


# **CODIGO DE CONDUCTA Y DE BUEN GOBIERNO VIGENCIA**

	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
		<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 2 de 29

## 1. INTRODUCCIÓN

El Código de Conducta de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua, ha sido adoptado y actualizado bajo las condiciones establecidas en la normatividad vigente, con el concurso y participación del nivel asesor y directivo, en donde se expresan los compromisos adquiridos en el desempeño de la función pública, que buscan el logro de una gestión caracterizada por la transparencia, eficiencia, integridad y clara orientación hacia el cumplimiento de los fines esenciales del Estado, es decir, el bien común.

Este código sirve como instrumento fundamental para la Administración, sus funcionarios y la misma Junta Directiva como un marco general que le permita a la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua cumplir con sus objetivos, su Misión, Visión y Políticas, enmarcadas en los principios y valores institucionales para responder a las necesidades de sus grupos de interés.


El Código de conducta es también un instrumento para trabajar la ética, los principios y los valores en todos los niveles de la entidad, pero al mismo tiempo se constituye en una eficaz herramienta para alinear a todos los servidores públicos dentro de un estilo de dirección unificado y en este sentido puede aportar efectivamente para el diseño de los elementos de control en la administración.

## 2. CONCEPTOS DEL CODIGO DE CONDUCTA Y DEL BUEN GOBIERNO

El Código de conducta de La E.S.E San Antonio de Padua, es una disposición voluntaria de autorregulación de quienes ejercen la Dirección de la Entidad, que a manera de políticas éticas busca garantizar una gestión íntegra, eficiente y transparente en la administración de los recursos públicos. El Código de Conducta recoge las Normas de conducta, mecanismos e instrumentos que deben adoptar las instancias de Dirección, Administración y Gestión de la Entidad, con el fin generar confianza en los usuarios internos y externos de los servicios que se ofrecen en la Entidad.

El contenido del Código de Conducta hará referencia a los Principios Éticos de la Administración, así como a las Políticas de la Dirección frente al compromiso con la defensa de lo público y la orientación de la gestión hacia el Interés General, la protección de Derechos Humanos, la Rendición de Cuentas a la sociedad, la Participación Ciudadana, la vinculación con la Administración, la Contratación Pública,

— Salud Integral, Impacto Real —

	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
		<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 3 de 29

la Gestión del Sistema de Garantía de la Calidad, la Responsabilidad Social, los Conflictos de Interés, el Manejo de la Información, los Riesgos, el Control Interno, el control externo y las controversias. Operativamente estas acciones se enfocarán a la generación de un referente ético complementario bajo los principios éticos establecidos en la Institución, que orientará las relaciones de la Entidad en general y de los servidores públicos y contratistas.

Los principios, valores y directrices del código de Conducta de la entidad, se constituirá en el mapa axiológico que deberá ser llevado al terreno del día a día de cada área organizacional.

La aplicación de los principios y valores éticos establecidos a continuación serán asumidos y cumplidos de manera responsable y consciente por los servidores públicos de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata Huila, en todos los niveles y jerarquías bajo cualquier modalidad de vínculo laboral, prestación de servicios, permanente o temporal. En consecuencia, todos ellos aplicarán en sus actuaciones y decisiones lo establecido en este documento, sin perjuicio de las Normas en el ámbito jurídico.

### 3. OBJETIVOS

Establecer los lineamientos, directrices, mecanismos y prácticas de buen gobierno y código de ética corporativo aplicables a la entidad, con el propósito de promover la eficiencia, efectividad, transparencia e integridad de la gestión y cultura institucionales basada en principios, valores y compromisos éticos, para fortalecer las relaciones transparentes tanto al interior como al exterior de La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata Huila.


### 4. ALCANCE

Este Código inicia desde la adopción de los compromisos contemplados en este documento y finaliza con el seguimiento al cumplimiento de los mismos.

### 5. GLOSARIO

Para efectos de la comprensión de los diferentes aspectos que consagra el presente Código de Conducta se establecen los siguientes significados de las palabras y

— Salud Integral, Impacto Real —

	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
		<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 4 de 29


expresiones empleadas en el texto:

- **ACOSO LABORAL:** Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno. Dicha conducta está encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir a la renuncia.
- **ADMINISTRAR:** Gobernar, ejercer la autoridad o el mando sobre un territorio y sobre las personas que lo habitan. Dirigir una institución. Ordenar, disponer, organizar.
- **CONFLICTO DE INTERÉS:** Situación en virtud de la cual una persona, en razón a 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.
- **DENUNCIA:** Declaración que efectúa una persona ante las autoridades competentes para poner en conocimiento hechos que se consideran como un delito.
- **POLÍTICAS INSTITUCIONALES:** Directrices u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos.
- **MISIÓN:** Definición del quehacer de la entidad. Está determinado en las normas que la regulan y se ajusta de acuerdo con las características de cada ente público.
- **VISIÓN:** Establece el deber ser de la entidad pública en un horizonte de tiempo, desarrolla la misión del ente e incluye el plan de gobierno de su dirigente, que luego se traduce en el plan de desarrollo de la entidad.
- **PLANEACIÓN ESTRATÉGICA:** Proceso por el cual los dirigentes ordenan sus objetivos y sus acciones en el tiempo. Manera en que las entidades son dirigidas, para mejorar su funcionamiento interno y externo.

- **RENDICIÓN DE CUENTAS:** Deber legal y ético de todo funcionario o persona de responder e informar por la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes y/o recursos públicos asignados, y los respectivos resultados, en el cumplimiento del mandato que le ha sido conferido. De esta manera, se constituye en un recurso de transparencia y responsabilidad para generar confianza y luchar contra la corrupción.
- **TRANSPARENCIA:** Principio que subordina la gestión de las instituciones a las reglas que se han convenido y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, asimismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada.
- **VALOR ÉTICO:** Forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores éticos se refieren a formas de ser o de actuar para llevar a la práctica los principios éticos.
- **PRINCIPIOS ÉTICOS:** Creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo se adscriben.

## **6. MARCO LEGAL**

- **LEY 489 DE 1998:** Por la cual se dictan las normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- **DECRETO 3622 DE 2005:** Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo IV de la ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- **RESOLUCIÓN 275 DE 2005:** Ministerio de Hacienda y Crédito Público-Superintendencia de valores, códigos de Buen Gobierno (Artículo 6).
- **LEY 1010 DE 2006:** Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir,

	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
		<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 6 de 29

corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

- *CIRCULAR INSTRUCTIVA NO. 047 DE 2007*: Superintendencia Nacional de Salud, (Agosto 1° de 2007), código de Buen Gobierno y de ética.
- *DECRETO 1474 DE 2011*: Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública. Estatuto Anticorrupción.
- *DECRETO 2462 DE 2013*: (Artículo 6, numeral 39): Por el cual se determinan facultades de la Superintendencia Nacional de Salud para adelantar acciones de inspección, vigilancia y control para que las Instituciones Prestadoras del Sistema General de Seguridad Social en Salud adopten y apliquen un Código de Conducta y de Buen Gobierno.
- *CIRCULAR EXTERNA 20211700000004-5 DE 2021 15-09-2021*, por la cual se imparten instrucciones generales relativas al código de conducta y de buen gobierno organizacional, el sistema integrado de gestión de riesgos y a sus subsistemas de administración de riesgos.
- *CIRCULAR EXTERNA 003 DE 2018 (Mayo 24)*, instrucciones generales para la implementación de mejores prácticas organizacionales - código de conducta y de buen gobierno IPS de los grupo c1 y 02.


## 7. CONDICIONES GENERALES

### MECANISMOS DE CUMPLIMIENTO DEL CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO

La ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua se compromete a la prevención, administración y resolución de controversias como un mecanismo para promover la transparencia, las relaciones con la ciudadanía, con el sector privado y para proteger los recursos públicos.

Cuando un cliente externo considere que se ha violado o desconocido una norma del Código de Conducta, entre otros en materia de corrupción, opacidad y fraude o en lo que respecta a situaciones asociadas a conflictos de intereses, podrá acceder a los diferentes canales establecidos por la entidad, igualmente, se podrá enviar la reclamación pertinente

— Salud Integral, Impacto Real —

	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
		<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 7 de 29

a través de los medios electrónicos o digitales, de fácil acceso, que disponga la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua para tal efecto.


Cuando se trate de una conducta impropia, agresiva o abusiva por parte del colaborador con el usuario, la queja se radica en la Oficina de Atención al usuario, quienes realizarán el trámite pertinente para su gestión. Igualmente, se podrá enviar la reclamación pertinente a través de los medios electrónicos o digitales, de fácil y libre acceso, que disponga la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua para tal efecto.

En caso de ser un cliente interno que presente una queja o situación de conflicto de intereses, debe radicarla ante su jefe inmediato, interventor o supervisor o coordinador de enlace de su empresa. De igual forma, cuando se trate conflicto de intereses, entendido como aquel que se presenta cuando el interés propio de la función pública entra en conflicto con el interés particular y directo al servidor público, se debe poner en conocimiento del jefe inmediato o supervisor del recusado, con la justificación y pruebas de la causal invocada.

Cuando se trate de un presunto maltrato o acoso laboral se debe radicar la queja directamente al Comité de Convivencia Laboral de la ESE, cuando es entre funcionarios de planta. En caso de tratarse de un colaborador de empresa contratista, la queja deberá ser radicada al Comité de Convivencia Laboral de su empleador.

## **8. ADOPCION, VIGENCIA, DIVULGACION, ACTUALIZACION Y REFORMA DEL CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO.**

El responsable de la actualización, difusión y socialización del Código de conducta es la Oficina Gestión de Talento Humano, quien deberá contar con el apoyo de los profesionales de apoyo jurídico y administrativo, así como del acompañamiento del asesor o profesional de apoyo en planeación. Para lograr que el conocimiento y aplicación del Código sea apropiado por parte de todo el talento humano del Hospital, así como lograr su masiva difusión para que sea de dominio público y de esta forma sirva de referente y valoración de la conducta en el desempeño de la función pública de la entidad, se han estipulado los siguientes espacios de sensibilización y socialización:

	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
		<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 8 de 29

## 9. ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE CONDUCTA Y DE BUEN GOBIERNO


1. Divulgar el Código de Conducta a los funcionarios con los que cuenta la institución.
2. Definir actividades que busquen sensibilizar a los colaboradores y grupos de interés en prácticas de buen gobierno, declaración de conflictos de intereses, entre otras.
3. Promover espacios y mecanismos de comunicación directa con los grupos de interés, con el fin de generar una permanente retroalimentación en la gestión de lo público bajo los principios de transparencia e integridad.
4. Establecer un procedimiento para denunciar las conductas irregulares que puedan afectar los intereses de la entidad.

El Código de Conducta puede ser modificado y actualizado cuantas veces sea necesario por decisión de la Junta Directiva y del Gerente, quienes informarán a los grupos de interés dichas actuaciones a través de los medios de comunicación masiva.

## 10. DESARROLLO

### 10.1 NATURALEZA JURIDICA DE LA E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA

La Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata Huila, es una Empresa Social del Estado que constituye una categoría especial de Entidad Pública, descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, creada mediante Decreto 730 de 1994 del Gobierno Departamental. Presta en forma directa servicios de salud de Segundo Nivel de complejidad, y está sujeta al régimen previsto en la Ley 100 de 1993, la Ley 344 de 1996, la Ley 489 de 1998, la Ley 1122 del 9 de enero 2007 y la Ley 1438 de 2011.

	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 9 de 29


## 10.2 MAPA ESTRATEGICO Y ESTRUCTURA DE PROCESOS



**Macroproceso Estratégicos:** Son los procesos del direccionamiento organizacional; desde ellos, se generan las directrices y normas de funcionamiento. Dentro de éstos encontramos los procesos de gestión de planeación y direccionamiento o desarrollo institucional, gestión de atención al usuario y participación ciudadana y gestión de calidad y mejoramiento continuo.

**Macroproceso Misionales:** Son los procesos que componen la gestión operativa del desarrollo de la misión del Hospital y donde se indexa el portafolio de servicios; los procesos incluidos en este componente parten desde la identificación de las necesidades y expectativas de los usuarios y sus familias hasta la satisfacción de dichas necesidades en un entorno al cumplimiento de las políticas de seguridad del paciente, atención y humanización del servicio. En él se enmarcan los procesos de gestión de atención de urgencias; gestión de servicios de hospitalización e información, gestión de

— Salud Integral, Impacto Real —

	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
		<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 10 de 29

servicio de apoyo diagnóstico, gestión de servicio quirúrgico AMB/ HOSP, gestión de servicio ginecobstetricia, gestión de servicio de farmacia, gestión de consulta externa, gestión de servicio de apoyo de consulta externa, gestión de servicio de apoyo terapéutico, gestión de referencia

**Macroproceso de Apoyo:** Son aquellos que ofrecen soporte a la gestión de la organización para que se logren los objetivos planteados en cada uno de los procesos como Gestión financiera, Gestión jurídica, gestión de comunicaciones, Gestión de recursos físicos, gestión de talento humano, gestión de información y tecnología, gestión ambiental.

**Macroproceso de Seguimiento y Evaluación:** Son los procesos orientados a la evaluación control y seguimiento, entre ellos son control interno, auditoria, y seguimiento a riesgo.

### 10.3 PLATAFORMA ESTRATEGICA DE LA E.S.E

La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua actualizo para el cuatrienio del 2024 – 2028, la plataforma Estratégica los cuales están representados por: Misión, Visión, Principios y Valores, Políticas Institucionales, y Objetivos Estratégicos.

No obstante, y con el fin de ser coherentes con los lineamientos de la Metodología de Planeación Estratégica adoptada por la institución en la actualidad, el presente documento estará dividido en dos partes:


- La Formulación Plataforma Estratégica y Desarrollo de los Objetivos Estratégicos

### 10.4 FORMULACIÓN PLATAFORMA ESTRATEGICA.

Este componente incluye la misión, visión, principios y valores, políticas institucionales:

#### MISION.

SOMOS UNA INSTITUCIÓN PRESTADORA DE SERVICIOS DE SALUD DE MEDIANA COMPLEJIDAD COMPROMETIDOS CON EL MEJORAMIENTO CONTINUO, INNOVACIÓN TECNOLÓGICA, Y TALENTO HUMANO CALIFICADO GARANTIZANDO UNA ATENCIÓN HUMANIZADA PARA NUESTROS USUARIOS Y SUS FAMILIAS.

	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
		<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 11 de 29

## VISION.

PARA EL AÑO 2028 SEREMOS RECONOCIDOS COMO UNA INSTITUCIÓN LÍDER EN RESOLUTIVIDAD EN PROBLEMÁTICAS EN SALUD CREANDO UN ALTO IMPACTO SOCIAL EN LA POBLACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL HUILA Y NORORIENTE CAUCANO

## 10.5 OBJETIVOS ESTRATEGICOS.

El plan de desarrollo elaborado en la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua fue producto de un ejercicio participativo orientado por un análisis interno y externo de la institución, dando como resultado los objetivos Estratégicos, los que están estructurados para reflejar las estrategias, actividades, responsables, mecanismos de evaluación y seguimiento:


- Promover el mejoramiento continuo de la calidad en los procesos administrativos y asistenciales.
- Gestionar eficiente y eficaz los recursos financieros mediante estrategias de autocontrol orientadas hacia la sostenibilidad y fortalecimiento financiero
- Fortalecer la prestación de los servicios de salud identificando las necesidades y expectativas de los grupos de interés.
- Ampliar el portafolio institucional mediante la inclusión de servicios complementarios médicos y especializados buscando la integralidad y mayor resolutivead.

## 10.6 PRINCIPIOS ETICOS.

Son principios éticos, aplicados a las relaciones con usuarios e instituciones, los cuales son un compromiso permanente de los funcionarios, los siguientes:


- Como Institución al servicio de la población: Estar al servicio del interés general, aplicando la justicia fundamentada en la equidad e imparcialidad, con actuaciones rectas, eficientes, transparentes, confiables y de calidad y garantía de la observación de la Constitución y las Leyes.
- Con nuestros colaboradores y familias: Realizar los procesos de selección y promoción de personal exclusivamente con base en el perfil requerido por el cargo, excluyendo cualquier tipo de discriminación por género, raza, procedencia o selección política, eliminar la explotación infantil y el trabajo forzado, brindar condiciones laborales que mejoren la calidad de vida del empleado y su familia,

— Salud Integral, Impacto Real —

	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
		<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 12 de 29

proteger su integridad física y mental, promover el crecimiento y desarrollo personal propio y de su grupo familiar y la adopción de la cultura organizacional, asignar salarios según escala salarial definida y brindar respeto por nuestros colaboradores y sus derechos fundamentales.

- Con los pacientes, familiares y comunidad usuario: Ofrecer a los usuarios un trato humano y cortes, una prestación de servicios oportuna, cálida y profesional, con personal idóneo y recursos físicos y tecnológicos que permitan una atención excelente; así mismo escuchar la expresión respetuosa de las opiniones, quejas, reclamos y recomendaciones y responder de manera oportuna a sus peticiones, fomentar sus derechos y deberes, y respeto permanente por los mismos, brindarle información clara, objetiva y confiable, respetar la confidencialidad de la información y dar satisfacción con el servicio prestado.
- Con otras Instituciones: De colaboración armónica para el logro de resultados de beneficio social, a través de relaciones cooperadoras para el mejoramiento del sistema de salud. Las relaciones serán transparentes en la dinámica de mutuo ganador, promoviendo la resolución de diferencias que puedan presentarse por medio de mecanismos de comunicación y arreglo directo.
- Con los contratistas y proveedores: Realizar procesos transparentes de contratación para asegurar procesos imparciales y garantizar una equilibrada competencia que demuestre los mejores estándares de calidad en procura de un clima de confianza, respetar las normas y leyes laborales, comerciales y ambientales, promocionar la adopción de prácticas de responsabilidad social empresarial y garantizar la calidad de productos y servicios.
- Con el Estado: Participar en los procesos de elaboración de normas y leyes, en caso de que sea requerido, respetar y dar cumplimiento de las normas y leyes, apoyar a las iniciativas de desarrollo social, económico y ambiental, dar cumplimiento de las obligaciones tributarias, realizar promoción de iniciativas de desarrollo social, económica y ambiental.
- Con la comunidad: Mejorar la calidad de vida y del entorno de las comunidades vecinas, trabajar con la solidaridad, apoyar a iniciativas comunitarias y fomento de la participación social, generar estrategias de comunicación adecuadas y apoyar a nuevas generaciones y grupos vulnerables de la población.
- Con el medio ambiente: Realizar acciones para la protección y conservación del medio ambiente tendientes a minimizar y compensar cuando corresponda los impactos negativos de tipo ambiental que pueda generar la organización, como consecuencia de las actividades de la prestación de sus servicios; así mismo propiciar, promover y sensibilizar en la comunidad hospitalaria la necesidad del

	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
		<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 13 de 29


cuidado y protección del medio ambiente, hacer uso eficiente de los recursos, realizar educación y sensibilización ambiental, hacer protección, conservación y recuperación del medio ambiente, producir y consumir de una forma sostenible.

- De los directivos: Dar a los usuarios y colaboradores un trato respetuoso y justo, fomentar el trabajo productivo en equipo, la cooperación y el dialogo basado en el respeto, hacer observaciones y sugerencias que permitan elevar la calidad en la prestación de los servicios y corregir de manera formativa los errores del personal a su cargo. Los directivos a su vez priorizan el fortalecimiento de los valores y el comportamiento ético, suministrar información veraz y oportuna a los funcionarios a cargo, usuarios y demás personas que le requieran o soliciten e implementan sistemas de control que conduzcan a la óptima utilización de los recursos humanos, financieros y técnicos.
- De los colaboradores: Desempeñar sus funciones con responsabilidad, honestidad, compromiso, transparencia, oportunidad, eficiencia y eficacia; aplicar el autocontrol en sus funciones, tratar con respeto y tolerancia a los demás sin discriminación alguna, proteger los bienes y hacer uso de ellos exclusivamente para el fin al que fueron destinados, acatar las normas y leyes laborales.
- Del manejo de la información: La información recolectada y generada en el Hospital con respecto de sus usuarios, pacientes, funcionarios, proveedores y contratistas, tiene el respaldo de la conservación segura y la confidencialidad en su manejo; la confidencialidad solo puede suspenderse por orden de autoridad legal competente.

## 10.7 PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS.

- Servicio humanizado: Sensibilidad para atender y responder a las necesidades de los usuarios, con calidez, amabilidad, consideración y empatía.
- Seguridad: Garantía de integridad en la ausencia de riesgo o peligro de accidente para las personas, bienes y recursos.
- Trabajo en equipo. Aporte coordinado de un conjunto de personal el logro de los objetivos.
- Integridad: Hacer lo correcto sin daño a los demás.
- Respeto: Se acoge siempre a la verdad, no tolera en ninguna circunstancia la mentira y repudia la mentira y el engaño; valorando a los demás acatando su autoridad y considerando su dignidad.

— Salud Integral, Impacto Real —

	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
		<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 14 de 29


- Pensamiento crítico: Habilidad de analizar, reflexionar sobre los hechos de forma objetiva.
- Ética: Criterio de confidencialidad y profesionalismo en la ejecución de todas las actividades que se desarrollan en la institución.
- Honestidad: Actuación con pudor, decoro y recato, tendrá responsabilidad consigo mismo y con los demás, el compromiso con la empresa y el desarrollo de sus funciones dando ejemplo de rectitud.
- Lealtad: Asumir el compromiso de fidelidad, respeto y rectitud actuando siempre bajo el favor de nuestra institución usuarios y sus afiliados.

#### **11. POLITICAS PARA EL DIRECCIONAMIENTO DE LA ENTIDAD.**

La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata Huila, actualmente cuenta con 33 Políticas institucionales adoptadas mediante la Resolución No 135 de 14 de Marzo de 2019 y actualizadas bajo Resolución 203 de Agosto 10 de 2021 y nueva actualización bajo Resolución 017 del 24 Enero de 2022 dando cumplimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y a los estándares de acreditación, se realiza la actualización de la normatividad vigente, la adecuación de los indicadores para cada una de ellas y la actualización de cada líder del proceso las cuales se listan a continuación:

1. Política Institucional de Farmacia y uso racional de antibióticos.
2. Política uso seguro de dispositivos médicos
3. Política Institucional de Gestión Ambiental.
4. Política Institucional de Gestión de la Tecnología Biomédica.
5. Política de Control Interno.
6. Política de Calidad.
7. Política de Comunicación
8. Política de prestación de servicios.
9. Política de Gestión del Riesgo.
10. Política de Gobierno Digital.
11. Política de Humanización.
12. Política Institucional amiga de la mujer y de la infancia integral (IAMII)
13. Política de participación ciudadana.
14. Política de integridad.
15. Política de racionalización de trámites.

— Salud Integral, Impacto Real —

	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
		<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 15 de 29

16. Política de seguimiento y evaluación del desempeño institucional.
17. Política de fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos.
18. Política de Planeación Institucional.
19. Política de Seguridad del Paciente.
20. Política de Seguridad digital.
21. Política de servicio al ciudadano.
22. Política de transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción y lavado de activos.
23. Política de prevención del consumo de alcohol y sustancias psicoactivas.
24. Política de seguridad y salud en el trabajo.
25. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
26. Política de Gestión del conocimiento y la innovación.
27. Política de Gestión documental.
28. Política financiera, gestión presupuestal y eficiencia en el gasto público.
29. Política de prevención del daño antijurídico.
30. Política de defensa judicial.
31. Política de modernización de la infraestructura.
32. Política de Seguridad vial.
33. Política de participación social en salud (PPSS).
34. Política de compras y contratación.


El Código de Conducta es el marco de referencia institucional que orienta a los servidores públicos, funcionarios, contratistas y colaboradores hacia el compromiso en el desempeño de su labor diaria como servidores públicos, constituyéndose en una guía de comportamiento organizacional que facilita el desarrollo de la plataforma estratégica de la E.S.E, mediante la implementación de directrices enmarcadas en la transparencia, integridad, eficiencia y buen gobierno.

**LOGO.**



— Salud Integral, Impacto Real —

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.

	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
		<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 16 de 29

## SIGNIFICADO DE COLORES



## Tipografías

### Montserrat

Aa, Bb, Bc, Dd, Ee, Ff, Gg, Hh, Ii, Jj, Kk, Ll, Mm, Nn, Ññ, Oo, Pp, Qq, Rr, Ss, Tt, Uu, Vv, Ww, Xx, Yy, Zz.

Aa Bb

### Oswald

Aa, Bb, Bc, Dd, Ee, Ff, Gg, Hh, Ii, Jj, Kk, Ll, Mm, Nn, Ññ, Oo, Pp, Qq, Rr, Ss, Tt, Uu, Vv, Ww, Xx, Yy, Zz.

Aa Bb

### Caviar Dreams

Aa, Bb, Bc, Dd, Ee, Ff, Gg, Hh, Ii, Jj, Kk, Ll, Mm, Nn, Ññ, Oo, Pp, Qq, Rr, Ss, Tt, Uu, Vv, Ww, Xx, Yy, Zz.

Aa Bb

## Colores



**AZUL**

#007ec3 #00b8e9

PROFESIONAL  
SERIEDAD  
INTEGRIDAD  
SINCERIDAD  
CALMA  
INFINITO



**VERDE**

#91bf11

NATURALEZA  
ÉTICA  
CRECIMIENTO  
FRESCURA  
SERENIDAD  
ÓRGANICO



**GRIS**

#4f4f4f

AUTORIDAD  
OPACIDAD  
SENCILLEZ  
RESPECTO  
HUMILDAD

## ESLOGAN


*Salud Integral, Impacto Real*

## 12. PRACTICAS DE BUEN GOBIERNO PARA LA ADMINISTRACION DE LA ENTIDAD.

Las actuaciones de los directivos, colaboradores, contratistas y proveedores de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila se deben fundamentar en las políticas establecidas en el código del buen gobierno y en los estatutos, reglamentos, funciones y demás normas internas adoptadas por la institución.

*Salud Integral, Impacto Real*

Documento no valido en medio impreso sin la identificación de "Documento Controlado"  
Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad de hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte de Hospital.


	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
		<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 17 de 29

## 12.1 DEL FUNCIONARIO Y EJERCICIO DE SU ACTIVIDAD LABORAL

- Todos los servidores de la E.S.E. deben atender con profesionalismo y entrega, a todas las personas que demanden sus servicios sin distinción de edad, sexo, nacionalidad religión, ideología política, posición socioeconómica o padecimientos; sin escatimar el tiempo que se requiera, o el espacio necesario para ello.
- Las acciones de atención a la salud proporcionadas por el personal profesional y técnico deben ser aplicadas en un marco seguro y humanizado, con pleno respeto a la dignidad de la persona y a su autonomía, en un ámbito de equidad y justicia, acorde a los principios de que desde siempre han caracterizado a las profesiones de la salud.
- Prestar atención profesional de la más alta calidad a la población, sana o enferma, aplicando lo mejor de sus conocimientos y destrezas, manifestando interés genuino de mantener su salud y bienestar, proporcionando un trato amable, respetuoso, prudente y tolerante.
- En el caso de requerirse la atención a pacientes incapacitados física o mentalmente y en ausencia de su responsable legal el personal de salud podrá aplicar las medidas que considere pertinentes y sean profesional y éticamente aceptadas, consultando de ser necesario con otros colegas.
- Informar con sentido humano al paciente, o su representante legal, sobre su enfermedad, las alternativas para su tratamiento, las probables complicaciones y cómo evitarlas. Esto se expresará con lenguaje claro y veraz, de forma que sea inteligible por el paciente, lo que le permitirá ser partícipe en el manejo de su propia enfermedad.
- Brindar a los pacientes un trato respetuoso y amable, considerando que son personas que padecen trastornos que alteran su estado físico, emocional y social, lo que los hace particularmente vulnerables. Esto mismo es aplicable a sus familiares, que comúnmente presentan angustias e inquietudes.
- Informar con prudencia y en el momento oportuno todo aquello que pudiera producir inquietud o daño psicológico al paciente y del modo que el equipo de salud considere más adecuada a las circunstancias para el beneficio del paciente.

— Salud Integral, Impacto Real —

- Mantener reserva profesional sobre asuntos de la empresa, que haya conocido debido a sus labores; así mismo, no se debe utilizar en beneficio propio, de terceros o para fines ajenos. Solo podrá divulgar la información que está destinada al público en general.
- Guardar con confidencialidad la información de la enfermedad de un paciente, salvo cuando la normatividad epidemiológica determine su notificación o que sea requerida por orden judicial o instancias legales que correspondan, previo al correcto diligenciamiento de los requisitos de ley.
- Todos los servidores tendrán responsabilidad en la custodia, manejo y confidencialidad de documentos institucionales.
- Habrá honestidad y transparencia en la selección de funcionarios a vincular a la empresa; su vinculación se hará con base en sus méritos profesionales y humanos.
- Solicitar y obtener, de conformidad a las normas vigentes, el consentimiento que otorga el paciente o sus representantes autorizando la práctica de procedimientos o tratamientos de carácter invasivos. Para efecto de lo cual se deberá informar, de manera amplia y detallada todo lo pertinente a los riesgos a que se exponen y los beneficios que se esperan, lo que se hará empleando un lenguaje claro y comprensible, además de verificar que haya sido debidamente entendido.
- Se restringe el desplazamiento en ropa quirúrgica hacia otras dependencias del Hospital y/o fuera de la institución.
- Se laborará siempre en estado de sobriedad (sin efecto de alcohol o sustancias psicoactivas).
- Todo servidor público de la ESE y personal en formación, portarán permanentemente el carnet que lo identifique como servidor de la institución.
- No se podrán utilizar dentro de las instalaciones del Hospital uniformes diferentes a los de la ESE o instituciones contratadas, manteniendo el respeto por la imagen corporativa del Hospital.
- Los profesionales y auxiliares de la ESE no deben alterar, perder o falsificar los

	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
		<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 19 de 29

documentos para su firma o utilización.

- La ESE adoptará una conducta respetuosa y tolerante frente a las creencias y valores culturales, y convicciones religiosas de sus servidores y de los pacientes bajo su cuidado.
- Los funcionarios aportarán su capacidad personal, orden y esfuerzos requeridos para cumplir sus objetivos y metas, realizando sus labores con eficiencia, eficacia y efectividad, de modo que redunde en los resultados positivos de su área de trabajo y en los de toda la Institución.
- Es obligación moral de todos los funcionarios, mejorar día a día su rendimiento y capacidad en el desarrollo de su trabajo y su realización personal.
- El personal de salud tiene el compromiso de salvaguardar el prestigio de las profesiones y de las instituciones que participen en el proceso de atención médica, con atributos de honradez, capacidad y eficiencia, para superar continuamente la calidad de los servicios.


## 12.2 DEL FUNCIONARIO Y SU COMPORTAMIENTO EN LA INSTITUCION.

- Corresponde a todos velar por el buen nombre de la Empresa, dentro y fuera de ella y hacer, con un ánimo constructivo, observaciones y sugerencias que permitan elevar la calidad de la prestación de los servicios, corregir posibles errores y al mismo tiempo, fomentar un clima de comunicación basada en el respeto, la Participación y el trabajo en equipo.
- Contribuir al desarrollo social del país mejorando la calidad de vida y reduciendo la morbilidad y mortalidad evitable en la población usuaria, en la medida en que esté a su alcance.
- Gestionar mediante un manejo gerencial adecuado, la rentabilidad social y financiera de la E.S.E.
- La conducta de los funcionarios se orientará a una comunicación positiva, que respete a las personas, y ante todo propenda por los intereses de la ESE.
- La veracidad, la transparencia en la conducta y la integridad moral, son valores básicos de la actuación de los funcionarios, quienes se sentirán

— Salud Integral, Impacto Real —

comprometidos a contribuir con su trabajo, a mantener en la ESE un ambiente humanizado y de excelencia en el servicio.

- Producir servicios de salud eficientes y efectivos, que cumplan con las normas de calidad establecidas, de acuerdo con la reglamentación que se expida para tal propósito.
- Se observarán de modo especial, la veracidad en los documentos, la exactitud y claridad de las cuentas e informes internos de todo tipo y de modo particular de aquellos que destinen a los usuarios.
- Prestar los servicios de salud que la población requiera y que la E.S.E de acuerdo con su desarrollo y recursos disponibles pueda ofrecer.
- La protección de los bienes de la ESE es responsabilidad de todos (Hospital y usuarios); además de cuidarlos, los aprovecharán al máximo, en orden al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Estos bienes y elementos de trabajo, no se utilizarán para fines distintos a la función para la que fueron asignados.
- Los funcionarios no harán declaraciones a nombre de la E.S.E salvo las expresamente autorizadas por la Gerencia, incluidas las referentes a los procesos que están en estudio o en trámite dentro de la Empresa.
- Es un claro deber de los funcionarios interesarse por incrementar la eficiencia de los procesos y por tanto ejercitar la innovación con miras al mejoramiento de la calidad de los productos y servicios de la ESE; siendo la atención al paciente y su familia el primer objetivo.
- Serán consideradas faltas contra la moral: El acoso sexual u otras ofensas al honor, a la dignidad de la persona, como lo dicta el sentido común de una persona éticamente integra, de un buen compañero, de un servidor honesto y de un buen ciudadano.
- Los funcionarios de la ESE cumplirán sus deberes profesionales en forma compatible con sus deberes familiares buscando coherencia en su conducta para bien del usuario y de la empresa, sin ninguna otra interferencia.

	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
		<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 21 de 29

### 12.3 DEL FUNCIONARIO Y EL SERVICIO QUE PRESTA A LOS USUARIOS.


Los colaboradores de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua, en su condición de servidores públicos, están obligados en todas sus actuaciones a salvaguardar la moralidad pública, el debido proceso, honestidad, compromiso, transparencia, legalidad, equidad, lealtad, imparcialidad, eficiencia y efectividad.

- La ESE dentro de la atención al usuario debe abogar por que se respeten los derechos de los seres humanos, especialmente de quienes pertenecen a grupos vulnerables y estén limitados en ejercicio de su autonomía.
- Promover el Sistema Único de Acreditación.
- Cuando se exijan derechos, no se pondrá en riesgo la salud de los pacientes.
- Además de los principios corporativos, este código velará por el respeto por la persona, la justicia, beneficencia, autonomía, la igualdad y la equidad como principios constitucionales; advirtiendo que el ejercicio de los propios derechos, además de estar unido siempre al cumplimiento de los respectivos deberes, jamás podrá ser utilizado como pretexto para violentar los derechos de los demás.

### 13. CARTA DE DERECHOS Y DEBERES DE LOS USUARIOS.

#### DERECHO A:

- Recibir atención de Urgencias una vez la solicite.
- Recibir un trato digno, amable, respetando sus creencias, costumbres y opiniones.
- Recibir información clara y oportuna acerca de: su enfermedad, tratamiento, cuidados y trámites administrativos asociados con su condición de salud.
- Ser atendido por un equipo de Salud preparado y comprometido en un ambiente privado y seguro.
- Obtener un manejo confidencial de su Historia Clínica.
- A tener un acompañante durante el proceso de atención.
- Elegir al Profesional de salud de acuerdo con su necesidad y obtener una segunda opinión médica sobre su enfermedad cuando lo requiera.
- Expresar sus sugerencias, felicitaciones, quejas, reclamos y recibir respuesta oportunamente.

	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
		<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 22 de 29

- A un trabajo coordinado con otras entidades en caso de violencia, maltrato, abuso y abandono.
- Morir dignamente.

#### **DEBER A:**

- Seguir las recomendaciones dadas por el equipo de salud, para su bienestar.
- Tratar amable y respetuosamente al equipo de salud y comunidad en general.
- Cumplir con las citas programadas y /o cancelarlas oportunamente en caso de no poder asistir.
- Brindar información clara y veraz sobre identificación, afiliación al sistema de seguridad social y estado de Salud.
- Velar por el cuidado de su salud y la de su comunidad.
- Cumplir con las Normas y políticas establecidas para el Ingreso y Egreso de la Institución.
- Cuidar los bienes de la Institución uso racional de los recursos, instalaciones y dotación.


**¡CON LOS DEBERES Y DERECHOS, GANAMOS TODOS!**

#### **14. COMPROMISO CON LOS FINES DEL ESTADO.**

La E.S.E. San Antonio y su Equipo Directivo se comprometen a cumplir con los fines del Estado, administrando la Entidad bajo los preceptos de Integridad y Transparencia, gestionando eficientemente los Recursos Públicos, rindiendo Cuentas, siendo eficaces en la realización de sus cometidos, coordinando y colaborando con las demás Entidades Públicas y respondiendo efectivamente a las necesidades de la población. Para ello llevará a cabo las siguientes prácticas:

- Garantizar la eficiente y oportuna Atención a los Usuarios.
- Establecer las Políticas necesarias para cumplir los fines misionales.
- Asegurar que las políticas trazadas se cumplan a través del establecimiento de Planes, Proyectos y Programas que generen el compromiso Inter e intrainstitucional.
- Ejecutar eficientemente el Plan de Desarrollo de la Entidad.
- Optimizar la asignación y uso eficiente de los Recursos disponibles.
- Establecer y valorar indicadores de resultados, de calidad, de gestión y productividad de la Institución.

— Salud Integral, Impacto Real —

	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
		<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 23 de 29

## 15. COMPROMISO CON LA GESTIÓN

El Hospital y su Equipo Directivo, se comprometen a destacarse por su competencia, integridad, transparencia y responsabilidad pública, actuando con objetividad y profesionalismo, en el ejercicio de su cargo, guiando las acciones de la Entidad, hacia el cumplimiento de su misión en el contexto de los fines sociales del Estado, formulando las políticas públicas o acciones estratégicas, y siendo responsables por su ejecución. Para ello se comprometen a orientar sus capacidades personales y profesionales, hacia el cumplimiento efectivo de los fines misionales de la Entidad, a cumplir cabalmente con la normatividad vigente, al mantenimiento de la confidencialidad en la información que lo requiera, al acatamiento de los procedimientos para el sistema de evaluación de desempeño, y al cumplimiento efectivo de la rendición de cuentas a la sociedad sobre su gestión y resultados.

**DE LA DELEGACION DE FUNCIONES.** Los servidores que, por delegación del Hospital, ejerzan funciones en representación de la Entidad, deben cumplir con el marco legal establecido para tal fin y ser coherentes con las directrices y políticas adoptadas por el Hospital.


Por su parte, los delegados que ejerzan las funciones deben cumplir como mínimo los requisitos de solvencia moral probada, idoneidad profesional y experiencia para la representación que le es asignada.

### **POLITICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.**

Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua, basados en el modelo integrado de planeación y gestión con cada una de las dimensiones MIPG, vinculando activamente las diecinueve políticas de gestión y desempeño institucional para la obtención de los objetivos y las metas estratégicas relacionadas en el componente misional de la institución.

### **15.2 COMPROMISO CON EL CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO.**

El Hospital manifiesta su clara disposición de autorregularse, para lo cual se compromete a encaminar sus actividades de conformidad con los principios enunciados en la Constitución Política y el presente Código de Ética y Buen Gobierno.

	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
		<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 24 de 29

### 15.3 COMPROMISO CON LA NO TOLERANCIA DE PRACTICAS CORRUPTAS.

El Hospital, se compromete a luchar contra la corrupción y a fortalecer la transparencia, para lo cual creará compromisos tendientes a lograr este objetivo de parte de sus Servidores, Contratistas y Pasantes.

En el marco de lo expuesto, los servidores del Hospital se comprometen a no aceptar ofrecimientos, donaciones o pagos tendientes a obtener resultados para ellos o sus familias. Igualmente, la Entidad se compromete a capacitar a sus servidores en políticas y acciones anticorrupción, con el fin de evitar prácticas indebidas.

En el desarrollo de esta política de lucha anticorrupción y fortalecimiento de la transparencia, la Entidad vinculará a la ciudadanía por medio de los mecanismos de participación ciudadana para el control social de la gestión.


Igualmente la E.S.E Hospital San Antonio, con el fin de prevenir la corrupción y fortalecer la transparencia, se compromete a mejorar sus sistemas de comunicación e información, sosteniendo una comunicación fluida al interior de la Entidad, al igual que con otras Instituciones Públicas, Privadas y Gremiales, estableciendo pactos éticos frente al desempeño de la función administrativa y la contratación estatal, con el fin de construir cadenas éticas que vayan configurando y fortaleciendo las prácticas de integridad, transparencia y eficiencia en el ejercicio de la función pública.

### 16. ACCIONES PARA LA INTEGRIDAD Y LA TRANSPARENCIA.

La E.S.E San Antonio de Padua, está en contra de toda práctica corrupta. Para impedir, prevenir y combatir estos fenómenos, adoptará como mínimo las siguientes medidas:

- Guiar sus actuaciones por los principios éticos establecidos en el presente código de Ética y Buen Gobierno.
- Dar publicidad a la promulgación de normas éticas y advertir sobre la determinación inquebrantable de cumplirlas en el ejercicio ordinario de sus actividades.
- Garantizar que todos los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes.

— Salud Integral, Impacto Real —

	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
		<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 25 de 29

- Denunciar las conductas irregulares, tanto para que las Entidades competentes conozcan de los hechos, como para que la sociedad esté al tanto del comportamiento de sus servidores.
- Capacitar al personal de todos los niveles en materia de ética ciudadana y responsabilidad social.
- Efectuar la Rendición de Cuentas a los grupos de interés, garantizando la disposición al público de la información no confidencial de la Entidad.
- En materia de contratación, implementar y adoptar las normas vigentes; publicar la contratación de servicios y la adquisición de bienes de acuerdo con lo prescrito por la legislación vigente y el presente Código de Conducta y Buen Gobierno; y establecer, mantener, actualizar y fortalecer los mecanismos de seguimiento a los contratos.


## 17. LINEAMIENTOS ACERCA DE LOS CONFLICTOS DE INTERES.

La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua documenta e implementa los mecanismos que garanticen la prevención, manejo, divulgación y resolución de los conflictos de interés; así las cosas, el Gerente y su equipo de trabajo (toda la organización) se regirán por criterios de legalidad, transparencia, justicia, igualdad y respeto absoluto, atendiendo primordialmente los intereses generales y no los individuales. Por tanto, se prohíbe y rechaza que todo el personal que labora en la E.S.E, independiente de su vinculación laboral incurra en las siguientes prácticas:

### 17.1 PRACTICAS QUE DEBEN EVITARSE PARA LA PREVENCION DE CONFLICTOS DE INTERES.

- Recibir remuneración, dádivas o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de cualquier persona jurídica o natural, debido al trabajo o servicio prestado a la Entidad o a sus grupos de interés.
- Otorgar compensaciones no autorizadas por las normas pertinentes.
- Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales propios o de terceros.
- Hacer proselitismo político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con la entidad, no pudiendo comprometer recursos económicos

— Salud Integral, Impacto Real —

	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
		<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 26 de 29

para financiar campañas políticas; tampoco generará burocracia a favor de políticos o cualquier otra persona natural o jurídica.

- Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión y en contra del buen uso de los recursos públicos.
- Todo tráfico de influencias para privilegiar trámites.

Cabe señalar que, si un servidor público conoce el incumplimiento de alguna norma de inhabilidad e incompatibilidad establecida en la Constitución o en la Ley, o si él o ella se encuentra inmerso(a) en conflicto de intereses, deberá declararse impedido(a) mediante oficio dirigido a la Gerencia de la institución expresando las razones, la causal y si fuere posible, aportando las pruebas pertinentes para el análisis del caso. De no darse cumplimiento a esta disposición, el funcionario se someterá a las acciones a que haya lugar. Para ello la entidad reglamentará, indistintamente del tipo de contratación del personal, la suscripción de la declaratoria de conflicto de intereses.

## **18. COMPROMISOS FRENTE AL MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO – MECI – Y AL MODELO INTEGRAL DE PLANEACION Y GESTION – MIPG**


El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos de la entidad más sencillos y eficientes. MIPG fue definido como el conjunto de orientaciones, políticas, metodologías, instancias e instrumentos orientados a afianzar un desempeño institucional articulado y armónico y a fortalecer el gobierno corporativo institucional.

### **POLITICAS PARA LA GESTION DEL TALENTO HUMANO.**

En la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata – Huila, el propósito será adelantar todas las acciones propuestas que conduzcan al fortalecimiento de aquellos aspectos, en el ciclo del colaborador (ingreso, desarrollo y retiro), estableciendo mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el Plan de Acción y verificar que se cumplan adecuadamente.

### **COMPONETE FRENTE A LA GESTION DEL TALENTO HUMANO.**

- El líder del proceso de Gestión de Talento Humano garantizara que dentro del proceso de selección se escoja a los servidores públicos más competentes para los

	<b>CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO</b>	<b>Fecha:</b> 16/10/2025
		<b>Código:</b> MA-GTH-CO-001
	<b>ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Versión:</b> 04
		<b>Página No:</b> 27 de 29

finés que pretende la entidad, fundamentado en los perfiles definidos para cada cargo o actividad, y en el cumplimiento de los principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, eficacia y eficiencia.

- Velará porque el proceso de selección se lleve a cabo de forma permanente dando cumplimiento a las leyes, normas y procedimientos vigentes que dispongan los entes de control.
- El líder del Proceso Gestión del Talento Humano diseñará el Plan Anual de Capacitación orientado al desarrollo de las habilidades y destrezas requeridas para el incremento de la eficiencia organizacional, este responderá a un diagnóstico previo de las necesidades del cliente interno. En el plan, se adoptará mínimo una jornada anual para la difusión y autoevaluación del componente Ético en la Entidad y la aprehensión de las competencias comportamentales de los servidores públicos.
- El líder del Proceso Gestión del Talento Humano velará porque el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral se desarrolle buscando el mejoramiento y desarrollo de la entidad. Los resultados obtenidos serán tenidos en cuenta para conceder estímulos y formular Programas de capacitación. Se concertarán objetivos razonables, acordes con el perfil del cargo, los niveles de responsabilidad y la remuneración.
- El líder del Proceso Gestión del Talento Humano dará cumplimiento a los parámetros legalmente establecidos para los programas de Bienestar Social de las Entidades del Estado; se contará con una
- La Comisión de Personal constituida con la participación de los funcionarios de la entidad, tendrá como responsabilidad proponer, desarrollar y ejecutar los planes y programas referentes al bienestar de los servidores de la entidad y otras funciones definidas en la Ley.

## 19. PRINCIPIOS.

- **Respeto:** El personal que desempeña funciones o realiza actividades en el E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila, declara que el respeto por los compañeros y demás personas debe primar, ante todo, y que el usuario es la razón de ser, por lo cual se compromete a reconocer las diferencias, valorar las cualidades, virtudes, escuchar las opiniones sin cuestionamientos y a tratar a las personas como quisiera ser tratado.

- **Ética:** Las actividades que desempeñan cada uno de sus empleados y demás servidores públicos de la entidad, se realizan bajo criterios de confidencialidad y profesionalismo; se fundamentan en el cumplimiento de la normatividad vigente y de los principios universales de búsqueda del bien común.
- **Liderar con ejemplo:** Mantener comportamientos coherentes y alineados con las expectativas que se esperen de cada uno de los funcionarios en su actuar diario.
- **Equidad:** Todas las actividades desarrolladas por el personal se hacen garantizando a cada actor la satisfacción de sus expectativas según las necesidades, y en forma equitativa.
- **Honestidad:** El actuar de todos los funcionarios y contratistas de la entidad, debe ser coherente con los principios y valores, y acorde con los requerimientos de E.S.E Hospitalaria.
- **Responsabilidad:** Es el actuar proactivo, es decir la promoción de una cultura que abandone el determinismo y asuma la capacidad de autocontrol para el desempeño de sus actividades, funciones y obligaciones.

## 20. SOCIALIZACIÓN.

Una vez aprobado este documento, es responsabilidad del líder del macroproceso y el responsable del proceso garantizar su socialización en los grupos primarios que le aplique, y/o mediante la utilización de cualquiera de las herramientas desarrolladas por la institución para tal fin.

## CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES A EJECUTAR	FECHA	EVIDENCIA
1. Actualización del Código de Conducta y Buen Gobierno	Octubre 2025	Documento aprobado mediante acto administrativo
2. Socialización y medición de la Adherencia del Código de Conducta y Buen Gobierno	Octubre 2025	Informe de la socialización y evaluación a los colaboradores
3. Capacitación en Conflicto de Intereses	Agosto/octubre 2025	Informe de la capacitación
4. Capacitación de Integridad/ Código de Conducta	Mayo, agosto, octubre 2025	Informe de la Capacitación
6. Cargue de los avances del código de conducta y buen gobierno de cada vigencia	Antes del 20 octubre de cada año	Supersalud

### CONTROL DE REVISIONES

VERSIÓN	FECHA	COMENTARIO
01	18/11/2021	Elaboración Primera Versión
02	03/10/2022	Actualización segunda versión
03	13/09/2024	Actualización de conformidad con los lineamientos y normatividad
04	16/10/2025	Actualización cuarta versión, alineado al instructivo de elaboración de documento institucional, adición cronograma de actividades, nueva plataforma estrategica

Elaborado por: <b>Nombre: RAFAEL LUNA JOYAS</b> <b>Cargo:</b> Técnico Operativo jefe de Gestión de Talento Humano <b>Firma:</b>	Fecha: 18/11/2021
Actualizado por: <b>Nombre: YOLANDA BAUTISTA ALVARADO</b> <b>Cargo:</b> Apoyo profesional Talento Humano <b>Firma:</b>	Fecha: 02/10/2025
Revisado por: <b>Nombre: NELSON FELIPE TIERRADENTRO Q</b> <b>Cargo:</b> Apoyo Profesional Planeacion Agremiado <b>Firma:</b>	Fecha: 07/10/2025
Aprobado por: <b>Nombre: JOSÉ ANTONIO MUÑOZ PAZ</b> <b>Cargo:</b> Gerente <b>Firma:</b>	Fecha: 16/10/2025