

**Revisión: 03**

**Código: RDDEPI013**

**Responsable: Control Interno**

## 1. GENERALIDADES

El Sistema de Denuncias Anónimas - Línea de Transparencia surge como parte de respuesta a la circular externa 3 del 24 de Mayo de 2018 y la circular externa 5 del 17 de Septiembre de 2021 de la Superintendencia Nacional de Salud y aunado al Código de ética y de buen gobierno de la Fundación Instituto Neurológico de Colombia, por medio de la cual se establecen medidas para la implementación de prácticas o conductas de buen gobierno y esquemas de autorregulación.

Con el Sistema de Denuncias Anónimas - Línea de Transparencia, se da respuesta a las siguientes medidas de la mencionada normatividad:

- Medida 17 numeral O: “la aprobación de las políticas referentes con los sistemas de denuncias anónimas o “whistleblower”.
- Medida 18 numeral E: “política para permitir que se hagan denuncias ante sospechas de comportamientos no adecuados por parte de Directores de Junta, Directivas o de empleados de la organización”.
- Medida 79 numeral K: “Establecer mecanismos para la recepción de denuncias (líneas telefónicas, buzones especiales en el sitio web, entre otros) que faciliten a quienes detecten eventuales irregularidades ponerlas en conocimiento de los órganos competentes de la entidad”.

El *whistleblowing* (denuncia de irregularidades) <sup>1</sup> consiste en denunciar un hecho ilegal y/o contrario a la normativa interna de la empresa, de buena fe, con el firme propósito de actuar correctamente; por lo tanto el Sistema de Denuncias Anónimas - Línea de Transparencia es un canal habilitado para detectar conductas u omisiones que van en

<sup>1</sup> *Whistleblower es un término inglés cuyo origen se remonta a la práctica de los oficiales de policía británicos que hacían sonar sus silbatos (whistle) soplando (blow), cuando presenciaban la comisión de un presunto delito. Mediante esta acción, alertaban a los ciudadanos así como a otros policías del peligro.*

*En el contexto actual puede referirse a cualquier persona que, trabajando en sectores públicos o privados, denuncia un hecho constitutivo de delito, peligro o fraude, y que está siendo silenciado. Así pues, es un concepto aplicable a políticos, científicos, profesores, funcionarios y trabajadores de empresas, organismos e instituciones.*

*Promovido especialmente en ámbitos anglosajones, tiene especial relevancia en la protección del sistema público, pero también en la empresa privada en la que se pueden producir diversos delitos (evasiones de impuestos, receptación y blanqueo de capitales, pago de comisiones ilegales, estafas y fraudes, protección de datos, contra la propiedad intelectual e industrial, contra el mercado y los consumidores, corrupción privada, contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, etc.).*

*Es por ello que los whistleblowers cuentan con especial protección en países como Reino Unido, Estados Unidos, Canadá, Bélgica, Francia, Noruega, Holanda e incluso en Rumanía, a pesar de ser un país de cuestionable posición en el Índice de Percepción de la Corrupción (IPC). <https://www.mundidiario.com/articulo/politica/los-whistleblower/20180411145304118989.html>*

contra del conjunto de políticas, procedimientos, normas, roles y responsabilidades, establecidos por la Fundación Instituto Neurológico de Colombia y que guían el actuar de todos los participantes (Internos- Externos) que fortalecen la Cultura Organizacional y se integran para prevenir, detectar, enfrentar el fraude en la Institución y dar respuesta oportuna al mismo.

La Fundación Instituto Neurológico de Colombia dentro de la Gestión de Anticorrupción, establece como uno de los principales instrumentos para la administración preventiva de los riesgos de corrupción, opacidad y fraude; diseñar, identificar, valorar y gestionar los riesgo de corrupción, opacidad o fraude a partir de una matriz de riesgos que se construye en el proceso de Gestión del Direccionamiento Estratégico y Planeación, y se incluye de manera participativa al interior de los procesos, con información primaria y/o secundaria y que como resultado proporciona acciones que permiten generar controles preventivos, detectivos, de protección y correctivos.

## **2. OBJETIVO**

Dar a conocer a los Empleados y partes interesadas de la Fundación Instituto Neurológico de Colombia los instrumentos que se tienen establecidos para el reporte de denuncia o sospecha de conductas irregulares y comportamientos que van en contra de las reglas de conducta, el código de ética, las normas, los valores y las políticas de transparencia definidas por la Institución.

## **3. RECURSOS**

**3.1 TALENTO HUMANO:** Todos los empleados de la Institución y partes interesadas.

**3.2 EQUIPOS BIOMÉDICOS U OTROS EQUIPOS:** Computador

**3.3 MEDICAMENTOS:** N/A

**3.4 DISPOSITIVOS MÉDICOS Y/O INSUMOS:** Redes y acceso a internet, Correo electrónico.

## **4. CONDICIONES ESPECIALES**

Conocer los lineamientos estratégicos Institucionales, política de transparencia, código de ética, valores corporativos, derechos de los usuarios, y demás documentos que sirvan como instrumento para la identificación de las acciones irregulares o presuntas violaciones a las conductas establecidas en las políticas y reglamentos de la Institución.

### **4.1 Información:**

El Sistema de Denuncias Anónimas - Línea de Transparencia de la Fundación Instituto Neurológico de Colombia es un canal exclusivo para la denuncia o sospecha de irregularidades o presuntas violaciones a la ética, a la moral, a los valores, a la política de transparencia, al código de ética y de buen de gobierno, de la Institución. Este canal

se maneja con total reserva y confidencialidad de la información suministrada. (Circular externa número 000003 de mayo 24 de 2018 de la Superintendencia Nacional de Salud. M. 17 y Circular externa número 20211700000005-5 de septiembre 17 de 2021 de la Superintendencia nacional de Salud)

#### **4.1.1 Información requerida:**

**¿Quiénes pueden realizar un reporte de sospecha o denuncia anónima?:** La denuncia anónima puede ser reportada (informada) por cualquier stakeholders (parte interesada).

- Directores del Consejo de Administración de la Institución.
- Comités del Consejo de Administración de la Institución.
- Benefactores de la Institución.
- Empleados de la Institución.
- Director(a) general de la Institución.
- Director(a) administrativo y financiero de la Institución.
- Director(a) médico de la Institución.
- Comités de la Institución.
- Contratistas de la Institución.
- Clientes de la Institución.
- Proveedores de la Institución.
- Pacientes de la Institución.
- Familiares y/o acompañantes de los pacientes de la Institución.
- Comunidad en general.

**¿Qué conductas se pueden reportar o denunciar?:** Algunos ejemplos son:

- Uso inapropiado de los bienes o activos institucionales.
- Presunto robo/apropiación bienes o activos institucionales.
- Uso inadecuado del cargo para beneficios personales.
- Consumo de sustancias psicoactivas al interior de la Institución.
- Conflictos de intereses. Un ejemplo puede ser buscar beneficio personal en una contratación o evaluación de productos o medicamentos.
- Rompimiento de compromisos y acuerdos de confidencialidad.
- Sobornos y malversaciones de pagos.
- Sospechas de comportamientos no adecuados por parte de otros Directores del Consejo de Administración o de empleados de la Institución.
- Alteración en facturas y registros contables.
- Revelación de información confidencial.
- Discriminación: trato diferente y perjudicial que se da a una persona por motivos de raza, genero, ideas políticas, religión, etc.
- Uso indebido de la información confidencial.

- Entre otros.

**¿Qué casos no debo reportar en el Sistema de Denuncias Anónimas - Línea de transparencia?:** Los casos que no se gestionan por este medio son aquellos para los cuales la Fundación Instituto Neurológico de Colombia ya creó otros canales para su atención dentro de los cuales se pueden mencionar:

- Felicitaciones.
- Solicitud de información.
- Solicitud de servicios.
- Reporte de acoso laboral.
- Reporte de acoso sexual (empleados)
- PQRS

#### **4.1.2 Información generada:**

El conocimiento de los actos, omisiones u irregularidades al interior de la Institución permite:

- Evitar posibles actos ilícitos o delictivos de complicidad al interior de la Institución.
- Evitar que la confianza en las relaciones de trabajo se derive en complicidades con algunos beneficios, sea por omisión o por conveniencia.
- Efecto positivo en la cultura de transparencia, rendición de cuentas y legalidad.
- Prevenir posibles riesgos asociados a la Corrupción, la Opacidad y el Fraude.

**5.1.3 Controles de la información: se deben definir los mecanismos o herramientas utilizadas para garantizar el alcance, seguridad, integridad y confiabilidad de la información involucrada en el desarrollo del procedimiento.**

Se requiere un compromiso sostenido en la adherencia al Código de Ética y de Buen Gobierno en todos los niveles de la Institución y con las partes interesadas, aunado a la Política de Transparencia, Línea de Transparencia, Política de Anticorrupción, Antifraude y Antisoborno (Guía para la gestión de riesgos de corrupción en entidades del sistema de salud Colombiano), y Política SICOF entre otras.

## **5. ACTIVIDADES:**

### **5.1 RECEPCIÓN DE SOSPECHAS O DENUNCIAS:**

#### **5.1.1 Identificación de una irregularidad:**

La persona que tenga conocimiento o sospeche de una conducta irregular, incumplimiento o vulneración de las normas establecidas por la Institución puede realizar

el reporte, teniendo en cuenta que una sospecha o denuncia presentada apropiadamente debe incluir lo siguiente:

- **DATOS GENERALES:** Información amplia, detallada, con nombres completos de los involucrados en caso de tenerlos, y que presuntamente estén actuando de forma inapropiada, en contra de políticas, valores institucionales y conductas de buen gobierno, entre otros.
- **DESCRIPCIÓN:** Relato del tiempo, lugar, modo de la acción u omisión relacionada con el hecho.
- **EVIDENCIAS:** Adjuntar soportes, si se cuenta con ellos, de las presuntas acciones u omisiones.
- **DATOS DEL DENUNCIANTE:** Nombre completo, correo electrónico, número de teléfono. Si la Institución no cuenta con dicha información, no se le puede dar respuesta de las acciones tomadas por la denuncia o sospecha, si aplica. Siempre se protegerán los datos del denunciante cuando se relacionen.

### **5.1.2 Medios para la denuncia o sospecha de actos y violaciones a los códigos Institucionales:**

La sospecha o denuncia podrá ser informada:

Línea de Transparencia/Correo: [lineadetransparencia@neurologico.org.co](mailto:lineadetransparencia@neurologico.org.co)

### **5.2 INVESTIGACIÓN DE LAS DENUNCIAS O SOSPECHAS.**

El responsable del Sistema de Denuncias Anónimas - Línea de Transparencia es el Jefe de Control Interno y una vez haya recibido el reporte de la sospecha o denuncia por correo electrónico, le notificará inmediatamente por el mismo medio a:

- Dirección General y Dirección Administrativa y Financiera (si el tema es de su área).
- Dirección General y Dirección Médica (si el tema es de área)
- Dirección General, Dirección Administrativa y Financiera y Dirección Médica (si el tema es relevante para todos)
- Si el caso está asociado con alguno de los anteriores 3 cargos, se le notificará a todo el Consejo de Administración.
- Oficial de Cumplimiento (Si la denuncia es de corrupción, opacidad o fraude=).

El Jefe de Control Interno dará inicio a las indagaciones (si a ello hay lugar) y adicional, estará atento de las directrices de los Directivos previamente informados.

Dentro del proceso de indagación se establece:

- Asegurar que los procedimientos para llevar a cabo la indagación y la preservación de las pruebas, sean manejados con toda la prudencia, respeto, confidencialidad y

objetividad; siempre respetando los derechos de los trabajadores y siempre protegiendo los datos del denunciante.

- Involucrar según la necesidad a otros servicios (Ejemplo: Gestión Humana, Sistemas, etc.) para la obtención de datos de contraste.
- Garantizar por parte de las Directivas y Control Interno la confidencialidad del Denunciante, de la investigación y su contenido, así como la confidencialidad de las personas involucradas en la investigación y también proteger la identidad de los denunciados y su reputación; informando, tan sólo, a las personas estrictamente necesarias en el proceso como son las Directivas o el Consejo de Administración.

### **5.3 ACCIONES DERIVADAS DE LAS INDAGACIONES**

Una vez realizada la indagación se presentará un informe por escrito y se enviará por correo electrónico a las Directivas o el Consejo de Administración, según aplique para que tomen las decisiones pertinentes.

#### **Algunas decisiones de los Directores:**

- Si se considera que los hechos denunciados y/o el informe del Jefe de Control Interno, no suponen una infracción a al Código de ética, las Políticas Institucionales, entre otros, o bien no son contrarias a la ética profesional en el marco de sus funciones, se procederá a desestimar la denuncia, archivando el caso.

Una denuncia también puede ser desestimada si las pruebas son insuficientes para determinar la falta y no se logran complementar.

- Si como resultado de las indagaciones según el informe del Jefe de Control Interno; las Directivas (a través a Gestión Humana u otro servicio) o el Consejo de Administración, consideran que se presentó una falta procederán a:

.Tomar las medidas correctivas que se deban establecer. Y/o

.Reportar el caso a Gestión Humana para continuar con el proceso disciplinario que corresponda (entrevistas, descargos, etc.) y si aplica, determinar las sanciones disciplinarias según lo establecido en los reglamentos (Ejemplo, Reglamento Interno de Trabajo; Contrato de Compra o Servicio, Código de ética de la Institución, etc.).

### **5.4 INFORME DE LA DENUNCIA**

Una vez se finalice las indagaciones, el Jefe de Control Interno archivará de forma virtual:

- La comunicación de la conducta irregular recibida.
- Los resultados documentados de la indagación.
- Las medidas correctivas que se deban establecer o las sanciones disciplinarias que correspondieron, en caso de ser informadas al Jefe de Control Interno por los Directivos o el área pertinente.

**También se pueden presentar:**

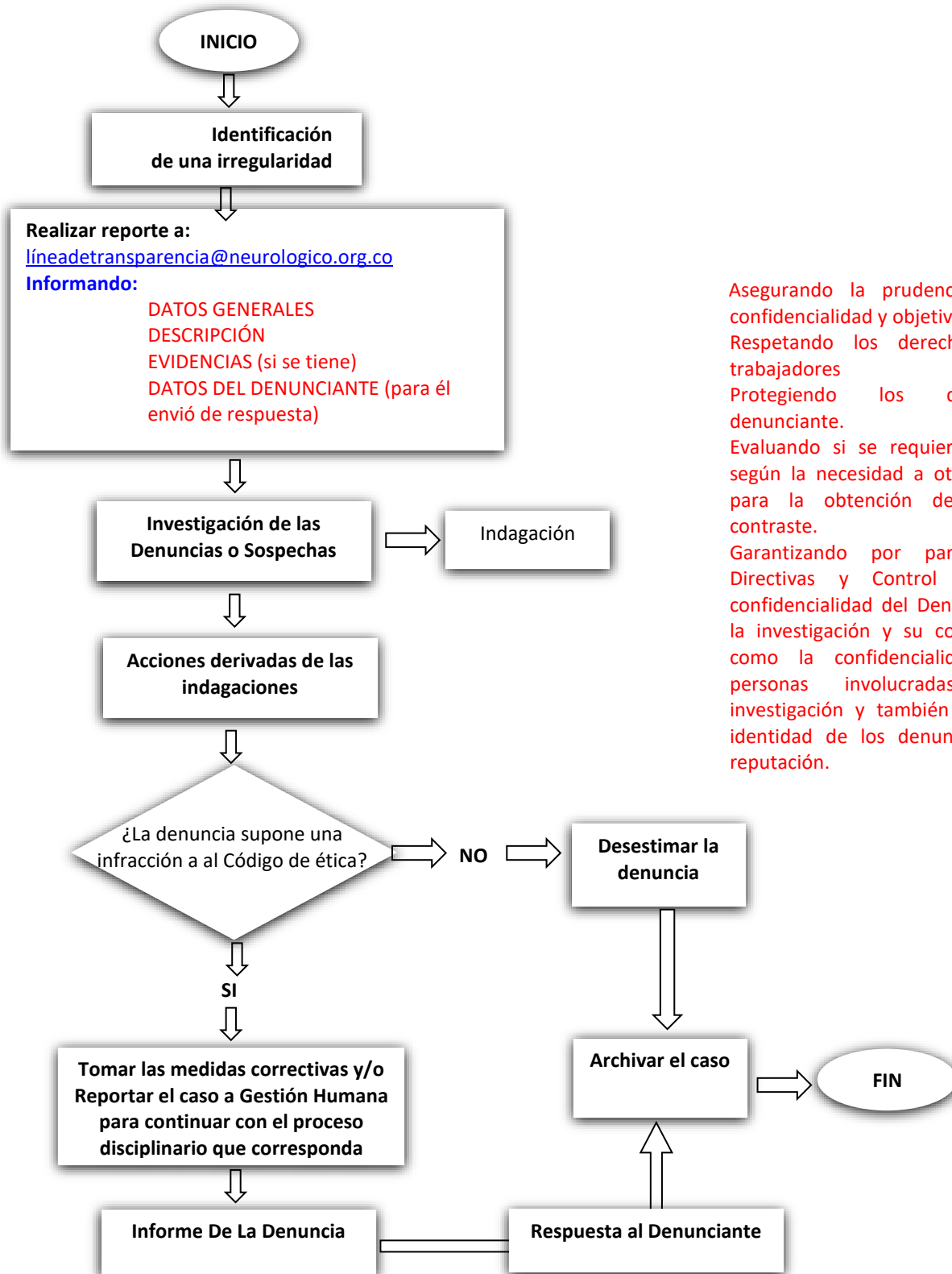
- Recomendaciones o propuestas preventivas o de mejora en el control, supervisión, evaluación Ejemplo: Actualización Código de ética, Política de Transparencia, Política Anticorrupción, Antifraude, Antisoborno, entre otras para evitar su repetición en el futuro.
- Si se conocen los datos reales y veraces (nombre completo, cargo, etc.) del Denunciante, se le informará las principales decisiones tomadas en caso de conocerse por el Jefe de Control Interno.
- Si el denunciante que envió el correo electrónico dentro del contenido del mensaje expresa que quiere ser anónimo (por seguridad, etc.) no se le dará respuesta.

## **6. RECOMENDACIONES PARA EL ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD**

- Antes de denunciar o reportar, asegurarse que la situación sea veraz, es decir, que es algo que está sucediendo y se clasifica en alguna de las conductas objeto de denuncia del presente documento.
- Proporcione toda la información suficiente y necesaria para que la denuncia pueda ser atendida, entre más información sea aportada, más acertada podrá ser la indagación.
- Evite utilizar la Línea de Transparencia como un medio para dañar la imagen de otros, o tomar represalias frente a algo que sucedió. **Ser siempre ético y coherente con los valores institucionales.**
- Tanto las indagaciones como las acciones o medidas que se tomen tras una denuncia, son de carácter confidencial.
- Se garantiza al Denunciante dentro del proceso, Confidencialidad de la Información, Integridad e Imparcialidad.

## **PROTECCIÓN DEL DENUNCIANTE**

No se derivará ningún tipo de represalia sobre aquél o aquéllos que hubiesen actuado en su buena fe, realizando consultas, reportes o denuncias a través del Sistema de Denuncias Anónimas - Línea de Transparencia.



Asegurando la prudencia, respeto, confidencialidad y objetividad  
Respetando los derechos de los trabajadores  
Protegiendo los datos del denunciante.  
Evaluando si se requiere involucrar según la necesidad a otros servicios para la obtención de datos de contraste.  
Garantizando por parte de las Directivas y Control Interno la confidencialidad del Denunciante, de la investigación y su contenido, así como la confidencialidad de las personas involucradas en la investigación y también proteger la identidad de los denunciados y su reputación.