

**PROPUESTA PARA EL DISEÑO Y CONFORMACIÓN DE UN ÁREA PARA EL
MANEJO DE LA PLATAFORMA ÉTICA EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE
TERCER NIVEL COMO EL HOSPITAL MILITAR CENTRAL.**

**(PLATAFORMA ÉTICA: ESTANDARES DE CONDUCTA QUE GUÍAN
DECISIONES, Y ACCIONES BASADOS EN: VALORES, PRINCIPIOS DE
ÉTICA, BIOÉTICA, INTEGRIDAD, HUMANIZACIÓN Y BUEN GOBIERNO)**

Ingrid Janneth Hortta Campos

**Universidad de La Sabana
Facultad de Medicina
Departamento de Bioética
Bogotá
2019**

**PROPUESTA PARA EL DISEÑO Y CONFORMACIÓN DE UN ÁREA PARA EL
MANEJO DE LA PLATAFORMA ÉTICA EN UN HOSPITAL PÚBLICO DE
TERCER NIVEL COMO EL HOSPITAL MILITAR CENTRAL.**

**(PLATAFORMA ÉTICA: ESTANDARES DE CONDUCTA QUE GUÍAN
DECISIONES, Y ACCIONES BASADOS EN: VALORES, PRINCIPIOS DE
ÉTICA, BIOÉTICA, INTEGRIDAD, HUMANIZACIÓN Y BUEN GOBIERNO)**

Ingrid Janneth Hortta Campos

Trabajo para optar al título de Magister en Bioética

**Asesor
Gilberto A. Gamboa Bernal MD. MSc. PhD
Profesor Departamento de Bioética
Facultad de Medicina
Universidad de La Sabana**

**Universidad de La Sabana
Facultad de Medicina
Departamento de Bioética
Bogotá
2019**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Presidente de Jurado:

Jurado:

Jurado:

Chía, Cundinamarca, _____ 2019

AGRADECIMIENTOS

A las personas que el Todopoderoso ha puesto en mi camino

La primera mujer de quien aprendí lo que son los valores, virtudes y principios mi abuelita Magdalena Campos (q.e.p.d)

Los hombres de mi vida Orlando, Johann, Jonathann

Los profesores en la Universidad de la Sabana que han guiado el proceso de aprendizaje

La MG Clara Esperanza Galvis Díaz Directora del Hospital Militar Central por creer en la propuesta y su voto de confianza para implementarla

Mis mentores en ética y bioética los Drs. Eliana Patricia Ramírez Cano y Javier Ignacio Godoy Barbosa

Margarita Suarez por su apoyo permanente

TABLA DE CONTENIDO

| | Pág. |
|--|-----------|
| TABLA DE CONTENIDO | 4 |
| LISTA DE CUADROS | 8 |
| RESUMEN | 9 |
| 1. PRESENTACIÓN | 11 |
| 2. INTRODUCCIÓN | 14 |
| 3. JUSTIFICACIÓN | 16 |
| 4. MARCO TEÓRICO | 22 |
| 4.1 Antecedentes | 25 |
| 4.1.1 Antecedentes generales | 25 |
| 4.1.2 Antecedentes Institucionales | 28 |
| 4.2 Bases Teóricas | 33 |
| 4.2.1 Definición de Términos | 33 |
| 4.2.2 Normatividad | 40 |
| 4.2.3 Ejes Temáticos | 45 |
| 4.3 Otras acciones relacionados con los objetivos específicos | 61 |
| 5. OBJETIVOS DEL TRABAJO | 63 |
| 5.1 General | 63 |
| 5.2. Específicos..... | 63 |

| | |
|---|-----------|
| 6. METODOLOGIA | 64 |
| 6.1 Fase exploratoria institucional | 64 |
| 6.2 Revisión Bibliográfica | 68 |
| 6.3 Diseño de la propuesta – Resultados..... | 68 |
| 6.3.1 Generalidades | 75 |
| 6.3.2 Definición | 76 |
| 6.3.3 Alcance | 77 |
| 6.3.4 Objetivos | 77 |
| 6.3.5 Perfil de las Personas | 80 |
| 6.3.6 Funciones | 81 |
| 6.4 Implementación de la propuesta..... | 86 |
| 6.4.1 Acciones realizadas | 87 |
| | |
| 7. PERMISOS | 91 |
| | |
| 8. PROPUESTAS 2019 | 92 |
| | |
| 9. TRATAMIENTO DATOS PERSONALES | 93 |
| | |
| 10. DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL | 94 |
| | |
| 11. CONSIDERACIONES ÉTICAS | 95 |
| | |
| 12. CRONOGRAMA | 97 |
| | |
| 13. RESULTADOS ESPERADOS | 98 |
| 13.1 Internos | 98 |
| 13.2 Externos | 99 |

14. CONCLUSIÓN

101

15. BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.

LISTA DE CUADROS

| | |
|---|----|
| 1 Descripción Comités Ética en el Hospital Militar Central 2018 | 29 |
| 2 Sistema de Principios en Bioética Centrados en la Persona | 52 |
| 3 Alineación Acciones Centradas en la Persona | 74 |

RESUMEN

El compromiso de dar respuesta a las necesidades y expectativas relacionadas con aspectos éticos, bioéticos, de integridad, humanización, transparencia dentro de una institución pública, específicamente un hospital de tercer nivel como es el Hospital Militar Central, han permitido una reflexión y adquirir un reto voluntario de implementar un sistema de gestión ética, centrado en la persona, previa sensibilización de la alta dirección sobre la pertinencia de ocuparse de la ética y el buen gobierno de manera que se facilite la toma ética de decisiones, se direcciona a través de la ética y la bioética una transformación cultural que permita que la prestación de los servicios comprometidos institucionalmente estén enmarcados en la ética.

El fortalecimiento de la plataforma ética institucional centrada en la persona permite al talento humano contar con herramientas y estrategias para dar respuesta a las necesidades de los pacientes, las familias y grupos de interés en relación a aspectos, éticos y bioéticos.

El objetivo hace referencia al diseño de una propuesta para conformar e implementar un área dentro de la institución donde se centralice y se lideren todos

los lineamientos relacionados con virtudes, valores, integridad, principios éticos y bioéticos, humanización y buen gobierno.

Para esto se realizó una fase exploratoria dentro de la institución, seguida de revisión bibliográfica y se diseñó una propuesta la cual se recomienda conformar e implementar.

Palabras Claves: Gestión Ética, Buen Gobierno, Persona, Valores, Virtudes, Integridad, Humanización, Principios Éticos y Bioéticos, Buen Gobierno.

1. PRESENTACIÓN

La gestión de una plataforma ética institucional basada en valores, virtudes, principios: éticos, bioéticos, integridad, humanización y buen gobierno en las instituciones de salud tiene gran importancia, dado el carácter humano que requiere la prestación de los servicios de salud, los cuales involucran no sólo al personal asistencial sino también al personal administrativo y en hospitales universitarios al mismo personal en formación; por lo tanto es primordial que las personas que hacen parte de la institución cuenten con la interiorización y apropiación de lineamientos éticos que den sentido a su actuar y les permita contar con herramientas para responsablemente dar respuesta a las necesidades y brindar atención a los usuarios, sus familias y grupos de interés enmarcados dentro de la ética.

Con frecuencia se confunden los conceptos valores y principios y entre estos, el concepto de dignidad humana; aunque si bien es cierto, en ocasiones son complemento y tienen aspectos comunes, tenemos que decir que los principios son el conjunto de valores, creencias y normas, que orientan y regulan la vida de la organización, estos principios se manifiestan y se hacen realidad en nuestra cultura, en nuestra forma de ser, pensar y conducirnos y los valores podrían ser el reflejo del comportamiento humano basado en los principios, por lo tanto, el concepto de principio comprende una dimensión mayor, para el concepto adoptado en el presente trabajo tendremos que agregar que los principios de cara a la materialización de los valores, configuran normas o ideas fundamentales que

dirigen el pensamiento o la conducta de los servidores, militares en comisión y personal en formación integrantes de la institución en el desarrollo de sus funciones.

El proceso propio de la institución puede introducir cambios en la forma y modos de actuar de las personas que influyen en sus principios, valores y virtudes, por lo tanto se requiere de un proceso continuo de fortalecimiento que permita articular esos cambios y que garantice que se incentive y mantengan todos los aspectos de la plataforma ética institucional compartidos en la prestación del servicio.

Los lineamientos de una plataforma ética compartidos unen a las personas y las comprometen a trabajar juntas por los objetivos estratégicos institucionales y constituyen el fundamento de las normas, preceptos, patrones de conducta que caracterizan la cultura organizacional y condicionan las conductas de las personas al ser compartidos por todos los usuarios internos estando alineados con la Misión y la Visión.

Si bien el Hospital Militar Central viene realizando acciones en relación al desarrollo de su plataforma ética, la conformación de un área que lidere el fortalecimiento de la misma favorecerá un cambio de cultura por parte de los servidores, militares en comisión y personal en formación al momento de ejercer cada una de sus funciones y desarrollar sus actividades, lo cual generará un cambio de pensamiento y de la percepción que tienen los usuarios, su familia y

grupos de interés como institución de salud pública al momento de recibir la prestación de los servicios de salud.

2. INTRODUCCIÓN

La Gestión Ética y Buen Gobierno proponen establecer un lineamiento que propicie el trabajo de la Dirección General del Hospital Militar Central en la promoción, formación y fortalecimiento de la plataforma ética en la gestión institucional.

El trabajo del Hospital Militar Central como entidad pública conlleva un compromiso moral de su personal con la misión, la visión y los objetivos estratégicos que le dan sentido y permanencia en el contexto del servicio dentro de las Fuerzas Militares de Colombia.

Desde la perspectiva de la gestión del talento humano, se plantea una mayor posibilidad para gestionar las fortalezas, cualidades, los valores y las emociones de las personas, mas no así a las personas en sí mismas; las cuales dependen más de la voluntad y de las actitudes del individuo bajo un sentido de integralidad.

La gestión ética y buen gobierno es una estrategia global a partir de la ética, constituye una actuación autorregulada, que demanda la puesta en práctica por parte de todos los funcionarios, contribuye a la toma de decisiones, a la aplicación con la convicción de los principios y valores que el desempeño de la función pública requiere para ajustar los planes estratégicos y estructuras

organizacionales hacia el logro de los objetivos y asumir sus responsabilidades frente a los públicos de interés.

La propuesta corresponde a la creación de un área con estructura organizacional de tipo funcional, integrador, multidisciplinario, a través del cual se logre sistematizar, apropiar los lineamientos propuestos en la plataforma ética con las acciones cotidianas, como respuesta a las necesidades particulares e institucionales, a través de resaltar la importancia de la práctica de los valores, las virtudes y los principios: éticos, bioéticos, integridad, humanización, buen gobierno y orientada hacia el logro en la institución de verdaderos lugares de producción de bienes y servicios con un objetivo común que garantice y mejore la satisfacción de servidores, militares en comisión, personal en formación, usuarios, sus familias y grupos de interés.

3. JUSTIFICACIÓN

El desarrollo de la gestión ética en el Hospital Militar Central debe estar fundamentado a partir de una plataforma ética, que fortalezca una cultura del reconocimiento centrado en la persona y su dignidad, donde se logre la participación de todos los servidores, militares en comisión y personal en formación, promoviendo acciones que favorezcan la toma de decisiones, la aplicación de los principios, valores y virtudes en el desempeño dentro de la institución alineados a la meta, la misión, visión, direccionamiento estratégico y estructura organizacional para el logro de objetivos, proyección institucional y la prestación del servicio de salud enmarcados en la ética.

El Hospital Militar Central es una institución con alrededor de 2400 funcionarios, que atiende una población cautiva, presta servicios de salud a usuarios de las fuerzas militares, sus familias y servicios de generación de conocimiento a diferentes grupos de interés.

El Hospital Militar Central como institución pública conforme a lo establecido en la Constitución Política de Colombia, artículo 209 busca incorporar los valores, virtudes, deberes y derechos, principios, lineamientos éticos y bioéticos, en las políticas que guían decisiones, opciones y acciones en la vida laboral cotidiana del

personal del Hospital Militar Central, por lo tanto se hace necesario a corto, mediano y largo plazo:

- ✓ Fortalecer la plataforma ética
- ✓ Dinamizar la gestión ética a nivel interno
- ✓ Proyectarla en la prestación del servicio a nivel externo

El compromiso personal es fundamental para lograr una cultura organizacional al servicio del usuario que propenda por el cambio hacia un quehacer ético, y se consigue compartiendo los lineamientos establecidos en una plataforma ética apropiada y puesta en práctica durante el laborar diario.

Por lo tanto se convierte en relevante la conformación de un área que lidere, centralice y gestione el fomento de la ética individual desde el fortalecimiento de la plataforma ética de la institución, centrada en la persona, en sus virtudes, en lograr la apropiación de valores, principios, lineamientos que son los que finalmente condicionan las conductas y las actuaciones del ser humano, en busca de una transformación cultural. Todo basado en un trabajo profundo que requiere tiempo y que para su implementación debe contar con una voluntad de la alta dirección, unos directivos que con su ejemplo y laboriosidad sean determinantes en el avance de la institución y los principales exponentes de los aspectos éticos deseados y compartidos, al igual que con un grupo de servidores, personal militar

en comisión y personal en formación quienes son los más importantes en el proceso y hacia el cual se dirigen las acciones toda vez que cada uno aporta sus valores, principios y virtudes individuales en el desempeño como elementos fundamentales de los cuales depende la integridad en el ejercicio y asume y comparte los institucionales, de manera que la prestación de los servicios redunde en la respuesta a las necesidades éticas, bioéticas, integridad, humanización de los usuarios, sus familias y grupos de interés.

El talento humano que presta servicios en las entidades públicas tiene una gran responsabilidad y requiere de ciertos estándares éticos, bioéticos, morales, valores, transparencia y eficiencia de manera que la administración pública sea congruente con las expectativas e interés de los ciudadanos.

Las personas tienen definida su ética personal, profesional y sus convicciones acerca del comportamiento en cada momento de su vida, a su vez los valores éticos institucionales influyen en modo considerable en la capacidad de desempeñarse de manera congruente. Ciertas responsabilidades individuales, derivan de la pertenencia institucional y no existirían si no se perteneciera y estuviese alineado a los lineamientos éticos institucionales, al hacer parte de la institución las acciones individuales que se realizan en el diario desempeño representan el hospital en general.

La integridad ética individual es una necesidad apremiante para lograr que el Hospital Militar Central cumpla satisfactoriamente con su responsabilidad de servicio ante los usuarios, sus familias y grupos de interés; junto a acciones específicas orientadas de modo transversal en la gestión institucional y como estrategia permanente de naturaleza proactiva, que favorezca un ambiente que permita ser coherentes con los actos, siendo rectos, honestos y comprometidos, pensar, decidir y actuar razonablemente, sin faltar a sí mismo y por ende a la institución.

Se espera a partir de la propuesta lograr la creación de un área de gestión ética y buen gobierno que lidere el manejo de la plataforma ética institucional y a la vez desarrollar una cultura ética institucional que permita incrementar el sentido de pertenencia institucional y el reconocimiento por parte de los usuarios, familiares y grupos de interés como un valor agregado a la prestación de los servicios de salud que estos estén enmarcados en lineamientos éticos.

Un área que permita elevar el estándar ético, articular las diferentes áreas de la institución para disponer de estrategias dirigidas a incorporar la ética, la bioética, los valores, la humanización y las acciones de buen gobierno en su cultura organizacional, de manera que las conductas moralmente deseables y previamente definidas en torno a un sistema de valores compartidos, sean parte integral del entorno laboral y social de la institución. Para lo cual se requiere de acciones concretas que faciliten, el fortalecimiento cultural en valores, la

implementación de instrumentos de medición y el seguimiento en el plano operativo de las conductas éticas esperadas.

El proceso reviste gran importancia y requiere implementación, desarrollo, mantenimiento de acciones de mejoramiento en todas las dependencias y en todo el accionar de la institución de manera transversal, sistemática y continua.

Incluye el fortalecimiento de la institucionalidad, elevar el estándar ético y la necesidad de articular las diferentes acciones de ética que se desarrollan en la institución al igual que la inserción de prácticas éticas en los procesos de gestión del talento humano (reclutamiento, selección, formación, educación moral y evaluación de desempeño) y otros sistemas de gestión institucional como la administración financiera, contratación administrativa, plan de compras, manejo de información, prevención de conflictos de intereses, servicios médicos y ambulatorios, lineamientos en investigación y docencia, indicadores de satisfacción del usuario y sus familias, entre otros; de manera que se favorezcan los cambios propuestos para enfrentar el reto de la calidad en la prestación del servicio, promoviendo acciones íntegras, eficientes y efectivas de los procesos, con legitimidad y credibilidad de la institución y de sus funcionarios frente al entorno para alcanzar una sana convivencia, una convicción profunda de servicio por lo público la cual exige orientar, dirigir y gestionar una mejora de los procesos, procedimientos, productos y servicios de la institución para satisfacer a los clientes

internos y externos y todas las partes interesadas mejorando la imagen corporativa y convirtiéndose así en referente para los diferentes órganos de salud de las fuerzas militares.

En esta propuesta ha de plantearse las condiciones necesarias para valorar la autonomía tanto del usuario interno como externo por encima de los instrumentos productivos, respetándose sus derechos inalienables y promoviendo su desarrollo como seres humanos. Al mismo tiempo, los servicios deben estar enmarcados en la justicia, de la misma manera que se debe tener en consideración especial las relaciones con otros grupos de interés, al exigirles igualmente prácticas o conductas éticas.

El área propuesta se centrara fundamentalmente en acciones destinadas a reforzar y enriquecer la gestión ética institucional y las acciones de buen gobierno, las cuales si bien se estaban realizando, se venían haciendo de forma independiente y no articulada, lo cual no permitía seguimiento, evaluación y acciones de mejora.

El éxito del área propuesta, necesariamente, depende de la voluntad y compromiso de la alta dirección, de la adecuada implementación y ajustes acorde al seguimiento y evaluación.

4. MARCO TEÓRICO

La gestión ética en las instituciones trata de aplicar valores y principios éticos en la toma de decisiones y en acciones concretas; se ocupa de políticas de buen gobierno, de procedimientos y normas para integrar la ética en las actividades diarias, en la comunicación asertiva, en la seguridad y oportunidad en la prestación del servicio pero sobre todo en las relaciones y comportamientos dentro de la misma, lo que permite también abordar, si se presentan, conflictos y/ o problemas.

Estas acciones se plantean bajo los direccionamientos de buen gobierno con la implementación de políticas éticas de la dirección de la entidad hacia los públicos internos y externos. El buen gobierno hace referencia a la forma en que las instituciones se organizan, son dirigidas y controladas para el logro de los objetivos, mejoran el comportamiento de los conflictos de interés, la transparencia y la gobernabilidad.

Las acciones de buen gobierno integran las mejores prácticas corporativas con el fin de generar confianza al interior, frente a los grupos de interés y la ciudadanía en general.

La gestión ética y de buen gobierno permite en las instituciones incrementar la motivación para el trabajo, la satisfacción del trabajador por el respeto por los

valores éticos que motivan a las personas y proporcionan una cultura de empresa a partir de las actuaciones y actitudes de las personas que forman la organización, basado en valores y principios compartidos, todo lo que lleva a una mejora en la imagen institucional, en la generación de confianza entre los diferentes grupos de interés tanto internos como externos y a su vez denota transparencia.

La gestión ética en una institución permite prestar atención a nivel interno en la aplicación de valores en las buenas prácticas de la gestión del recurso humano y a su vez el desarrollo de las personas y a nivel externo con los grupos de interés permite el desarrollo de acciones de manera responsable en las relaciones, manejo de conflictos de interés y venta de servicios.

La gestión ética está basada en la definición y aceptación de principios, virtudes y valores que permitan direccionar los criterios de actuación esperados, tiene en cuenta a todas las personas que están involucradas tanto interna como externamente en las acciones de la institución y busca que las personas se identifiquen con ellas y las respalden.

La gestión ética busca una cultura organizacional que defina la institución ante su propio grupo de talento humano y ante las partes interesadas y la determinación de unas herramientas que referencien o sirvan de directriz de conducta o como prácticas éticas que sensibilicen a la institución acerca de la importancia de la misma.

Las prácticas hacen referencia a documentos, programas que se establecen formalmente para definir y transmitir las virtudes, los valores y los principios que se espera sigan las personas que hacen parte de la institución, están incluidos en:

- Los Códigos de Ética y Buen Gobierno, códigos de conducta: Documentos formales, con recomendaciones precisas, pautas que mejoran el comportamiento interno y con los grupos de interés.
- Departamentos o responsables de políticas y prácticas éticas: Encargados de asegurar que todo el personal desempeñe sus funciones de manera compatible con el más alto grado de integridad
- Los comités de ética: Se encargan de vigilar el cumplimiento de los códigos de ética y buen gobierno, asesorar en la búsqueda de soluciones a los problemas éticos, valorar los intereses de los clientes interno y externo.
- Programas de formación ética: Como base para la resolución de problemas éticos.
- Canales de recogida de información: Para resolución de conflictos o en búsqueda de conocimiento o asesoría.
- Auditorias éticas: Herramientas para dar respuesta a las exigencias de transparencia, anticorrupción. En España existen 2 sistemas SGE21- Foretica y la norma SA8000 de la Organización Social Accountability Internacional

4.1 Antecedentes

4.1.1 Antecedentes generales

1970: Surge en Estados Unidos la ética de los negocios a partir del escándalo Watergate donde la sociedad perdió la confianza en las empresas y el gobierno en razón a descubrirse un comportamiento deshonesto en la Casa Blanca. ¹

1987: Llega la ética de los negocios a Europa donde la denominaron Ética de la empresa teniendo en cuenta que la empresa es más que un negocio, es un grupo humano que realiza una tarea conjunta para prestar algún servicio a la comunidad. Se crea entonces La Red Europea de Ética de la Empresa EBEN (European Business Ethics Network) que da alcance a la ética empresarial y la responsabilidad social corporativa ²

1987: En Costa Rica se crea La Comisión Nacional de Rescate de Valores (CNRV), con la siguiente Misión: “Somos una organización dedicada a promover,

¹ Ruiz Otero E, Gago García M, García Leal C, López Barra S. Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa. 2 Edición. Madrid. McGraw Hill/Interamericana de España. 2013.

² T. De George R. Valores y Ética para el Siglo XXI. 1 Edición. España. TF Editores. 2012.

formar y fortalecer en ética y valores, en las instituciones del sector público, en las organizaciones privadas y en la sociedad costarricense, mediante acciones conjuntas con los sectores de la sociedad.” Con el objetivo de “Promover, formar y fortalecer la ética, los valores y la gestión ética en las instituciones del sector público, en las organizaciones privadas y en la sociedad costarricense coadyuvando con la probidad, transparencia y rendición de cuentas.”³

1990: Adela Cortina⁴ filósofa española, catedrática de ética en la Universidad de Valencia define la ética como “un saber que pretende orientar la acción humana de un modo racional en el conjunto de nuestras vidas” y la ética de la empresa como: “el descubrimiento y aplicación de valores y normas compartidos por una sociedad pluralista al ámbito peculiar de la empresa, lo cual requiere entenderla como un modelo comunitario”.

Este pensamiento la lleva a crear la Fundación ETNOR (Ética de los negocios y las organizaciones) con el fin de promover el conocimiento, difusión y respeto de

³ Comisión Nacional de Valores Costa Rica. Lineamientos para las Comisiones Institucionales de Ética y Valores en la Gestión Ética. Costa Rica. 2014. p. 2-14.

⁴ Cortina A. Ética de la empresa. Claves para una nueva cultura empresarial. Madrid. Editorial Trotta. 2003.

los valores éticos en la actividad económica y las organizaciones e instituciones públicas y privadas.

2006: En Colombia se emite el Modelo de Gestión Ética para las entidades del Estado bajo el programa “Eficiencia y Rendición de Cuentas en Colombia” que ejecuta la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional –USAID- bajo la operación de Casals & Associates Inc. En relación a los “Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos” del Modelo Estándar de Control Interno –MECI- adoptados por el Gobierno de Colombia mediante el Decreto No. 1599 de 2005.

“La Gestión Ética busca promover en el interior de la entidad pública un conjunto de valores y políticas dentro del gran marco de los Derechos Humanos, para que se constituyan en carta de navegación de las acciones cotidianas y de la toma de decisiones que los servidores públicos deban acometer. Organizacionalmente, postula que toda entidad tiene una profunda responsabilidad social y ética con las consecuencias que sus actuaciones generan en todos aquellos sistemas con los que se relaciona, tanto interna como externamente” ⁵

⁵ USAID. Programa de Eficiencia y Rendición de Cuentas Colombia Modelo de Gestión Ética para las Entidades del Estado. Fundamentos Conceptuales y Manual Metodológico. Bogotá. 2006. p. 47-74.

4.1.2 Antecedentes Institucionales

En el Hospital Militar Central si bien se vienen trabajando lineamientos éticos, bioéticos, integridad y humanización estos se han venido desarrollando a través de acciones de forma aislada a saber:

4.1.2.1 Código de Ética y Buen Gobierno.

Resolución No. 343 de 03MAY2016 “Objetivo General: Establecer orientaciones éticas para el personal del Hospital Militar Central, respecto al comportamiento relacionado con la realización de sus actividades, funciones de su cargo y el trato con los funcionarios y actores externos de la entidad así como las políticas orientadas a la prestación de servicios de salud para los afiliados y beneficiarios del Subsistema de Salud de las Fuerzas Militares”

Dentro del mismo se encuentran incluidos: los valores y principios institucionales, la conformación del Comité de Ética Institucional y la Política de Humanización como “Fomentar en el actuar personal, el servicio con calidez, amabilidad e integralidad entendiendo los componentes físicos, sociales, emocionales y espirituales de los usuarios y sus familias.

El Código y los componentes que lo integran fue publicado en la intranet de la institución y las actividades de socialización y/o apropiación dentro de la institución fueron limitadas.

4.1.2.2 Comités de Ética

Los comités que se relacionan a continuación fueron conformados y funcionan de forma independiente bajo los lineamientos establecidos por los mismos comités, están activos y en proceso de reestructuración. Estos comités dan respuesta a las necesidades relacionadas con el desarrollo de la investigación científica y los relacionados con la prestación de los servicios integrales de salud en donde se presenten conflictos o dilemas bioéticos.

Los comités de Bioética Clínico Asistencial y Ética en investigación fueron fortalecidos bajo trabajos de grado de la especialización de Bioética de 2 de los miembros en los años 2010 y 2011. A continuación se describen los comités existentes en la institución, sus objetivos, conformación y funciones.

1 Descripción Comités Ética en el Hospital Militar Central

Elaboración Propia

| COMITÉ | ÉTICA EN INVESTIGACIÓN Resolución No. 545 de 27JUN2014 | BIOÉTICA CLÍNICO ASISTENCIAL Resolución No. 1049 2010 | ÉTICA Resolución No. 343 03MAYO2016 |
|---------------------|---|---|---|
| NORMATIVIDAD | RESOLUCION NUMERO 8430 DE 1993 (Octubre 4) Por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. RESOLUCION NUMERO 2378 DE 2008 (Junio 27) Por la cual se adoptan las Buenas Prácticas Clínicas para las instituciones que conducen investigación con medicamentos en seres humanos | RESOLUCION 13437 DE 1991 Por la cual se constituyen los comités de Ética Hospitalaria y se adoptan el Decálogo de los Derechos de los Pacientes. | Decreto 943 de 2014 Adóptese la actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI” Artículo 2.2.21.6.1. Ley Estatutaria de 2015 Artículo 10 (Derechos y Deberes de Las personas) |

| | | | |
|--------------------|--|--|--|
| OBJETIVO | <p>Crear el Comité de Ética en Investigación (CEI) como un comité multidisciplinario, cuyo objeto es deliberar y decidir; sus conceptos y decisiones deben ser acatados por todos los actores dentro del Hospital Militar Central; así mismo debe realizar las gestiones necesarias para el mantenimiento de la integridad de los sujetos participantes en investigación.</p> | <p>Velar por el cumplimiento de derechos y deberes ciudadanos en relación con la gestión hospitalaria y de calidad de los servicios, atendiendo casos de violación de los mismos.</p> | <p>Establecer orientaciones de comportamiento para el personal del Hospital Militar Central, relacionado con la realización de sus actividades o funciones, el desarrollo de las relaciones interpersonales y así mismo el trato de los funcionarios con actores externos de la entidad.</p> |
| INTEGRANTES | <p>Integrantes con carácter multidisciplinario</p> <ol style="list-style-type: none"> Un integrante cuya área primaria de interés sea un área no científica Un médico, con experiencia en investigación Un integrante que sea independiente de la institución, designado por la Dirección General de Sanidad Militar. Un representante de la comunidad. <p>Integrantes con carácter de asesores o consultores</p> <ol style="list-style-type: none"> Un integrante con entrenamiento en Bioética Un integrante con entrenamiento en metodología de la investigación Un integrante con entrenamiento en epidemiología Un integrante que pertenezca a la rama del derecho Un integrante que sea químico farmacéutico. | <p>Representante Médico Cuidado Intensivo</p> <p>Representante Médico de las especialidades Médicas</p> <p>Representante de las especialidades quirúrgicas</p> <p>Representante del servicio de urgencias</p> <p>Representante Médico de Docencia</p> <p>Representante de enfermería</p> <p>Representante de Jurídica</p> <p>Representante de la Administración</p> <p>Representante de los usuarios</p> <p>Representante de Atención al usuario: Trabajadora Social</p> <p>Asesor Externo</p> | <p>Director general o su delegado</p> <p>Subdirector Médico</p> <p>Subdirector de Servicios Ambulatorios y de Apoyo Diagnóstico y Terapéutico</p> <p>Subdirector Administrativo</p> <p>Subdirector de Docencia e Investigación Científica</p> <p>Subdirector de Finanzas</p> <p>Talento Humano</p> |

| | | | |
|------------------|---|--|---|
| FUNCIONES | <p>a. Salvaguardar los derechos, la seguridad, la dignidad y bienestar de los sujetos que participan en los proyectos de investigación.</p> <p>b. Verificar los mecanismos propuestos dentro de los protocolos que protejan la seguridad contra daños ocasionados por la participación de los sujetos en las investigaciones.</p> <p>c. Identificar en los protocolos el respeto por los derechos de los participantes, la protección del Ambiente y la conservación de los sistemas ecológicos.</p> <p>d. Verificar los mecanismos que garanticen la comunicación entre los sujetos de investigación y los investigadores.</p> <p>e. Formular criterios éticos institucionales sobre la investigación, a partir de los principios y de las normas de nivel internacional, nacional y local.</p> <p>f. Asesorar la toma de decisiones relacionadas con aspectos éticos en investigación.</p> <p>g. Aprobar, modificar o desaprobar desde el punto de vista ético las actividades investigativas de la institución,</p> <p>h. pronunciarse sobre la viabilidad y los demás aspectos éticos de proyectos de investigación, con seres vivos o materiales procedentes de los mismos, ya sean estos institucionales o no.</p> <p>i. Verificar que los protocolos de investigación estén encaminados a la protección de los intereses de la comunidad en general.</p> <p>j. Evaluar la validez ética de los protocolos de investigación que se le presenten, aprobar, solicitar modificaciones, rechazar o aplazar su inicio, y conceptuar por escrito sobre los mismos, dejando acta de las actuaciones y sus soportes con la debida reserva y garantía del archivo.</p> <p>k. Obtener y mantener la documentación requerida de cada estudio puesto a su consideración.</p> <p>l. Solicitar y revisar toda la información que se le proporcionará al sujeto de estudio, (el consentimiento informado, folletos y cuestionarios).</p> | <p>Velar por el cumplimiento de los derechos y deberes de los ciudadanos en relación con la gestión hospitalaria y calidad de los servicios, atendiendo casos de violación de los mismos.</p> <p>Investigar exhaustivamente las repercusiones humanas y morales de la evolución de las ciencias biológicas y conductuales.</p> <p>Fomentar el conocimiento de los problemas y dilemas de orden bioéticos, no sólo entre los integrantes de las distintas profesiones médicas y los círculos científicos, sino entre el público en general.</p> <p>Velar por el respeto incondicionado de la dignidad de la persona del paciente, su familia y del personal que presta servicios en toda la institución.</p> <p>Servir de órgano consultivo a pacientes, profesionales de la salud y directivos de la institución para colaborar en la toma de decisiones en los que la ética y la bioética intervengan de manera directa o indirecta.</p> <p>Dar asesoría y educación al personal clínico en la toma de decisiones que comprometan la vida, dignidad e integridad de la persona humana.</p> <p>Fomentar la educación de toda la Institución en la práctica y ejercicio de los principios éticos y bioéticos y proponer estrategias de solución a conflictos, dilemas y dificultades en la atención clínica general.</p> <p>Investigar, deliberar y dar su parecer sobre problemas éticos y bioéticos concretos relacionados con la Institución, el personal asistencial, el paciente, la familia y la sociedad.</p> <p>Capacitación y actualización permanente de todos sus integrantes en contenidos relacionados con la ética y la bioética.</p> | <p>Definir las políticas del programa de gestión ética.</p> <p>Diseñar estrategias para dinamizar la gestión ética del Hospital Militar</p> <p>Coordinar las actividades del equipo de agentes de cambio para implementar la gestión ética en la Entidad.</p> <p>Promover, junto con el equipo de agentes de cambio, la conformación de los grupos de promotores de prácticas éticas en las diversas dependencias de la Entidad.</p> <p>Hacer seguimiento y evaluar los resultados de los procesos de implementación de la gestión ética, para recomendar y/o disponer ajustes a las actividades programadas.</p> <p>Servir de instancia de interpretación de los Códigos de Buen Gobierno y de Ética, ante conflictos éticos que involucren a servidores públicos de la Entidad.</p> <p>Darse su propio reglamento.</p> <p>Realizar las demás funciones que le sean asignadas por el Director General del Hospital Militar Central y que se relacionen con sus políticas y objetivos</p> |
|------------------|---|--|---|

En el país y específicamente en las entidades públicas no es tan usual contar con departamentos o cargos relacionados con aspectos éticos, en algunas empresas como Ecopetrol existen gerencias de ética y cumplimiento. En las instituciones de salud se conforman comités de ética, la mayoría asignan esta función a las áreas jurídicas, de recursos humanos teniendo en cuenta que tiene que ver con el recurso humano, el respeto por los derechos humanos, la mejora de las condiciones de los trabajadores y el apoyo a realización laboral y la vida familiar.

Argumentos para intervenir basado en los antecedentes:

- ✓ ¿Por qué es importante fortalecer la plataforma ética institucional?

Con el objeto de empoderar a los servidores públicos, los militares en comisión y el personal en formación de la institución en relación a los valores, los principios, la integridad para guiar y seguir el comportamiento y la toma de decisiones éticas dentro de la institución, independientemente de la forma de ser de cada uno pero si alineados con el direccionamiento estratégico institucional

- ✓ ¿Por qué se debe permear todos los procesos con la ética, los valores y los principios de buen gobierno?

Como alternativa y mecanismo de integración de la ética personal en el funcionamiento institucional, de manera que los valores, principios e ideales éticos se transformen en acciones concretas en la prestación del servicio.

✓ ¿Por qué se debe consolidar un comportamiento ético común?

Una institución que trabaja bajo principios éticos, trabaja de forma socialmente responsable.

Con base en la revisión de antecedentes y conceptos previos se determinan como conceptos relacionados directa e indirectamente los relacionados con la persona, valores, principios, ética, bioética, humanización, servicio público, gestión ética.

4.2 Bases Teóricas

4.2.1 Definición de Términos

4.2.1.1 Servidores Públicos: Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio.⁶

⁶ Colombia. Constitución Política de Colombia. Artículo 123.1991.

4.2.1.2 Humanizar: Es un asunto ético, que tiene que ver con los valores que conducen nuestra conducta en el ámbito de la salud. Cuando los valores nos llevan a diseñar políticas, programas, realizar cuidados y velar por las relaciones asociadas con la dignidad de todo ser humano, hablamos de humanización.⁷

4.2.1.3 Códigos de ética de las Entidades Públicas: Revisten las siguientes características:

- Son marcos comunes de valores que orientan a la entidad hacia un horizonte ético compartido y que promueven el “vivir bien” y el “habitar bien” de los integrantes al interior de la organización y en la sociedad a la que pertenecen.
- Son documentos que establecen pautas de comportamiento de los servidores, y que señalan parámetros para la solución de los conflictos que puedan presentarse al interior de la entidad y con su entorno inmediato.
- Son textos que explicitan las respuestas que la entidad está dispuesta a dar a las obligaciones éticas con sus públicos internos y externos, dando cuenta de la calidad deseada de la acción social que la organización emprende.⁵

⁷ Bermejo J. ¿Derecho a la humanización? Barcelona. 2014. Disponible en: <https://www.josecarlosbermejo.es/derecho-a-la-humanizacion/>.

- 4.2.1.4 Código de Buen Gobierno: Disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen el gobierno de las entidades, que a manera de compromiso ético buscan garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente en la administración pública. Este documento recoge las normas de conducta, mecanismos e instrumentos que deben adoptar las instancias de dirección, administración y gestión de las entidades públicas, con el fin de generar confianza en los públicos internos y externos hacia el ente estatal.⁸
- 4.2.1.5 Grupos de Interés: Personas, grupos o entidades sobre las cuales el ente público tiene influencia, o son influenciadas por ella. Es sinónimo de “Públicos internos y externos”, o “Clientes internos y externos”, o “partes interesadas”.⁸
- 4.2.1.6 Calidez: En la atención, entendida esta como transmitir al paciente y su familia calor humano genuino, generar empatía, tener una actitud diligente y optimista y propiciar un ambiente cálido y agradable, se utiliza para referirse a uno de los valores personales que puede tener un individuo. Es un sinónimo de cordialidad y afecto humano, ya que las personas cálidas son aquellas que suelen ser muy queridas, amables con el otro y carismáticas. Cuando se habla de la calidez de una persona se está haciendo alusión a su capacidad de empatía y de poder hacer que el resto de las personales se sienta bien.

⁸ Colombia. Supersalud. Circular Instructiva No.045. Supersalud.2007.

4.2.1.7 Enfoque Diferencial: Se entiende como el “método de análisis, actuación y evaluación, que toma en cuenta las diversidades e inequidades de la población en situación o en riesgo de desplazamiento, para brindar una atención integral, protección y garantía de derechos, que cualifique la respuesta institucional y comunitaria”. Involucra las condiciones y posiciones de los/las distintos/as actores sociales como sujetos/as de derecho, desde una mirada de grupo socioeconómico, género, etnia e identidad cultural, y de las variables implícitas en el ciclo vital - niñez, juventud, adultez y vejez.⁹

4.2.1.8 Comunicación asertiva: Se logra cuando se genera confianza y se establecen canales de comunicación eficaces que permitan escuchar las necesidades, sentimientos, deseos y opiniones de la persona y permitan transmitirle de una manera clara y cálida la información que se requiere de acuerdo a la condición de cada ser humano. La comunicación asertiva denominamos aquella mediante la cual logramos manifestar a los otros de forma simple, clara y oportuna, lo que sentimos, queremos o pensamos, habilidad social de gran valor, que está asociada a la inteligencia emocional y a la capacidad para comunicarse de manera armoniosa y eficaz con los demás. Así, en la comunicación asertiva ha de primar siempre el equilibrio: se trata de

⁹ Colombia. Presidencia de la Republica. Manual de Excelencia Ética y Buen Gobierno. Manual: M-DE-03 Versión 04. 2016.

comunicar de manera clara y objetiva nuestro punto de vista, nuestros deseos o nuestros sentimientos, con honestidad y respeto, sin menoscabar, ofender o herir al otro o a sus ideas u opiniones

- 4.2.1.9 Comunicación Efectiva. Medio por el cual las personas, emiten y reciben información interactuando por medio de palabras habladas, escritas, gestos, miradas que denotan su afectividad, creando así una capacidad de intercambio en la información.
- 4.2.1.10 Conflicto de Interés: situación en virtud de la cual una persona, en razón de su actividad, se encuentra en una posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.
- 4.2.1.11 Comité de Ética en Investigación: “El Comité de Ética es la organización responsable de garantizar la protección de los derechos, seguridad y bienestar de los seres humanos involucrados en un estudio clínico por medio de la revisión, aprobación y seguimiento constante del proyecto de Investigación, enmiendas, consentimiento informado de los participantes del estudio, entre otros documentos relacionados. Esta evaluación siempre debe estar enfocada hacia la integridad del participante del estudio, por encima de la factibilidad que implica la realización de un estudio de investigación en un Centro o IPS. Por esta razón el Comité de Ética es la máxima autoridad dentro del Centro de

Investigación en lo que tiene que ver con el mantenimiento de la integridad del participante de investigación.”¹⁰

4.2.1.12 Comité Bioética: es un comité que trata sistemáticamente y de manera continua sobre las dimensiones éticas (a) de las ciencias de la salud, (b) de las ciencias de la vida, y (c) de las políticas innovadoras en materia de salud. La expresión “comités de bioética” indica que un grupo (presidente y miembros) se reúne regularmente para tratar de cuestiones que no son simplemente factibles, sino además ampliamente normativas. Dicho de otra manera, un comité no se reúne únicamente para determinar cuál es o no la situación en un campo de interés determinado, sino además para responder a la pregunta: ¿Cómo debemos decidir y actuar?”¹¹

4.2.1.13 Comité Ética Hospitalaria: Comité que tiene por objeto adoptar como postulados básicos para propender por la humanización en la atención a los pacientes y garantizar el mejoramiento de la calidad en la prestación

¹⁰ Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. Riesgos Profesionales. Enfoque Diferencial. Colombia. 2013

¹¹ Colombia. INVIMA. GUÍA PARA LOS COMITÉS DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN Código: ASS-RSA-GU040 Versión: 00 Fecha de Emisión: 01/04/2015. Bogotá. P.1.

del servicio público de salud en las Instituciones Hospitalarias Públicas y Privadas, los Derechos de los pacientes ¹²

4.2.1.14 Entorno saludable laboral saludable : Es un entorno de trabajo en el que los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concernientes al ambiente físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del Ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud personales en el ambiente de trabajo, y
- Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad. ¹³

4.2.1.15 Humanizar los cuidados: Humanizar el mundo de la salud es un proceso complejo que comprende todas las dimensiones de la persona y que va desde la política hasta la cultura, la organización sanitaria, la

¹² UNESCO Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos. Paris. 2005.

¹³ Colombia. Decreto Número 780. 6 Mayo Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social. Colombia. 2016.

formación de los profesionales de la salud, el desarrollo de planes de cuidados, etc.¹⁴

4.2.2 Normatividad

4.2.2.1 Internacional

- La convención interamericana contra la corrupción 1996
- Convenio de Asturias de Bioética 1997
- La carta de la tierra 2000-2002
- Convención de las naciones unidas contra la corrupción 2003
- Carta iberoamericana de la Función Pública (2003),
- UNESCO Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos – Octubre 2005
- Declaración Internacional de Rijeka (2011)
- Datos_Geneticos_Humanos UNESCO 2015
- Declaración universal de los derechos humanos 2015
- Manual de ética médica de la WMA – 2015

¹⁴ Organización Mundial de la Salud OMS. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. 2010

- Joint Commission International Accreditation. Estándares internacionales de acreditación de hospitales 2015

4.2.2.2 Nacional

- Constitución Política De Colombia. “ARTICULO 209º—La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado. La administración pública, en todos sus órdenes, tendrá un control interno que se ejercerá en los términos que señale la ley.”

Título II De Los Derechos, Las Garantías y los Deberes

Capítulo 1 De Los Derechos Fundamentales

Capítulo 5 De Los Deberes Y Obligaciones

- Ley 1164 de 2007
Por la cual se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud
CAPITULO VI De la prestación ética y bioética de los servicios Artículos 34, 35,36, 37
- Ley 1437/2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Artículo 3 Principios

- Ley Estatutaria 1581 DE 2012 Congreso De Colombia, por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales.
- Ley Estatutaria 1751 De 2015, por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones. Artículo 10. Derechos y deberes de las personas, relacionados con la prestación del servicio de salud.
- Ley 23 1981. Ética médica
- Decreto 1377 del 27 Junio De 2013, De La Presidencia De La Republica De Colombia, Por El Cual Se Reglamenta Parcialmente La Ley 1581 De 2012
- Decreto 2482 De 2012, De la Presidencia de la Republica, Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- RESOLUCION 13437 DE 1991, Por la cual se constituyen los comités de Ética Hospitalaria y se adoptan el Decálogo de los Derechos de los Pacientes
- Resolución No. 8430 De 1993 Ministerio De Salud, por la cual se establecen las normas técnicas, científicas y administrativas para la investigación en salud.
- Resolución No. 4343 de 2012, Ministerio de Salud y protección Social, Por medio de la cual se unifica la regulación respecto de los lineamientos de la Carta de Derechos y Deberes del Afiliado y del Paciente en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y de la Carta de Desempeño de las entidades promotoras de salud de los regímenes contributivo y subsidiado y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 943 De 2014, de la Presidencia de la Republica, Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)

- Código de ética del Ministerio de la protección social 2007
- NTCGP 1000:2009: Sistema de gestión de la Calidad para la Rama Ejecutiva del Poder Público y Otras Entidades prestadoras de servicios.
- Decreto 2693 de 2012: Por el cual se establecen los lineamientos generales de la Estrategia de gobierno en Línea de la República de Colombia, se reglamentan parcialmente las Leyes 1341 de 2009 y 1450 de 2011, y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1151 de 2008: Por el cual se establecen los Lineamientos generales en la Estratégica Gobierno en Línea de la República de Colombia, se reglamenta parcialmente la Ley 962 de 2005 y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 2573 de 2014: Lineamientos generales de Gobierno en Línea.
- Ley 1712 de 2014: Ley de Transparencia.
- Decreto 943 de 2014: Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno.
- Manual de MECI 2014: Lineamientos MECI 2014.
- Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1751 de 2015 -Derecho fundamental a la salud
- Manual de ética y buen gobierno de la Supersalud 2016

4.2.2.3 Institucional

- Ley 352 de 1997, Artículo 45
- Decreto 4780 de 2008: Por el Cual se modifica la estructura del Hospital Militar Central y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1795 de 2000, articulo 52
- Decreto 4781 de 2008 Ajuste y Modificación de la planta de personal de Empleados públicos del Hospital Militar Central
- Funciones de la institución
- Ley 352 de 1997
- Acuerdo No. 02 del 31 Mayo 2002
- Acuerdo No. 06 del 28 Noviembre de 2012
- Resolución No. 1049 de 2010 Por la cual se crea el Comité Bioético Clínico Asistencial
- Resolución No. 545 de 2014 Por la cual se crea el Comité de Ética en Investigación
- Resolución 1088 de 2015 Por la cual se crea el Comité Científico Interdisciplinario para el Derecho a Morir con Dignidad
- Resolución No. 343 de 2016 Por la cual se adopta el Código de Ética y Buen Gobierno
 - Resolución 343 de 03 MAYO 2016 Por la cual se Adopta el Código de Ética y buen Gobierno para El Hospital Militar Central.
-

4.2.2.4 Normas específicas relacionadas con el proceso:

- SGE21:2005: propuesta por Forética (Foro para la Evaluación de la Gestión Ética), es un modelo que se basa en la superación voluntaria de los aspectos legislativos. Este sistema abarca nueve áreas (alta dirección, clientes, proveedores y subcontratistas, recursos humanos, entorno social, entorno ambiental, inversores, competencia y administraciones competentes) y establece criterios de gestión responsable para cada una de ellas.
- SA 8000:2001: Es una certificación voluntaria de reconocimiento internacional, creada por una organización estadounidense llamada Social Accountability International (SAI) con el propósito de promover las mejores condiciones laborales y de ejercer un mayor control sobre la cadena de suministro.

4.2.3 Ejes Temáticos

4.2.3.1 Persona

Persona proviene del latín *persōna*, que significa ‘máscara de actor’ o ‘personaje teatral’, y este del etrusco *phersu*, que a su vez viene del griego πρόσωπον (*prósōpon*), que traduce precisamente ‘máscara’. ¹⁵

4.2.3.2 Dignidad

(lat. *dignus*) significó igual, del mismo precio o valor, de donde se derivaría la acepción de algo justo o merecedor de respeto. ¹⁶

¹⁵ Cfr. Dicci. RAE

4.2.3.3 Valores

Valor viene del latín —valére II que significa estar en forma, ser fuerte, ser capaz de algo, ser útil para algo, valerse por sí mismo. Pero, más radicalmente, viene del griego —axios II (—lo que valeII, —lo que tiene un precioll, —lo que todo el mundo considera digno de estimaciónII) De ahí surge la axiología como ciencia de los valores o filosofía de los valores, que es una corriente de comienzos del siglo XX, cuyo máximo exponente fue Max Scheler.¹⁷

Los valores son convicciones profundas que nos indican un modo de actuar y conducirse en la vida, son referentes de conducta según los cuales nos comportamos de determinada manera por considerarla éticamente correcta.

Los valores se manifiestan en conductas o acciones específicas, por medio de las cuales las personas expresan o reflejan una convicción interna, por la cual se inclinan a actuar de determinada manera y están presentes en los

¹⁶ Martínez Gómez J.A. La dignidad como fundamento del respeto a la persona humana, en Contribuciones a las Ciencias Sociales. 2010. Disponible en: www.eumed.net/rev/cccss/07/jamg2.htm

¹⁷ Yarce J. Los Valores Son Una Ventaja Competitiva. Bogotá. Ediciones Lizarazo. 2009.

objetivos, el proceder, las acciones en los diferentes ámbitos tanto personales como familiares, sociales y laborales.

Cada persona los elige de forma libre y consiente, los vive, los califica de acuerdo a su propia percepción y aceptación por lo tanto son diferentes los ideales éticos del deber ser para cada quien.

Los valores pueden ser personales, sociales, culturales, materiales, espirituales y morales, positivos y negativos.

4.2.3.4 Virtudes

Virtud viene de —visll, que quiere decir fuerza

Las virtudes se entienden como un conjunto de hábitos a partir de los cuales se determina el comportamiento de una persona, se consideran una repetición de un conjunto de acciones positivas.

Se aprenden y se manifiestan de forma voluntaria, se desarrollan como parte de la vida tras su ejecución habitual, forman parte de la personalidad.

Las virtudes son de carácter universal y lo que es una virtud en uno lo es también en otro, son fuerzas que llevan la persona a la excelencia, implican el esfuerzo constante en la práctica de hábitos buenos, La virtud da estabilidad al valor y prolonga su vivencia en el tiempo, consiste en la intención permanente que hay en la persona de alcanzar un bien determinado, valioso para la persona.

La virtud sólo puede dirigirse al bien. Su sentido pleno se alcanza en la comunicación a los demás de lo mejor de sí mismo. ¹⁷

4.2.3.5 Principios

Creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo.

“Principio” viene del latín principium y del griego arjé. Significa —aquello de lo cual algo proviene de una determinada manera, se habla a veces de los principios como normas supremas o reglas superiores que orientan la acción de un ser humano. Son de carácter general, universal. Son declaraciones propias del ser humano independientemente de su cultura, raza, ideología o religión. Ej. Amar al prójimo, respetar la vida, etc.

Pueden ser ontológicos (del ser) y principios lógicos, relativos al conocimiento, epistemológicos o éticos, se encuentran en el campo social, jurídico, médico o administrativo.¹⁷

4.2.3.6 Principios Bioéticos del Principialismo

4.2.3.6.1 Principio de la autonomía: se le define como la obligación de respetar los valores y opciones personales de cada individuo en aquellas decisiones básicas que le atañen. Presupone incluso el derecho a equivocarse al hacer una elección. Este principio constituye el fundamento para la regla del consentimiento libre e informado

en el que se asume al paciente como una persona libre de decidir sobre su propio bien y que este no le puede ser impuesto en contra de su voluntad por medio de la fuerza o aprovechándose de su ignorancia.¹⁸

4.2.3.6.2 Principio de beneficencia: es la obligación de hacer el bien, como uno de los principios clásicos hipocráticos. En el clásico modelo paternalista, el profesional médico podía imponer su propia manera de hacer el bien sin contar con el consentimiento del paciente. El actuar ético no postula solamente el respeto de la libertad del otro: incluye el objetivo del bien. Como las miradas del bien son múltiples, dependen de los individuos y las comunidades; este principio debe ser subordinado al de la autonomía. No se puede buscar hacer un bien a costa de hacer un daño; por ejemplo, el experimentar en humanos por el 'bien de la humanidad'; no se puede hacer sin contar con el consentimiento de los sujetos, y menos sometiéndolos a riesgos o causando daño.¹⁸

4.2.3.6.3 Principio de no maleficencia: consiste en el respeto de la integridad del ser humano y se hace cada vez más relevante ante los avances técnico-científicos. El principio de no maleficencia es un aspecto de la ética médica tradicional *primum non nocere*, pero lo relativiza y actualiza: el médico no está obligado a seguir la voluntad del paciente si la juzga contraria a su propia ética.

¹⁸ Beauchamp TL, Childress JF. Principios de ética biomédica. Barcelona: Masson, 1999.

Generalmente, coincide con la buena práctica médica que le exige al médico darle al paciente los mejores cuidados prescritos por el estado del arte. No obstante, la posición moral del médico se inspira también en conceptos filosóficos o religiosos que sus pacientes no comparten: si un médico estima contra su conciencia practicar un aborto o una inseminación artificial, este principio lo autoriza a oponer un rechazo a esta demanda (objeción de conciencia), pero tiene la obligación moral de referir a otro colega no objetor.¹⁸

4.2.3.6.4 Principio de justicia: consiste en el reparto equitativo de cargas y beneficios en el ámbito del bienestar vital, evitando la discriminación en el acceso a los recursos sanitarios. Este principio impone límites al de autonomía, ya que pretende que la autonomía de cada individuo no atente a la vida, libertad y demás derechos básicos de las otras personas. En este principio se entra en el campo de la filosofía social y política; se trata de regular la distribución o la asignación de los recursos limitados, insuficientes para la satisfacción de todas las necesidades y solicitudes.¹⁸

4.2.3.7 Principios Bioéticos Centrados en la Persona

4.2.3.7.1 El principio de defensa de la vida física: condición de cualquier valor. Esto implica el reconocimiento del valor personal de la vida corporal, y la exigencia del respeto a esa vida desde su concepción hasta su término natural. El cuerpo no

puede ser considerado como un instrumento de la persona, porque forma parte de su propia esencia. ¹⁹

4.2.3.7.2 El principio de libertad y responsabilidad. Debe procurarse que todos los que participan en una acción puedan ejercer conscientemente su libertad. Se trata de un concepto de libertad que no es simple libre arbitrio, sino que asume las consecuencias que lleva consigo la elección hecha. El valor moral no atenderá sólo a la autonomía con la que se ha realizado la acción, sino también a la realización de la persona en esa elección. ¹⁹

4.2.3.7.3 El principio de totalidad o principio terapéutico. Por el bien de la totalidad del individuo, es lícito privarse de alguna parte como único camino para obtener el bien de la totalidad. Por ejemplo, hay que privar a la persona de un miembro cancerígeno para lograr que su salud sea mejor. Además, se suele exigir que la relación “todo-parte” sea restringida al individuo y no se aplique a la relación individuo-sociedad. Así, por ejemplo, no sería lícito acabar con la vida de una persona inocente para salvar a la sociedad de un peligro. ¹⁹

4.2.3.7.4 El principio de socialidad y subsidiaridad. Consiste en la promoción de la vida y de la salud de la sociedad a través de la promoción de la vida y de la salud

¹⁹ Gómez Sánchez P.I. Principios básicos de bioética, Rev Per Ginecol Obstet. 2009. p. 230-233.

de la persona singular: al margen de toda forma de individualismo o colectivismo, la socialidad está finalizada por la consecución del 'bien común' a través de la consideración de los 'bienes individuales'. El principio de socialidad está integrado en el de subsidiariedad que prescribe la obligación del cuidado de los más necesitados. Socialidad y subsidiariedad derivan del deber de respeto recíproco interpersonal fundado en el reconocimiento de la dignidad de los demás en cuanto personas: la persona es la fuente y el fin de la sociedad, en cuanto se realiza participando en la realización del bien de los semejantes. Estos últimos principios se refieren al problema de la política económica sanitaria: es precisamente el tema de la macro-distribución de los recursos, o sea, la decisión relativa a cuánto se debe invertir en el sector sanitario, etc.¹⁹

2 Sistema de Principios en Bioética Centrados en la Persona

| Bioética Clínica Médico – Paciente | Bioética Institucional Institución – Médico- Usuario | Bioética Social Ministerio de Salud y Protección Social |
|---|--|---|
| Defensa de la vida física | | |
| Reconocimiento del valor personal de la vida corporal | Servir a los usuarios y a sus familias con equidad y dignidad humana | Reconocimiento de atención centrada en la persona, familia, comunidad. |
| Respeto a la vida | Respeto de la dignidad de la persona | Derecho a no ser sometidos en ningún caso a tratos crueles o inhumanos que afecten su dignidad, ni a ser obligados a soportar sufrimiento evitable. |
| Libertad y Responsabilidad | | |
| Ejercer conscientemente su libertad – Autonomía y | Respeto por los derechos de los pacientes | Derecho a obtener información clara, apropiada y suficiente por parte del |

| | | |
|---|--|---|
| realización al ejercerla | | profesional de la salud tratante que le permita tomar decisiones libres, conscientes e informadas respecto de los procedimientos que le vayan a practicar y riesgos de los mismos. Ninguna persona podrá ser obligada, contra su voluntad, a recibir un tratamiento de salud; |
| Totalidad o Principio Terapéutico | | |
| Bien de la totalidad del individuo | El cuidado de la vida en todas sus formas es un imperativo | El derecho fundamental a la salud es autónomo e irrenunciable en lo individual y en lo colectivo. |
| Socialidad y Subsidiaridad | | |
| Promoción de la salud y la vida de la persona | El interés general prevalece sobre el particular | Cuidado de los más necesitados |

Elaboración propia

4.2.3.8 Moral

Proviene del latín *mos, mōris*, que es de etimología dudosa, pero quizá provenga de la raíz *ma-*, medida, y que sería propiamente una regla de vida que mide o guía; de ahí proviene "manera", en el sentido de "costumbre", "modo", "uso" o "práctica". De esa raíz proviene el término *mōrālis*, que se refiere a los modales. Pero también de ahí proviene el adverbio *mōrālīter*, que quiere decir "característicamente" o "de modo característico".²⁰

²⁰ Ortiz Millán G. Sobre la distinción entre ética y moral. Instituto de Investigaciones Filosóficas, Universidad Nacional Autónoma de México. Ciudad de México 04510.

gmom@filosoficas.unam.mx.2016

Hace referencia a la observación de costumbres, creencias, valores y normas de conducta observadas por parte de un colectivo o grupo, de manera más social que de reflexión propia, desde el exterior hacia el inconsciente. Por lo tanto es diferente en cada sociedad y cambia de acuerdo a la época.

4.2.3.9 Bioética

Bioética significa ética de la vida o ética de la Biología, del griego Bios, vida y ethos, ética.

La Bioética cubre un conjunto de investigaciones, de discursos y de prácticas, generalmente pluridisciplinarias y pluralistas, que tienen como objeto aclarar y, si es posible, resolver preguntas de tipo ético, suscitadas por la investigación y el desarrollo biomédico y biotecnológico en el seno de sociedades caracterizadas, en diversos grados, por ser individualistas, multiculturales y evolutivas.²¹

4.2.3.10 Ética

La palabra viene del griego “ethos”, que significa “forma de ser”

La ética puede definirse como una de las ramas de la filosofía más importante, una disciplina que se ocupa del estudio y valoración de la conducta moral del ser humano en sociedad, de acuerdo a criterios racionales.

²¹ Potter VR. Bioethics the science of survival. Perspectives in Biology and Medicine. New York. 1970

Su propósito es determinar y justificar racionalmente las normas, costumbres, principios y valores que guían la conducta, en procura de la justicia y el uso responsable de la libertad. Trata de los valores y de lo que es importante en la vida, de las virtudes y los vicios, de cómo las personas eligen lo que es bueno para sus vidas, de las reglas que determinan una mala conducta y de la autonomía, de los derechos y, de las obligaciones.

La ética tiene que ver específicamente, con los actos voluntarios de las personas, considerados desde la perspectiva del bien y el mal.

La ética surge como tal en la interioridad de una persona, como resultado de su propia reflexión y su propia elección, influye en la conducta de una persona pero desde su misma conciencia y voluntad, se refiere a las reflexiones y decisiones personales, acerca de las normas “morales” que ya están establecidas por la sociedad.²²

4.2.3.11 Ética en la función pública

En el contexto de los servicios públicos, el tema de la ética y los valores no solo es una necesidad interna para las organizaciones, sino principalmente un compromiso con los administrados, quienes exigen de los funcionarios integridad, eficiencia, objetividad y vocación de servicio, entre otros valores. En ese sentido,

²² Marlasca López A. Introducción a la Ética. San José, Costa Rica, Editorial EUNED. 2009.

la Carta Iberoamericana de la Participación Ciudadana en la Gestión Pública señala:

«Se considera que una gestión pública es buena si cumple satisfactoriamente con una serie de parámetros preestablecidos de integridad, eficiencia, eficacia, efectividad, igualdad y equidad, referenciados a un impacto positivo sobre el desarrollo social y la calidad de vida de las personas».²³

En el país el fortalecimiento de la ética y de valores como la transparencia, rendición de cuentas, responsabilidad, prudencia, humanismo, objetividad, calidad de los servicios y moralidad, en el entorno institucional del sector público surge como respuesta a una necesidad de incorporar adecuados niveles de comportamiento ético en las instituciones públicas y a la demanda ciudadana por problemas o deficiencias de naturaleza ética, como la corrupción y la inadecuada distribución de la riqueza.

4.2.3.12 Ética de las Instituciones.

Dirigida a prevenir y minimizar el impacto de la corrupción, mediante una estrategia de desarrollo ético que permita generar un compromiso genuino de sus actores con ciertos valores éticos fundamentales para una gestión transparente. Esta estrategia puede incluir, entre otras acciones, la declaración de principios y

²³ Bernardini A. Poder, responsabilidad y ética pública. Revista Centroamericana de Administración Pública. San José Costa Rica. 2009. p. 9–30.

valores éticos, estrategias de comunicación, capacitación en materia de ética, sistemas de evaluación, códigos de ética o moral y sanciones.

Según Bernardini ²³ La ética institucional implica que la institución cumpla por medio de códigos morales con los requerimientos legales y que el personal se adhiera a las normas y regulaciones internas, tanto como requerimiento de la institución, como por convencimiento de que la vida institucional con conciencia de valores y con un clima ético idóneo es la mejor inversión para un verdadero desarrollo institucional»

4.2.3.13 Códigos Éticos, Sociales y Códigos Deontológicos.

A nivel de la ética profesional se contemplan las obligaciones directamente relacionadas con la actividad profesional y las relaciones para el desarrollo de la profesión o “ética de mínimos” a través de los códigos deontológicos y la “búsqueda del bien común” relacionado a como la profesión contribuye al bien del otro en respuesta a las necesidades de la sociedad, el bien, el interés común y el beneficio para la sociedad.

4.2.3.14 Ambiente Ético

4.2.3.14.1 El clima organizacional: considerar las percepciones de los funcionarios del ambiente en el cual desempeñan sus funciones y brindan atención a los usuarios y clientes tanto internos como externos

4.2.3.14.2 El estilo gerencial: Accionar sustentado en un equipo de apoyo que asimila la visión y la misión de la institución para la gestión y el desarrollo de los procesos ideal en un contexto donde se interactúe y en conjunto se determine en conjunto las acciones requeridas para el logro de los objetivos.

4.2.3.14.3 Los modelos de toma de decisiones. Según Fernández²⁴, existen tres motivos para introducir la dimensión ética en la toma de decisiones organizacionales: 1) razones legales, pues al mantenerse dentro de los parámetros legales la empresa exhibe su comportamiento ético; 2) la permanencia de la empresa a largo plazo implica en sí mismo un compromiso ético con los accionistas, trabajadores y otros grupos; y 3) personales, pues el desarrollo de los individuos conlleva a considerar una dimensión ética.

4.2.3.14.4 Los valores compartidos: Como los valores que van más allá de los gustos e intereses personales. El verdadero respeto por los otros y de la convivencia: equidad, pluralismo, tolerancia, cooperación, solidaridad. Valores que han de trabajarse a diario en las relaciones con el otro, en la prestación de los servicios para hacer más competentes las personas y las instituciones más competitivas.

²⁴ Fernández V.; López, M.D. y Saavedra, I. La gestión ética en las medianas empresas. Ponencia presentada en el XV Congreso hispano Francés de AEDEM. Vol. 1. 2007. Documento en línea. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/>.

4.2.3.14.5 Comportamiento ético: Se refiere a las acciones buenas, correctas y justas que una persona hace. Estas acciones pueden observarse cuando una persona evita hacer daño a los demás, tiene en cuenta sus derechos, busca mejorar las condiciones de vida de las demás personas, respeta la dignidad humana y cuida de los otros y del medio ambiente.²⁵

4.2.3.15 Gobernabilidad

Conjunto de condiciones que hacen factible a un gobernante o director el ejercicio real del poder que formalmente se le ha entregado para el cumplimiento de los objetivos y fines bajo la responsabilidad de su cargo. Esta capacidad de conducir al colectivo se origina en el grado de legitimación que los diversos grupos de interés conceden a la dirigencia, y se juega en el reconocimiento de:

- Su competencia e idoneidad para administrar la Entidad en el logro de los objetivos estratégicos –eficiencia; b) el cumplimiento de principios y valores éticos y la priorización del interés general sobre el particular – integridad;
- La comunicación para hacer visibles la forma como se administra y los resultados obtenidos – transparencia.

²⁵ Rodríguez Córdoba, M.P. Comportamiento Ético Gerencial. Revista cuatrimestral de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales, nº 64. 2005. p.109-133.

4.2.3.16 Buen gobierno

Se entiende por buen gobierno aquél que busca y promueve el interés general, la participación ciudadana, la equidad, la inclusión social y la lucha contra la pobreza, respetando todos los derechos humanos, los valores y procedimientos de la democracia y el Estado de Derecho.

“Un buen gobierno es el sustento de una sociedad democrática e incluyente en la que el ciudadano y sus derechos son la prioridad del Estado. Es aquel en el cual las organizaciones públicas logran los efectos esperados de su misión: asignaciones eficientes, respuesta a las necesidades del ciudadano, mitigación de las fallas del mercado y promoción de la equidad. Es un gobierno que planea y ejecuta sus recursos de manera eficiente, eficaz y transparente. Una administración cercana al ciudadano, que opera de manera armónica en sus distintos niveles de gobierno a través de servidores íntegros y comprometidos, para cumplir lo que promete y rendir cuentas sobre lo que hace” ²⁶

El Buen Gobierno es clave para la implementación de las políticas que mejoran la calidad de vida en una sociedad.

4.2.3.17 Gestión Ética

²⁶ Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública. Marco General Sistema de Gestión - Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG. Versión 2. Bogotá. 2018.

Acciones al interno de la institución para determinar los lineamientos que estandaricen todas las actividades, acciones y operaciones realizadas por todos los integrantes de la misma, para obtener un entorno armónico, que las actividades sean ejecutadas correctamente y al mismo tiempo se evitan problemas e inconvenientes, encaminadas a la prestación del servicio centrado en la persona y bajo lineamientos éticos.

Se requiere de instrumentos como: código de ética, código de buen gobierno, herramientas de comunicación, (líneas éticas para consultas, denuncias o reclamos), comités de ética (para el desarrollo de políticas éticas, la valoración de los resultados, la investigación, reforzamientos), gestores éticos, programas de formación en ética y valores compartidos en las organizaciones, informes éticos, entre otros.

4.3 Otras acciones relacionados con los objetivos específicos

- ✓ Promoción de la ética en los procesos operativos de la institución
- ✓ Socialización e implementación de la Gestión Ética
- ✓ Comités de ética, clínico-asistencial y de investigación
- ✓ Código de ética y buen gobierno
- ✓ Comunicación y educación continuada

- ✓ Monitoreo sistemático de las distintas acciones de gestión ética en los procesos institucionales con diferentes áreas
- ✓ Evaluación y seguimiento a la gestión ética y de buen gobierno

5. OBJETIVOS DEL TRABAJO

5.1 General

Diseñar, conformar e iniciar la implementación del área de gestión ética y buen gobierno del Hospital Militar Central.

5.2. Específicos

5.2.1 Dar respuesta a la necesidad de fortalecer la plataforma ética institucional (estándares de conducta, que guían decisiones, opciones y acciones basadas en: misión, visión, principios de ética, bioética, integridad, humanización y buen gobierno)

5.2.2 Proponer ampliar la orientación de las acciones éticas centradas en la persona.

6. METODOLOGIA

El tratamiento metodológico para el logro de esta propuesta se desarrolló en cuatro fases:

6.1 Fase exploratoria institucional

6.1.1 Se consultaron las fuentes de información y los documentos existentes en la institución relacionados:

- ✓ Plataforma estratégica
- ✓ Caracterización de Proceso: Gestión Gerencial y Direccionamiento.
- ✓ Resolución No. 1049 de 2010 Por la cual se crea el Comité Bioético Clínico Asistencial
- ✓ Resolución No. 545 de 2014 Por la cual se crea el Comité de Ética en Investigación
- ✓ Resolución 1088 de 2015 Por la cual se crea el Comité Científico Interdisciplinario para el Derecho a Morir con Dignidad
- ✓ Resolución No. 343 de 2016 Por la cual se adopta el Código de Ética y Buen Gobierno
- ✓ Decreto No. 4780 de 2008 Estructura Hospital Militar Central
- ✓ Decreto No. 943 MECI Modelo Estándar de Control Interno

6.1.2 Se realizó acercamiento dentro de la institución con los líderes de los diferentes procesos con el objeto de sensibilizar e interrogar en relación a la

necesidad, pertinencia, funcionalidad, utilidad de la propuesta, las percepciones y conceptos de las diferentes áreas con las cuales se entraría a trabajar en conjunto, al igual que el alcance, posición dentro de la estructura organizacional y el alineamiento con los procesos institucionales entre otras: Subdirección de docencia e Investigación Científica

- Subdirección Administrativa
- Oficina Asesora Jurídica
- Planeación
- Gestión Calidad
- Talento Humano
- Control Interno
- Control disciplinario
- Comité Bioético Clínico Asistencial
- Comité Ética en Investigación

6.1.3 Se logró la reunión con los grupos de interés propuestos, se advierte disposición, interés y en general se percibe necesario el fortalecimiento de la plataforma ética como respuesta a la gestión para el cumplimiento de requerimientos a nivel institucional y principalmente para la construcción e interiorización de valores y toda la plataforma ética de la institución y en todos los procesos.

Se consideró un proyecto que debe ser permanente en el tiempo y en toda la institución.

En general se conceptuó que el proyecto de fortalecimiento de la gestión ética corresponde a una necesidad sentida en todos los procesos que desarrolla la institución el cual debe:

- Finalizar en un cambio tangible en la cultura organizacional
- Para la elaboración de la encuesta de diagnóstico realizarla con el apoyo de un psicólogo
- Considerar dentro de la estructura organizacional depender de la alta dirección para actuar de manera independiente y transversal a toda la institución.
- Definir el alcance y tener en cuenta el mapa procesos
- Determinar carga laboral del área y funciones
- Incluir marco transparencia, anticorrupción, antipiratería, anti soborno,
- Considerar ética y buen gobierno
- Fortaleciendo el desarrollo de las políticas

Teniendo en cuenta que varios grupos realizan actividades en diferentes ámbitos de la bioética, Es viable agrupar en un área la actividad ética tanto científica como administrativa aunar el trabajo y el conocimiento para fortalecimiento de un equipo multidisciplinario que permita desarrollar compromisos acorde al código de ética y buen gobierno

El fortalecimiento de la gestión ética institucional desde lo público, administrativo y asistencial se debe generar desde la alta dirección y transversal a toda la institución por lo cual se propone:

- a. Ampliar el alcance hasta las acciones relacionadas con Buen Gobierno entre ellas:

Elaboración del Programa de Gestión Ética de la institución

Desarrollo de las políticas planteadas en el Código de Ética y Buen Gobierno

- b. Discrecionalmente se plantea que el área de gestión ética trabaje bajo el lineamiento de la Dirección General y convoque multidisciplinariamente equipos de trabajo que permitan dar cumplimiento al desarrollo del Código de Ética y Buen Gobierno.

El cual correspondería:

- Organigrama: En conjunto, lideradas por la Dirección General con las 4 oficinas asesoras y específicamente por cada subdirección a la cual corresponda la acción.
- Sistema Integrado de Gestión: Código de Ética y Buen Gobierno
- Plataforma Estratégica: En alineamiento y soporte a la Mega, Misión y Visión y como proceso transversal a las perspectivas planteadas
- Mapa de Procesos: Dentro del proceso estratégico: Gestión Gerencial y Direccionamiento
- Sistema Documental: Autorregulación, Subproceso Dirección General – DIGE

6.2 Revisión Bibliográfica

Se realizó la investigación documental que permitió revisar la información básica requerida para fundamentar la propuesta la cual facilitó la fundamentación teórica a través de:

- Identificar palabras y conceptos básicos, identificar referencias y seleccionar los documentos pertinentes:
- Realizar las lecturas correspondiente con juicio crítico
- Organizar, resumir las referencias, que describan el estado del conocimiento sobre el tema
- Analizar e integrar los hallazgos bibliográficos, teniendo en cuenta los puntos que difieren como los congruentes.
- Describir en forma escrita los hallazgos y conclusiones de manera objetiva, dando a conocer el estado del conocimiento y el concepto crítico que fundamente la propuesta.
- Registrar la referencia completa

6.3 Diseño de la propuesta – Resultados

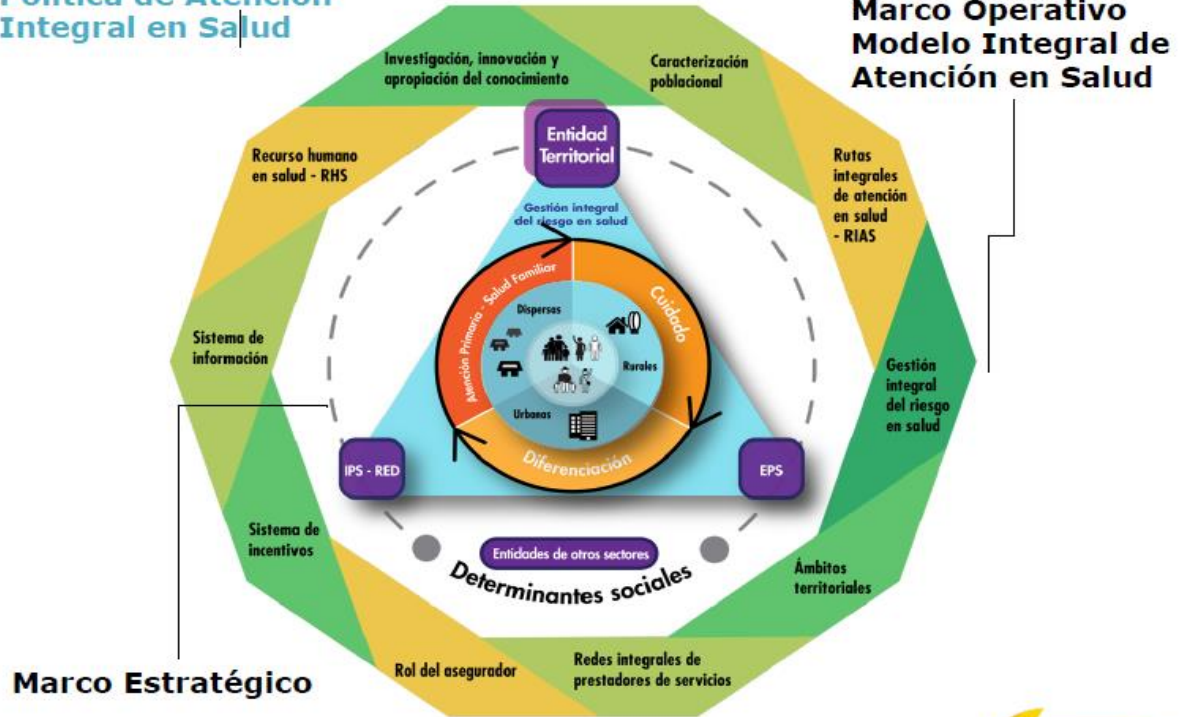
Se realizó una revisión teórica de los lineamientos relacionados con la plataforma ética en una institución pública de salud así como la información teórica específica para la conformación de un área administrativa que manejara el fortalecimiento de la misma.

Se alinea en forma transversal con los lineamientos del Ministerio de Salud y Protección Social en cumplimiento al Plan de Desarrollo 2018- 2018 Artículo 65: Política de atención integral en salud. El Ministerio de Salud y Protección Social (MSPS), dentro del marco de la Ley 1751 de 2015, Estatutaria en Salud, así como las demás leyes vigentes, definirá la política en salud que recibirá la población residente en el territorio colombiano, la cual será de obligatorio cumplimiento para los integrantes del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS) y de las demás entidades que tengan a su cargo acciones en salud, en el marco de sus competencias y funciones. ²⁷

El Ministerio de Salud y Protección Social determino que la Política de Atención Integral en Salud corresponde a un conjunto de acciones coordinadas, complementarias y efectivas para garantizar el derecho a la salud, expresadas en políticas, planes, programas, proyectos, estrategias y servicios, que se materializan **en atenciones dirigidas a las personas, familias y comunidades** para la promoción de la salud, prevención de la enfermedad, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y cuidados paliativos.” Y por lo tanto centra la misma en la persona, su familia y entorno

²⁷ Colombia. Departamento Administrativo de la Función Pública. Buen Gobierno para construir confianza. Informe Ejecutivo 2010-2018. Bogotá. 2018.

Política de Atención Integral en Salud



MIAS Modelo Integral de Atención en Salud

MINSALUD

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social



MIAS Modelo Integral de Atención en Salud

MINSALUD

TODOS POR UN NUEVO PAÍS
PAZ EQUIDAD EDUCACIÓN

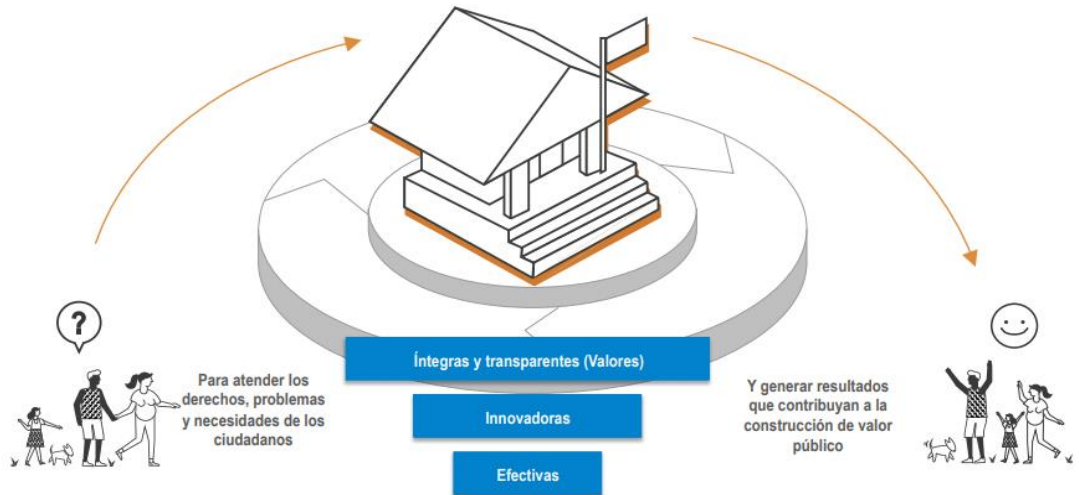
Fuente: Ministerio de Salud y Protección Social

Al igual desde la naturaleza como entidad pública con los lineamientos de la Función Pública:

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

Función Pública

Todas las entidades públicas deben trabajar por ser



Y dar cumplimiento al DECRETO 1499 DE 2017 de la Presidencia de la Republica (Septiembre 11) por medio del cual se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

Función Pública

MIPG se entiende como un:

MARCO DE REFERENCIA QUE LE FACILITA A LAS ENTIDADES PÚBLICAS:



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

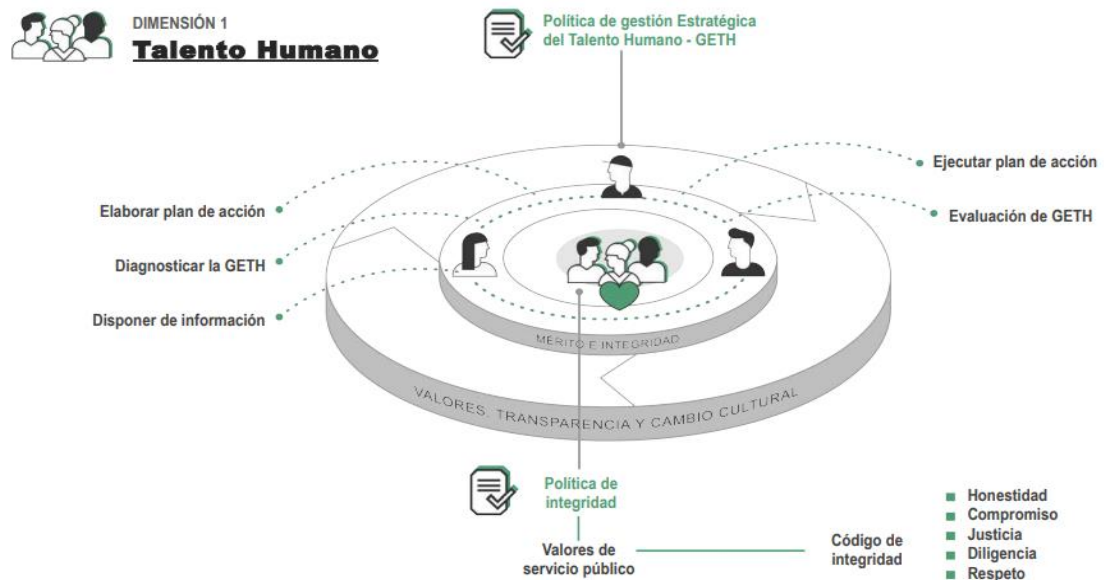
“ARTÍCULO 2.2.22.3.3. *Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.* El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, tendrá como objetivos:

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”

Partiendo de la Integridad y confianza como principal criterio de actuación de los servidores públicos MIPG II se implementa a través de 7 dimensiones operativas donde la primera y central es la dimensión “Gestión del Talento Humano: el Modelo concibe al talento humano como el capital más importante con el que cuentan las organizaciones, y por tanto, es un gran factor crítico de éxito para que estas tengan una buena gestión y logren sus resultados para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos. Todas las personas que prestan sus servicios a la entidad, tanto gerentes y directivos públicos, como los demás servidores que forman los distintos grupos de trabajo, conforman el talento humano de una entidad; esta Dimensión del Modelo es una de las más importantes, precisamente por hacer referencia al ser humano.”²⁶

Resaltar la importancia de las personas que hacen parte de los equipos de trabajo y cómo su bienestar (laboral y personal) se refleja en el logro de los propósitos. Para lo cual se requiere evidenciar el compromiso y la correcta orientación por

parte de quienes son los líderes formales (directivos), así como el interés de motivar. Aspectos que hacen parte de los principios que plantea Edward Deming.

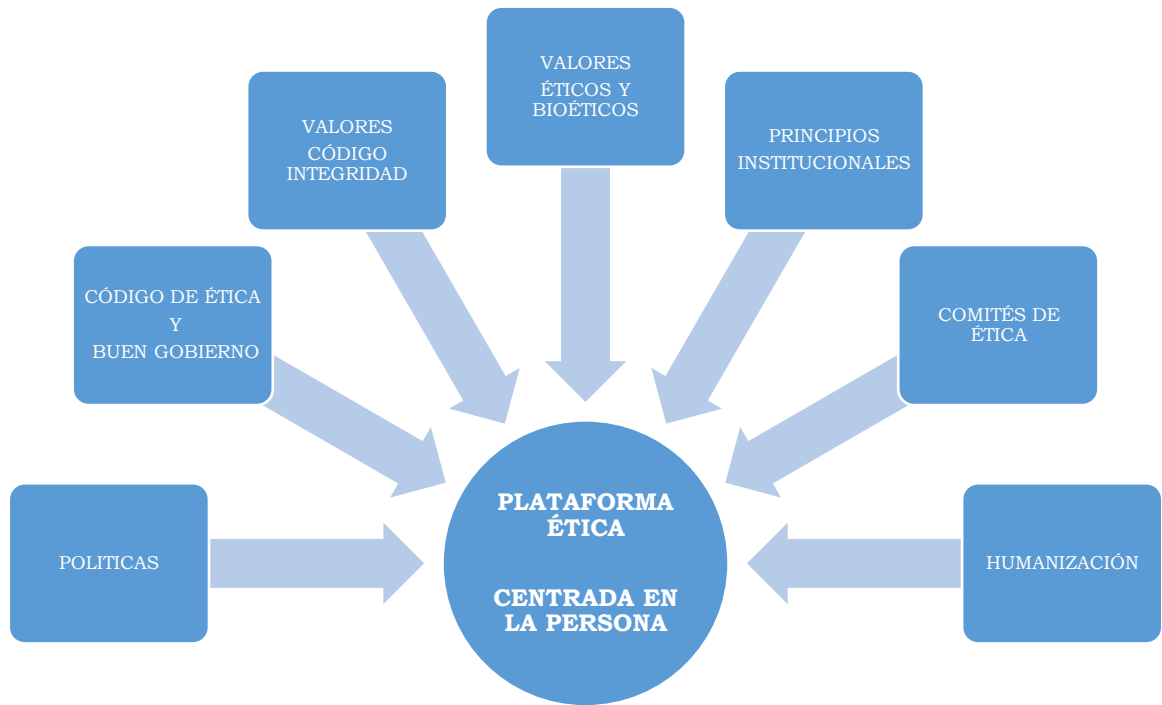


Nacen bajo esta dimensión las políticas de Talento Humano e Integridad

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

En alineación tanto a los lineamientos del MSPS y el DAFP la plataforma ética del Hospital Militar Central se centra en la persona, el reconocimiento y respeto por su dignidad y la aplicabilidad de los principios éticos y bioéticos.

Propuesta Plataforma Ética – Hospital Militar Central



Elaboración propia

4 Alineación Acciones: Centradas en la Persona

| | | |
|---|---|---|
| Ministerio de Salud y Protección Social | Departamento Administrativo de la Función Pública Pública | Hospital Militar Central |
| Usuario Familia Comunidad | Talento humano | Servidor público Militares en Comisión Persona en Formación |

Gráfico 5. Operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG

Fuente: Función Pública, 2017

MIAS Modelo Integrado de Atención en Salud

 TODOS POR UN NUEVO PAÍS

| | | |
|---|---|------------------------|
| Centrado en la persona, familia y comunidad | Centrado en la Dimensión Talento Humano | Centrada en la Persona |
|---|---|------------------------|

Elaboración Propia

PROPUESTA PARA LA CONFORMACIÓN DEL ÁREA DE GESTIÓN Y BUEN GOBIERNO EN EL HOSPITAL MILITAR CENTRAL

6.3.1 Generalidades

| | |
|------------------------------|--|
| Estructura organizacional | Dependencia de la Dirección General, como responsable de la conducción técnica del fortalecimiento de la ética institucional. |
| Sistema Integrado de Gestión | Código de Ética y Buen Gobierno |
| Plataforma Estratégica | En Alineamiento y soporte a la Mega, Misión y Visión y como proceso transversal a todos los procesos |
| Plataforma 2019-2022 | Incorporar como baluarte de la gestión ética institucional de la alta dirección |
| Mapa de Procesos | Dentro del proceso estratégico: Gestión Gerencial y Direccionamiento |
| Sistema Documental | Autorregulación, Subproceso Dirección General – DIGE |
| Áreas de articulación | Asesora de Planeación, Asesora Jurídica, Control Interno, Control Disciplinario y con las Subdirecciones acorde a cada área específica |
| Talento humano | Para asegurar el cumplimiento de los objetivos se requiere disponibilidad permanente de un profesional y una secretaria y contar con el apoyo de los profesionales con formación en ética y bioética |

| | |
|-----------------|--|
| Infraestructura | Oficina ubicada en el piso 14 |
| Equipos | Básico: Dos Computadores y un archivador |
| Formalización | De manera oficial, mediante un acto administrativo y comunicado a toda la comunidad hospitalaria. |
| Capacitación | Las personas que hagan parte del Área de Gestión Ética y Buen Gobierno que participasen en proyectos liderados desde esta dependencia deben recibir y contar con la posibilidad de diferentes capacitaciones como cursos, charlas, congresos sobre ética y gestión ética, participar de los programas de formación continua que el área organice para toda la Institución. |

Importante:

Esta área no sustituye a ningún Comité de Ética establecido dentro de la institución ni a ningún ente disciplinario sino que los complementa al encargarse de la ejecución de las acciones para implementación, desarrollo, mantenimiento y mejoramiento del proceso de la gestión ética. Los asuntos pertinentes a cada comité y a las oficinas disciplinarias deberán resolverse por las vías correspondientes.

6.3.2. Definición

Área responsable de la gestión y fortalecimiento de la plataforma ética y buen gobierno en el Hospital Militar Central, dependiente de la dirección general, con

carácter colectivo y transversal en todos los procesos institucionales, con alcance a todos los servidores de la Institución.

6.3.3 Alcance

El Área de Gestión Ética y Buen Gobierno dará cumplimiento a las directrices de la alta dirección, las cuales le corresponde acatar a todos los grupos de trabajo, todos los funcionarios, contratistas, trabajadores oficiales, militares en comisión personal en formación a nivel interno, quienes tendrán como objeto final los grupos de interés, los usuarios y sus familias que se atienden en la institución y los actores externos con los cuales se tiene relación.

6.3.4 Objetivos

6.3.4.1 Objetivo general

Fortalecer la cultura ética organizacional del Hospital Militar Central, a través de la implementación y seguimiento de un conjunto articulado y consolidado de acciones permanentes, bajo una administración eficiente, eficaz y transparente que permita permear todos los procesos con los lineamientos éticos de la plataforma ética, y los principios de buen gobierno y a su vez, contribuya al cumplimiento de la misión de la institución y a la consolidación de un comportamiento ético común.

6.3.4.2 Objetivos Específicos

6.3.4.2.1 Mantener una estructura funcional de Ética y buen gobierno que permita el fortalecimiento y la coordinación de las distintas acciones dirigidas a la promoción de la ética en los procesos operativos de la institución.

6.3.4.2.2 Apoyar el Comité de Ética Institucional del Hospital Militar Central, en la socialización e implementación de la gestión ética orientada hacia la consolidación del ejercicio de la función pública en términos de eficiencia, transparencia, probidad y servicio a la ciudadanía por parte de todos los servidores independiente de la forma de contratación.

6.3.4.2.3 Apoyar a los Comités Bioética Clínico asistencial y Ética en investigación para fortalecer su estructura y funcionamiento, respetando su autonomía.

6.3.4.2.4 Establecer las acciones que permitan el desarrollo del Código de ética y las correspondientes a la autorregulación de buen gobierno.

6.3.4.2.5 Actualizar permanentemente el marco normativo mediante el cual se establecen los lineamientos y políticas para el buen funcionamiento de la institución fortaleciendo la transparencia y lo mecanismos de participación ciudadana

6.3.4.2.6 Desarrollar un programa de asesoría, consultoría o consulta relacionada con aspectos éticos y bioéticos encaminado a la prestación del servicio a nivel interno, a los usuarios y sus familias.

6.3.4.2.7 Mantener una labor permanente de comunicación y educación continuada que facilite el conocimiento y la sensibilización de los funcionarios y empleados de la institución, en torno a los valores institucionales visualizados desde la perspectiva humana y laboral.

6.3.4.2.8 Mantener una estructura de coordinación facilitando el monitoreo sistemático de las distintas acciones de gestión ética en los procesos institucionales con diferentes áreas entre otras:

- Subdirección Médica
- Subdirección de docencia e Investigación Científica
- Subdirección de Apoyo
- Subdirección Administrativa
- Subdirección Financiera
- Oficina Asesora Jurídica
- Planeación
- Gestión Calidad
- Talento Humano
- Control Interno
- Control disciplinario
- Comité Bioético Clínico Asistencial
- Comité Ética en Investigación
- Comité de Ética Institucional

Aplicar mecanismos de evaluación y seguimiento a la gestión ética y de buen gobierno considerando primordialmente el nivel de inserción de prácticas éticas acordes con los valores declarados y compartidos por el personal en los distintos procesos de la institución.

6.3.5 Perfil de las Personas para participar en las actividades del Área De Gestión Ética y Buen Gobierno

6.3.5.1 Solvencia moral (persona que ha demostrado ser digna de confianza, credibilidad y probidad para que goce de legitimidad).

6.3.5.2 No haber sido sancionada en los últimos cinco años por falta considerada grave o gravísima, de conformidad con las normas disciplinarias vigentes.

6.3.5.3 Mostrar compromiso, iniciativa y diligencia en el cumplimiento oportuno y eficiente de sus labores.

6.3.5.4 Adecuadas relaciones interpersonales.

6.3.5.5 Amplio conocimiento del accionar del área que representa en la institución.

6.3.5.6 Conocimiento de la Normatividad relacionada

6.3.5.7 Estar dispuesta a recibir formación y capacitación para la gestión ética de manera sistemática, metódica, continua y permanente para el trabajo a realizar para a asumir las responsabilidades.

6.3.5.8 La persona a cargo de la coordinación del área debe contar con formación en Ética

6.3.6 Funciones del Área de Gestión Ética y Buen Gobierno

6.3.6.1 Posicionamiento

- Establecer su reglamento de trabajo.
- Recibir formación, capacitación y entrenamiento en la temática.
- Articular e integrar las áreas que corresponda para participar en la elaboración y mantener actualizado el Proceso de Gestión Ética Institucional, conforme a la normativa vigente, a las disposiciones de la dirección general y el Código de ética y buen gobierno.
- Elaborar y ejecutar el Plan Operativo Anual de trabajo o Plan Operativo Institucional para la Gestión Ética Institucional (Fortalecimiento de la ética institucional).

6.3.6.2 Diagnóstico y re-definición del marco ético

- Realizar diagnósticos de ética a través de: encuestas, censos, investigación por observación, sondeos, análisis de situación, entrevistas, grupos de enfoque entre otros.
- Análisis de resistencias, potencialidades y una relación de aquellas áreas y servicios que sean más o menos favorables al proceso

- Gestionar y velar por la inclusión y mantenimiento de la Gestión Ética en el Plan Estratégico Institucional tanto en el Marco filosófico (Misión-Valores-Visión) como en su Plan de acción.
- Verificar todo lo relativo a su implementación, gestión, aplicación y proceso de mejora mediante el programa ordinario de trabajo del Código Ética y Buen Gobierno.
- Coordinar y conducir técnicamente la implementación de la Política Ética, integridad, humanización y la inserción en los sistemas de gestión institucional.

6.3.6.3 Comunicación y formación

- Asegurar la disponibilidad de personal formado y motivado.
- Establecer procesos y mecanismos para el fortalecimiento y promoción de la ética y los valores.
- Coordinar y llevar a cabo la comunicación, divulgación y promoción metódica permanente para el fortalecimiento de la plataforma ética y del avance del proceso de gestión ética en la institución.
- Realizar o coordinar actividades educativas: sesiones de trabajo, charlas, cursos, talleres, seminarios, encuentros, reuniones, dinámicas de grupo entre otras con el personal institucional.

6.3.6.4 Alineamiento e inserción de la ética en los sistemas de gestión institucional

- Coordinar y conducir técnicamente la implementación de las Política Ética, Integridad, humanización y sus planes de acción.
- Orientar, asesorar y recomendar directrices en materia ética, bioética, integridad, humanización y axiológica.
- Dar seguimiento al cumplimiento de compromisos éticos de las diferentes áreas institucionales.
- Velar por la incorporación de las prácticas éticas en los diversos sistemas de gestión prestándose especial atención a aquellos de particular sensibilidad y exposición a los riesgos.

6.3.6.5 Seguimiento y Evaluación

- Verificar todo lo relativo a la participación, divulgación, implementación, gestión, aplicación, mantenimiento y mejora del Proceso de Gestión Ética, mediante su programa ordinario de trabajo y rendir el informe oportunamente a la dirección.
- Coordinar con las diferentes instancias institucionales la ejecución de estrategias y actividades para el mantenimiento y mejora continua de la Plataforma ética institucional.
- Diseñar un programa para el seguimiento del proceso, que monitorice y asegure niveles de calidad conforme a estándares de excelencia.

- Creación de mecanismos permanentes de retroalimentación y consulta para los funcionarios.
- Realizar autoevaluación, auditorias y plan de mejoramiento continuo

6.3.6.6 Asesoría

- Apoyar, complementar y guiar a la dirección general en materia de gestión ética.
- Articular las áreas o servicios que corresponda para la elaboración de documentos o realizar acciones en forma multidisciplinaria
- Atender consultas, necesidades, brindar información, sobre asuntos relacionados con la Ética, Bioética y los Valores.
- Apoyar en las áreas que lo requieran la responsabilidad de:
 - Ajustar su gestión al marco institucional en materia ética.
 - Desarrollar y mantener un estilo gerencial congruente con los valores y principios éticos institucionales.
 - Asumir el compromiso ético en toda toma de decisiones.
 - Vigilar el cumplimiento de las decisiones y la resolución de situaciones de manera que se garantice el accionar ético de la institución.
 - Establecer de manera expresa la asignación de autoridad y responsabilidades así como la aplicación de los principios éticos y

bioéticos, valores, principios y acciones de humanización dentro de la estructura organizacional.

6.3.6.7 Rendición de cuentas

- Presentar un informe de labores al concluir el año a la dirección general del hospital.

6.3.6.8 Proyección externa

- Establecer vínculos de cooperación horizontal entre instituciones líderes en aspectos éticos, bioéticos, integridad y humanización.
- Emitir las políticas y objetivos generales de gestión ética que se extienden hasta los grupos de interés.
- Velar por la creación, integración y funcionamiento continuo de las comisiones internas Institucionales para el fortalecimiento de la ética y los valores.
- Coordinar actividades con las organizaciones del Estado y privadas.
- Brindar asesoría, capacitación, orientación y seguimiento permanente a otros estamentos de sanidad de las Fuerzas Militares para la gestión y el fortalecimiento de plataforma ética y buen gobierno
- Coordinar y llevar a cabo actividades académicas para el fortalecimiento de la plataforma ética y Buen gobierno

- Dirigir diagnósticos, investigaciones, proyectos, herramientas y metodologías para la gestión ética en la institución.
- Mantener un registro actualizado, de forma física y digital, de todas las actividades que permitan la proyección institucional en el manejo de la gestión ética y buen gobierno.
- Crear e Integrar diversos comités y grupos de trabajo para las diferentes actividades.
- Promover y ejecutar alianzas estratégicas y convenios que se acuerden con organizaciones afines con la filosofía del Hospital Militar Central.
- Aplicar a certificaciones voluntariosa de ética como: Foretica, ISO 26.000, Social Accountability 8000, la Norma AENOR, la guía global reporting initiative GRI, el Pacto Global de la ONU, entre otras.

6.4 Implementación de la propuesta

Acciones prácticas de carácter administrativo, logístico, a intervenir en los procesos institucionales dirigidas al logro de los objetivos de la propuesta y al aseguramiento que las partes interesadas participen en la planificación y desarrollo de la gestión y fortalecimiento de la plataforma ética institucional.

| Etapas | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC | 2019 |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| Posicionamiento | | | | | | | | | | | | | |
| Diagnóstico y re-definición del marco ético | | | | | | | | | | | | | |
| Comunicación y formación | | | | | | | | | | | | | |
| Alineamiento e inserción de la ética en los sistemas de gestión institucional | | | | | | | | | | | | | |
| Seguimiento y Evaluación | | | | | | | | | | | | | |
| Asesoría | | | | | | | | | | | | | |
| Rendición de cuentas | | | | | | | | | | | | | |
| Proyección externa | | | | | | | | | | | | | |

6.4.1 Acciones realizadas

6.4.1.1 Alineación con

- Planeación: Resolución previa de Grupos de Trabajo, Directrices de Transparencia y Buen Gobierno.
- Subdirección Administrativa: Socialización del área, Reorganización del Comité de Ética

- Subdirección de Docencia e Investigación: Funciones generales correspondientes a docencia e investigación de todas las áreas y grupos de trabajo.
- Talento Humano: Socialización del área, Reorganización del Comité de Ética, personal del área.
- Personal de Humanización: Conocimiento de actividades realizadas.

6.4.1.2 Asignación de Talento Humano

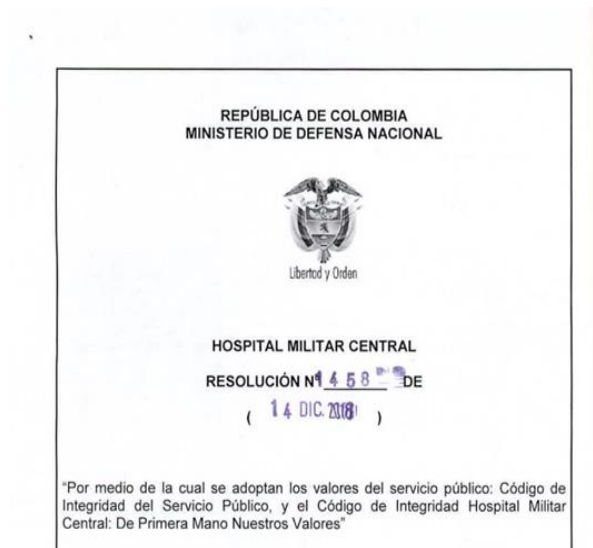
- Asignación de un profesional con especialización en Bioética de tiempo completo y un auxiliar administrativo de tiempo completo.

6.4.1.3 A nivel administrativo

- Centralización de la documentación correspondiente a los Comités Ético, Bioético Clínico Asistencial, Área de Gestión Ética y Buen Gobierno en el piso 14.
- Gestión con apoyo logístico, sistemas, activos fijos para arreglos locativos oficina
- Traslado del archivo de Investigación Clínica y BPC al Piso 14

6.4.1.4 Primeras actividades

- Conformación del Comité de Derechos a Morir con Dignidad en Niños, niñas y Adolescentes
- Código de Integridad – Construcción participativa de Valores Institucionales
- ✓ Realización de campaña de Primera Mano Nuestros Valores
- ✓ Construcción del Código de Integridad de la institución: De primera mano nuestros valores
- ✓ Lanzamiento del Código de Integridad e inicio de la Resolución 1458 de 14DIC2018



- Construcción en forma multi y tansdisciplinaria de la Política de Humanización y del correspondiente plan de acción para la implementación basada en tres pilares: Deberes y derechos de los

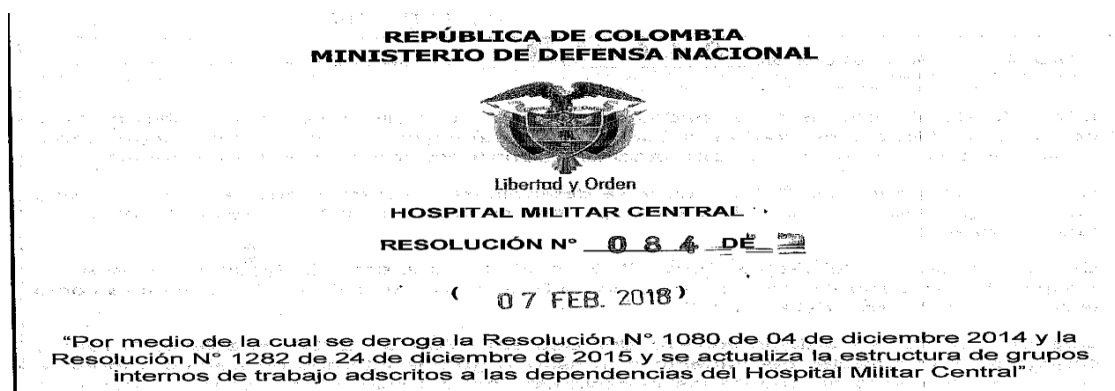
usuarios según el curso de vida, de los servidores y del personal en formación, acciones relacionadas con cultura humanizada y el enfoque de humanización en las RIAS y los estándares de acreditación.

- Asesorías alrededor de 100 reuniones en diferentes áreas de la institución
- Participación en representación de la institución en la implementación de la Política de Ética, Bioética e Integridad Científica y la Red Nacional de Comités de Ética liderado por Colciencias: Mesas de Gobernanza e Institucionalidad y Red Nodo Bogotá Centro.

7. PERMISOS

Para el inicio se presentó el anteproyecto a la dirección del hospital para obtener la aprobación y conocer la viabilidad institucional y a los responsables de los diferentes comités de ética existentes por proyectar intervención en los mismos con el objeto de fortalecer el funcionamiento.

- Presentación de propuesta a la dirección del Hospital Militar Central en Diciembre 2017
- Aprobación por parte de la dirección el 11 de Enero 2018
- Conformación área Resolución No. 084 de 07FEB2018.



RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Estructura. La estructura de los grupos internos de trabajo del Hospital Militar Central, será la siguiente:

| DIRECCIÓN | OFICINAS | AREA | SIGLA |
|---------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------|-------|
| Dirección General | | | DIGE |
| | | Comunicación y Relaciones Públicas | CORE |
| | | Atención al Usuario | AUIS |
| | | Gestión Ética y Buen Gobierno | GEBG |
| | Oficina Control Interno | | OCIN |
| | Oficina Asesora Jurídica | | OFAJ |
| | Oficina Asesora de Planeación | | OAPL |
| | | Gestión de Calidad | CLDD |
| Oficina Control Disciplinario Interno | | OCDI | |

8. PROPUESTAS 2019

- Reestructuración del Comité Bioética Clínico Asistencial
- Reestructuración Comité Ética Institucional
- Creación del Comité de Ética Hospitalaria - Supersalud
- Implementación Código de Integridad – Valores Institucionales
- Lanzamiento e Implementación Política Humanización
- Actualización del Código de Ética y Buen Gobierno
- Congreso Ética, Bioética, Integridad, Humanización, Eutanasia

9. TRATAMIENTO DATOS PERSONALES

Acogida a los lineamientos del Hospital Militar Central del *know how* a través del Régimen Legal de protección de Secreto Empresarial aplicable en Colombia, (Decisión Andina 486 de 2000 y Acuerdos ADPIC de la OMC).

Se garantizará la confidencialidad y custodia de toda la información relacionada con la institución.

10. DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Reconocimiento a las políticas en materia de propiedad intelectual del Hospital Militar Central.

Derechos morales a la autora.

11. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Este trabajo plantea una intervención que propende por una mejora en la plataforma ética institucional de manera que se cuente con estrategias para el fortalecimiento del talento humano con herramientas éticas, bioéticas de integridad y humanización para proteger y promover el bienestar de los usuarios tanto internos como externos.

La aprobación por parte de la institución está basada en una autorización libre para consulta y manejo de información institucional toda vez que se busca realizar una propuesta para intervenir en la institución.

Por lo tanto se deriva una gran responsabilidad para la autora en relación a plantear los términos y condiciones de la propuesta de forma que para la institución sea claro el propósito y sentido del trabajo, los beneficios y la forma como se implementara la propuesta por parte de la autora.

La relación entre la autora y la institución esta mediada por la reciprocidad, teniendo en cuenta el contexto institucional y las condiciones en las que la autora realiza el trabajo es responsable del adecuado uso de recursos, esfuerzo, dinero, espacio, tiempo.

La autora se compromete a manejar la confidencial y es responsable del uso que se pueda dar a los hallazgos y aspectos sensibles de la institución que durante el desarrollo del trabajo pueda llegar a tener conocimiento, y a proteger los derechos institucionales.

Como principal compromiso por parte de la autora está el de presentar la propuesta a la dirección general y de ser favorable el concepto iniciar la implementación.

12. CRONOGRAMA

| | 2 Semestre 2017 | 1 Semestre 2018 | 2 Semestre 2018 | 1 Semestre 2019 |
|---------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Fase exploratoria Institucional | | | | |
| Revisión Bibliográfica | | | | |
| Diseño Propuesta | | | | |
| Implementación Propuesta | | | | |

13. RESULTADOS ESPERADOS

Considerados desde el alcance de beneficios

13.1 Internos

- La conformación de un área de ética y buen gobierno propuesta dentro de la institución que fortalezca la plataforma ética institucional centrada en la persona permite la apropiación de valores, principios éticos y bioéticos en el talento humano de la institución y favorece la prestación de los servicios de salud en un marco ético a los usuarios, familias y grupos de interés.
- Enmarcar la actuación de los funcionarios y los orienta a actuar con imparcialidad.
- Fijar las expectativas corporativas de actuación de los funcionarios y de todas las personas de la institución, gerencia y directores. Esto hace que todos los que conforman la institución se ordenen bajo los mismos principios.
- Indicar las pautas de conducta y los criterios por los cuales se regirán todos los funcionarios de la institución al realizar acciones o tomar decisiones en el contexto de los negocios. Esto coloca a todos los integrantes de la institución bajo los mismos principios
- Fijar pautas de conducta y criterios generales para resolver problemas en el trato con usuarios y sus familias, clientes, proveedores y otros grupos interesados.

- Ayudar a ordenar y dar coherencia a todas las acciones, con el común denominador de la ética, en una forma multidisciplinaria y transversal.
- Fomentar el mejorar las condiciones laborales, aumentando los sentidos de pertenencia, de lealtad y cooperación, de participación en los resultados, y mejorando la calidad del servicio, la productividad y la imagen corporativa
- Generar mayor motivación a los funcionarios.
- Al ser una iniciativa impulsada desde la Dirección General, se contribuye al enriquecimiento de la cultura ética organizacional y estimula a los funcionarios a ser partícipes del proyecto.

13.2 Externos

- El Área de Gestión Ética y Buen Gobierno favorecerá la prevención de conflictos, genera una mayor confianza y certeza a sus grupos de interés
- Las actuaciones de la dirección general y los funcionarios estarán respaldadas por la transparencia y los valores.
- Atraer a personas altamente calificadas y a profesionales que ansían trabajar en una institución que hace públicos los valores y la cultura organizacional.
- Mejorar la imagen corporativa ante la sociedad.
- Como elemento clave de legitimidad, favorecerá el ganar el respeto y lealtad de los actuales y potenciales usuarios internos y externos.
- La creación y la puesta en marcha del Área de Gestión Ética y Buen Gobierno contribuiría a establecer un horizonte de manejo integral y la posibilidad de integrar profesionales que participen y aborden todos los aspectos éticos

dentro de la institución para dar respuesta a las necesidades internas, de los usuarios y sus familias y para mejorar y aportar a la protección de los mismos.

- Permitirá ganar posicionamiento en el medio como institución líder en el manejo de los aspectos inherentes a su funcionamiento relacionados con ética, Buen gobierno y transparencia.

El Proyecto que aquí se propone representa un desafío, previsiblemente interesante como necesario, con grandes oportunidades y retos debido a su connotación abstracta y para lograr un verdadero ambiente ético, se requiere una gestión de forma permanente.

Es importante que el talento humano de la institución se concientice de participar activamente en el fortalecimiento de la cultura ética centrada en la persona, al servicio de la vida, con la humanización como principio orientador, donde se respete la dignidad bajo compromisos, éticos y científicos compartidos a través del ejercicio profesional y vocacional en la prestación de los servicios de salud.

14. CONCLUSIÓN

El contar con un área de gestión ética y buen gobierno permitirá fortalecer el recurso humano de la institución en aspectos relacionados con virtudes, valores, integridad, principios éticos, bioéticos y de humanización de manera que el desarrollo de los servidores, militares en comisión y personal en formación redunde en crecimiento personal y sobretodo en la prestación de servicios a los pacientes, sus familias y grupos de interés. Un equipo humano con una sólida formación podrá dar una excelente respuesta también en las situaciones en las cuales se presenten problemas, conflictos o dilemas éticos y bioéticos.

15. BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA

Abarca Díaz y otros. Fruto de la Perseverancia. El Sistema Nacional de Comisiones de Valores de Costa Rica. San José, Costa Rica. Editorial Universidad de Costa Rica–Comisión Nacional de Valores. 2005.

Andino Acosta, Carlos Andrés. Bioética y humanización de los servicios asistenciales en la salud. Revista Colombiana de Bioética. Vol. 10 No. 1 • Enero - Junio de 2015

Arango Bayer G.L. Clima ético y conflictos éticos: Retos para los comités de ética hospitalaria. Revista LOGOS CIENCIA & TECNOLOGÍA, Vol 2. Enero – Junio, 2011.

Arango Bayer G.L. Clima ético en organizaciones de salud: revisión de la literatura. Revista Colombiana de Bioética, vol. 6, núm. 1, enero-junio, 2011. Bogotá, Colombia. p. 145-164

Cortina A. Ética y responsabilidad social en un mundo globalizado. Conferencia dictada el 4 de junio de 2010. Madrid.

Cortina A. ¿Para qué sirve realmente la ética? Madrid. Editorial Paidós.2013. p. 180

Cortina A. CONFERENCIA: "ÉTICA DE LAS INSTITUCIONES DE SALUD" UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO. Centro de Bioética. 8 de mayo de 2003.

Gracia D. Ética médica. Capítulo 33 del Libro Medicina Interna, Farreras Rozman, 13ª ed).

Gutiérrez-Cantón E.D. Rodríguez-León A. El gerente de los servicios de salud y la bioética. Tabasco, México. Vol. 8, núm. 1, abril, 2002. p. 41-44.

Herranz Rodríguez G. El Hospital Como Organismo Ético. Cuadernos de Bioética, vol. XIX, núm. 3. Murcia, España. 2008. p. 423-432.

Herreros B, Moreno-Milán B, Pacho-Jiménez E, Real de Asua, Roa-Castellanos R.A, Valenti E. Terminología en bioética clínica. Ética y bioética. Rev Med Inst Mex Seguro Soc. 2015. P. 750-61.

Leclercq J. Las Grandes Líneas de la Filosofía Moral. Tercera edición. Madrid. Editorial Gredos. 1956.

León Correa F.J. De la Bioética Clínica a una Bioética Institucional y Social. Volumen 9, Número 1. Edición 16. 2009. P. 56-63.

León Correa F.J. Fundamentos y principios de bioética clínica, institucional y social. Acta Bioethica. 2009. p. 70-78.

López A.F. Karol Wojtyla y Su Visión Personalista Del Hombre. Cuestiones Teológicas, Vol. 39, No. 91. Enero - junio, 2012. Cuestiones Teológicas. Medellín-Colombia. p. 119-137.

Luna Orosco J.E. Ética y calidad en salud: un binomio inseparable. Acta Bioethica. 2011. p. 9-17.

España. Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales. Mapa de Competencias y Buenas Prácticas Profesionales en Bioética. Estrategias de Bioética del Sistema Sanitario de Andalucía 2011-2014. Editorial: Junta de Andalucía. 2014.

Marlasca López A. Introducción a la Ética. San José, Costa Rica. Editorial: EUNED. 2009.

Muñoz O, Peña Riveros B, Arango Bayer G.L, Gutiérrez López C, Prieto de Romano G.I. Estudio de clima ético hospitalario en tres instituciones hospitalarias de Bogotá, Colombia. Revista Enfermería Universitaria ENEO-UNAM. Vol 5. No 32. 2 Abril-Junio 2008. p.32-37.

Salazar R., Carazo M. Un Compromiso Ético. La Responsabilidad Empresarial como Instrumento Efectivo de Lucha contra la Corrupción. San José, Costa Rica. Transparencia Internacional Costa Rica. 2004.

Simón P. La ética de las organizaciones sanitarias: el segundo estadio de desarrollo de la bioética. Madrid. Rev Calidad Asistencial. 2002. p. 247-59.

Soto Pineda, Eduardo. Cárdenas, José Antonio. Ética en las organizaciones. 2 Edición. México, D. F.2007.