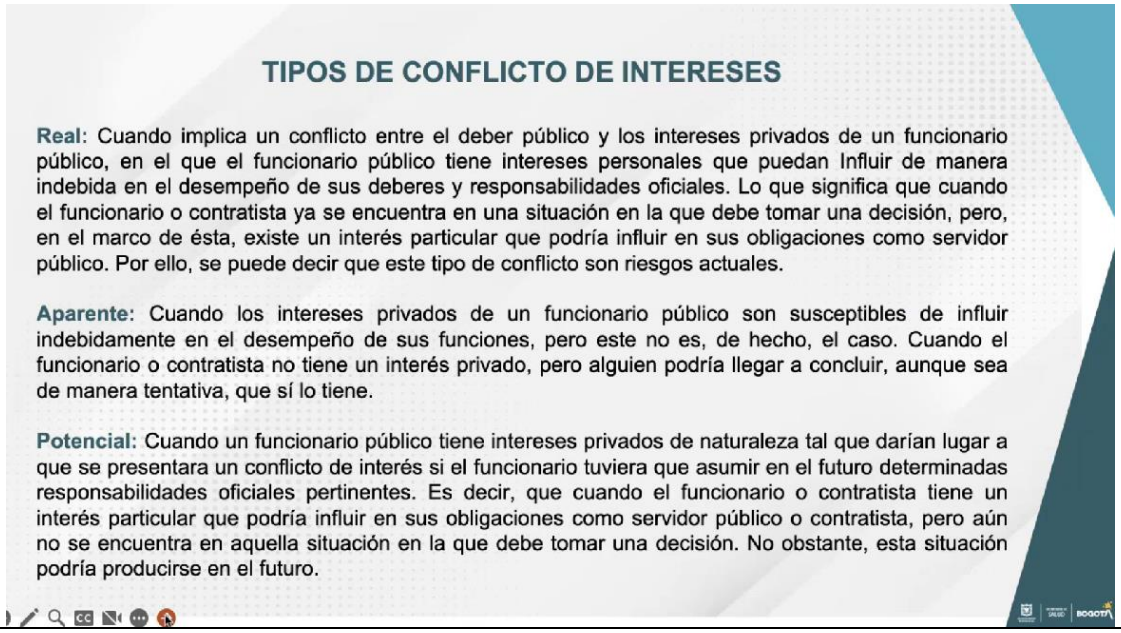
DE LOS GESTORES DE INTEGRIDAD

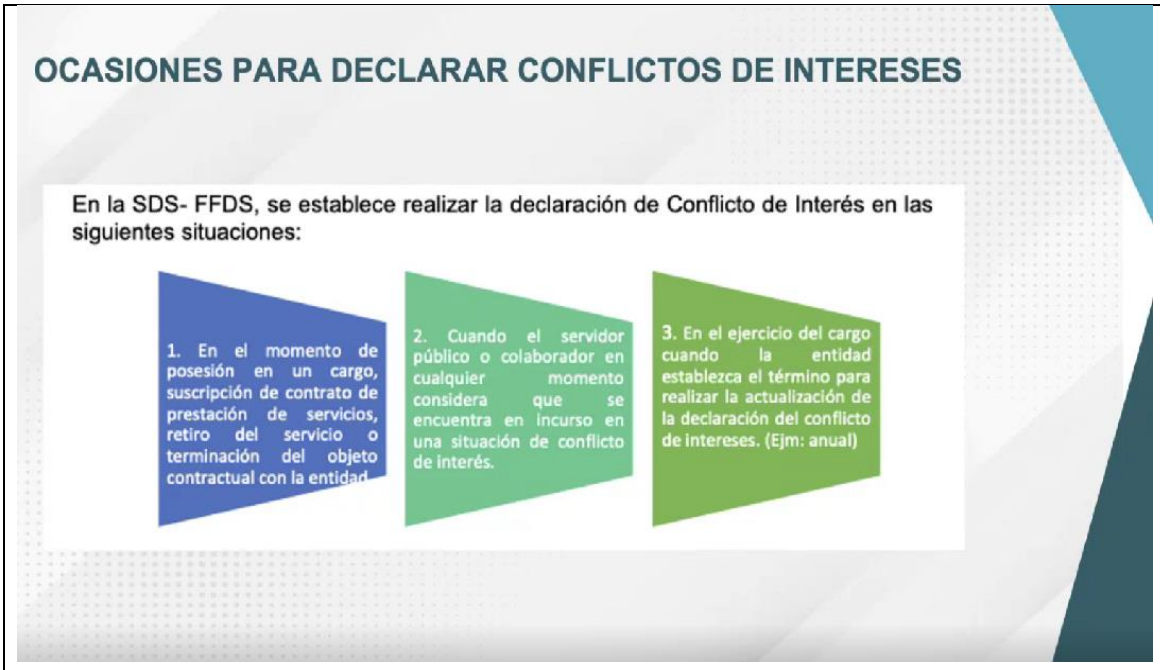
ARTÍCULO TERCERO. – CONFORMACIÓN Y MISIÓN DE LOS/LAS GESTORES/AS DE INTEGRIDAD.

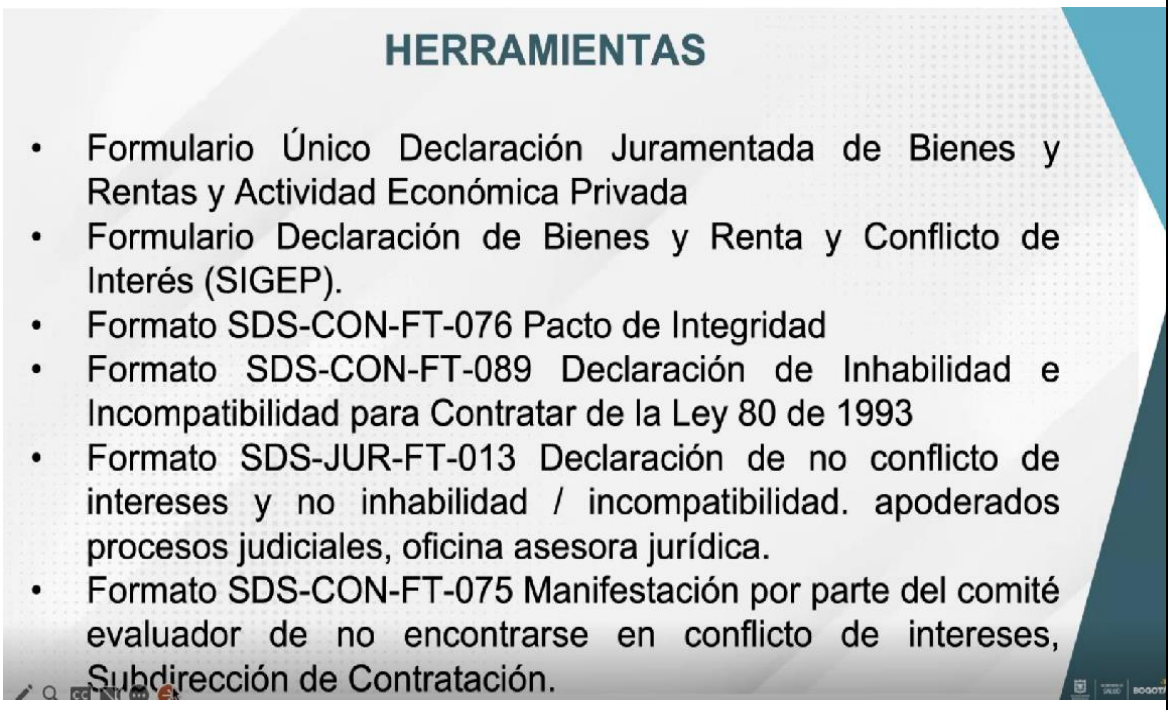
La misión del equipo de Gestores de Integridad consiente en liderar las acciones de sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la Secretaría Distrital de Salud.

ARTICULO SÉPTIMO. – PERIODO. El período del Equipo de Gestores de Integridad, será de dos (2) años a partir de su designación mediante la expedición de un acto administrativo, sesionará como mínimo una (01) vez al mes


POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERESES-
SDS-CDO-POL-001
GUÍA PRACTICA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE UN PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS DE INTERÉS- Veeduría Distrital.
El conflicto de intereses es una institución de transparencia democrática, que se produce en todo acto o negociación entre el Estado y un tercero, cuando entre este último y quien realiza o decide dicho acto y/o participa posteriormente en la administración, supervisión o control de los procesos derivados del mismo, existen relaciones de negocio, parentesco o afectividad, que hagan presumir la falta de independencia o imparcialidad, todo lo cual potencia la posibilidad de beneficiar directa o indirectamente, indebida e indistintamente a cualquiera de las partes relacionadas.


TIPOS DE CONFLICTO DE INTERESES
Real: Cuando implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un funcionario público, en el que el funcionario público tiene intereses personales que puedan Influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales. Lo que significa que cuando el funcionario o contratista ya se encuentra en una situación en la que debe tomar una decisión, pero, en el marco de ésta, existe un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público. Por ello, se puede decir que este tipo de conflicto son riesgos actuales.
Aparente: Cuando los intereses privados de un funcionario público son susceptibles de influir indebidamente en el desempeño de sus funciones, pero este no es, de hecho, el caso. Cuando el funcionario o contratista no tiene un interés privado, pero alguien podría llegar a concluir, aunque sea de manera tentativa, que sí lo tiene.
Potencial: Cuando un funcionario público tiene intereses privados de naturaleza tal que darían lugar a que se presentara un conflicto de interés si el funcionario tuviera que asumir en el futuro determinadas responsabilidades oficiales pertinentes. Es decir, que cuando el funcionario o contratista tiene un interés particular que podría influir en sus obligaciones como servidor público o contratista, pero aún no se encuentra en aquella situación en la que debe tomar una decisión. No obstante, esta situación podría producirse en el futuro.


OCASIONES PARA DECLARAR CONFLICTOS DE INTERESES
En la SDS- FFDS, se establece realizar la declaración de Conflicto de Interés en las siguientes situaciones:
1. En el momento de posesión en un cargo, suscripción de contrato de prestación de servicios, retiro del servicio o terminación del objeto contractual con la entidad
2. Cuando el servidor público o colaborador en cualquier momento considera que se encuentra en incurso en una situación de conflicto de interés.
3. En el ejercicio del cargo cuando la entidad establezca el término para realizar la actualización de la declaración del conflicto de intereses. (Ejm: anual)


HERRAMIENTAS
• Formulario Único Declaración Juramentada de Bienes y Rentas y Actividad Económica Privada
• Formulario Declaración de Bienes y Renta y Conflicto de Interés (SIGEP).
• Formato SDS-CON-FT-076 Pacto de Integridad
• Formato SDS-CON-FT-089 Declaración de Inhabilidad e Incompatibilidad para Contratar de la Ley 80 de 1993
• Formato SDS-JUR-FT-013 Declaración de no conflicto de intereses y no inhabilidad / incompatibilidad. apoderados procesos judiciales, oficina asesora jurídica.
• Formato SDS-CON-FT-075 Manifestación por parte del comité evaluador de no encontrarse en conflicto de intereses, Subdirección de Contratación.

## COMPROMISOS ADQUIRIDOS POR LA SDS

| COMPROMISO | RESPONSABLE (Dependencia/Proceso/SDS) | FECHA |
|---|---|---|
| N/A | | |
| | | |

## DATOS DEL ASISTENTE (s) A LA REUNIÓN (como representante de la SDS)

| NOMBRE | CARGO | DEPENDENCIA/PROCESO | FIRMA |
|---|---|---|---|
| Gloria Inés Gallo Tibaduiza | Contratista | DPSS - EBE | |
| Diana Marcela Velandia | Contratista | DPSS - EBE | |
| | | | |