
	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha: 16/10/2025
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: MM-GTH-CO-002
		Versión: 04
		Página No: 1 de 15

CODIGO DE INTEGRIDAD

DOCUMENTO CONTROLADO

— 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.

	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha: 16/10/2025
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: MM-GTH-CO-002
		Versión: 04
		Página No: 2 de 15

INTRODUCCIÓN

El código de integridad de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua, es el resultado del compromiso institucional frente a la directriz emanada por el Departamento Administrativo de la Función Pública de impulsar una política de integridad de la administración pública con enfoque preventivo, adoptando cinco valores (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), cada uno de ellos con una serie de principios de acción asociados en términos positivos (lo que hago como servidor público íntegro) y negativos (lo que no hago como servidor público íntegro) el cual es aplicado a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel que pertenezcan.

En él se expresa el compromiso con la legalidad e integridad por parte de la institución y de cada uno de los servidores de la ESE alineados a las políticas y los objetivos institucionales y el cumplimiento de su misión y visión.

En razón a que el presente código hace parte de los principios corporativos y valores de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA, sus postulados deberán ser asumidos por todos sus empleados y prestadores de servicios independiente de su modalidad de contratación.


PLATAFORMA ESTRATEGICA DE LA E.S.E

La E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua adoptó para el cuatrienio del 2024 – 2028, cinco (5) componentes para su Plataforma Estratégica los cuales están representados por: Misión, Visión, Principios y Valores, Políticas Institucionales, y Objetivos Estratégicos.

La gerencia de la entidad está realizando un proceso de actualización de la plataforma estratégica, la cual una vez se realice y sea aprobado por la Junta Directiva, se actualizará de la misma manera este documento.

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

	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha: 16/10/2025
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: MM-GTH-CO-002
		Versión: 04
		Página No: 3 de 15

FORMULACIÓN PLATAFORMA ESTRATEGICA.

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

MISIÓN.

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.

VISIÓN.

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


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.

El Hospital Departamental San Antonio de Padua, como empresa social del estado se rige por la Constitución Política y las leyes de Colombia y la normatividad interna, y orienta su actividad al cumplimiento de la misión y objetivos del hospital, así como a la concreción de su plan de desarrollo. Para estos propósitos tiene en cuenta los siguientes principios:

— Salud Integral, Impacto Real —

	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha: 16/10/2025
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: MM-GTH-CO-002
		Versión: 04
		Página No: 4 de 15

Vocación de servicio: Tenemos la mejor disposición para servir, brindando una atención generosa, amable y efectiva, con el interés legítimo de dar soluciones reales a los usuarios y sus familias.

Proteger los bienes institucionales: En ejercicio de la ética de lo público y en el entendido que los bienes públicos son sagrados, todos los funcionarios sin excepción velarán por la protección de los bienes del Hospital San Antonio de Padua.

Uso responsable de la comunicación: se hará uso responsable de la información institucional, aplicando la reglamentación y utilizando los canales y medios establecidos por el hospital para tal fin.

Humanización: Trabajamos por un trato humano y valoramos la participación de la familia en el proceso de salud y enfermedad de nuestro paciente.

Objetivos


Objetivo general

Establecer una guía para el desarrollo de acciones que le permitan a los servidores públicos de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua el fortalecimiento de una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental, lo cual se verá reflejado en la prestación de servicios.

Objetivos específicos

- Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.
- Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades.
- Fomentar entre los servidores una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, que fortalezca y defienda lo público.
- Brindar orientaciones para la implementación de la política y código de integridad de que trata el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Promover el desarrollo de estrategias orientadas al cambio cultural que permitan

— Salud Integral, Impacto Real —

	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha: 16/10/2025
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: MM-GTH-CO-002
		Versión: 04
		Página No: 5 de 15

el mejoramiento de la confianza y la percepción de los ciudadanos en las entidades públicas distritales.


- Reducir la aceptación social de los hábitos y comportamientos que contravengan los valores del servicio público.

Marco normativo.

El presente código se actualizará conforme a la normatividad vigente y ante los cambios de las entidades rectoras, a continuación, se referencian las principales regulaciones no sólo en materia de gestión ética sino en temas relevantes para el desarrollo de una cultura de integridad como lo son la transparencia y la lucha contra la corrupción, generando impacto en la gestión de la entidad y por ende en la percepción y confianza de la ciudadanía frente a la institucionalidad:

Norma	Descripción
Ley 489 de 1998 Por la cual se dictan 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	Esta Ley señala que son principios para el ejercicio de la función pública: buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia." (art. 3). La misma dispone que es prioridad del ejercicio de la función pública del interés general. (art.4)
Ley 1474 de 2011 Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública	Establece la elaboración y publicación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano para cada vigencia.
Ley 1712 de 2014 Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y el Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.	Regula el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de la información.
Decreto Nacional 124 de 2016 Por el cual se sustituye el título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al	Establece la metodología para diseñar y hacer seguimiento a la estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano de que trata el

— Salud Integral, Impacto Real —

	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha: 16/10/2025
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: MM-GTH-CO-002
		Versión: 04
		Página No: 6 de 15

Ciudadano".	artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.
Decreto Nacional 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del Servidor Público.


Marco conceptual

Código de integridad: Guía de comportamiento del servidor público. El código de Integridad es entendido como una herramienta de cambio cultural que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual; también busca cambio en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad.

Cambio cultural: El cambio cultural hace referencia a la modificación de comportamientos a través de la generación de hábitos distintos.

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida una organización. La cultura se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.

Confianza institucional: La confianza en la entidad pública se construye mediante una gestión que aplique diferentes mecanismos y estrategias para orientar el quehacer institucional con integridad, transparencia y eficiencia. El objetivo final del fortalecimiento de la Gestión ética redundará en el aumento de la confianza institucional, interna y externa.

	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha: 16/10/2025
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: MM-GTH-CO-002
		Versión: 04
		Página No: 7 de 15

Comportamiento: Referido a las personas, es su actuación frente a su entorno, sobre la base de sus motivaciones, actitudes, percepciones, principios y conocimientos, mediados por la cultura.


Ética: Conjunto de principios, valores y normas del fuero interno que guían las conductas de las personas en su interacción social. Está interacción social implica el vivir bien y el habitar bien. El bien vivir se refiere al arte de actuar libre pero responsablemente, en la perspectiva de la satisfacción de nuestras necesidades humanas para llevar una existencia gratificante, pero cuidando simultáneamente la dignidad de la propia vida.

Integridad: Consiste en la coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace. En el ámbito de lo público, la integridad tiene que ver con el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos. Ahora bien, la integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.

Principios y Valores: Los Principios se refieren a las normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta. En esta línea, los Principios éticos son las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual la persona o los grupos se adhieren. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación.

Transparencia: Para la OCDE la transparencia es la "comunicación exitosa de doble vía sobre la política pública, los arreglos institucionales que la hacen posible y que reflejan la cultura, la historia y los valores de un país o una ciudad". Este principio que complementa los deberes del Estado con la responsabilidad individual en el control y en la participación, reflejada en la defensa de lo público desde el escenario interno y externo. Siendo así, los procesos propios de la Transparencia, en la dimensión propia del Desarrollo Administrativo, se entrecruza con la base cultural, a través de las acciones y representaciones individuales asociadas a la cultura organizacional y a la responsabilidad de los individuos en la promoción de un actuar transparente en la gestión y las acciones de buen gobierno respecto de la toma de decisiones en la que están comprometidos los directivos.

— Salud Integral, Impacto Real —

	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha: 16/10/2025
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: MM-GTH-CO-002
		Versión: 04
		Página No: 8 de 15

Código de integridad de los servidores públicos.

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), acatando los requerimientos y recomendaciones que hacía la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), realizó en el año 2015 un diagnóstico de la realidad de los códigos éticos de las entidades construidos a partir del MECI y formuló las bases para la construcción del nuevo código único.

Como resultado del diagnóstico se planteó la urgencia de redefinir el modelo de intervención de gestión ética descentralizada e impulsar una política de integridad de la administración pública con un enfoque preventivo. Asimismo, se estimó que esa política debía buscar la creación un único código de ética común para todas las entidades públicas que las caracterizara. Con base a estas recomendaciones el DAFP lideró la construcción del Código de Integridad para el Servicio Público Colombiano como parte fundamental del nuevo Marco de Integridad del Sector Público.


La creación de este nuevo código único se desarrolló en varias etapas, partiendo de la elaboración de un diagnóstico sobre códigos de ética y conducta de los servidores públicos en Colombia, continuando con una revisión de literatura de buenas prácticas, un ejercicio participativo con servidores públicos para identificar una lista larga de valores, una votación a nivel nacional para elegir cinco (5) valores y unas series de mesas de trabajo en las cuales se determinaron los principios de acción que acompañan a cada valor.

Es así como se concluye con la elaboración del código, el cual consta de cinco valores (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), cada uno de ellos con una serie principios de acción asociados en términos positivos (lo que hago como servidor público íntegro) y negativos (lo que no hago como servidor público íntegro).

El Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan.

“Los valores en la administración pública son indispensables al ser parte de la cultura organizativa, la cual es vital en la conducta del personal, ayudándole a crecer y a desarrollarse en armonía con la institución. Cualquiera que sea la forma de los códigos,

— Salud Integral, Impacto Real —

	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha: 16/10/2025
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: MM-GTH-CO-002
		Versión: 04
		Página No: 9 de 15

en el fondo deben reunir dos requisitos: primero, potenciar o fomentar siempre los valores y actitudes positivas y, segundo, proporcionar un criterio sólido para poder adecuar la conducta de las personas al buen ejercicio de la función pública. De esta manera quien haya leído y asimilado un código conocerá lo que está bien y lo pondrá en práctica. Un código eficiente además de permitir identificar los vicios o antivalores sienta las bases o establece un procedimiento para evitarlos o erradicarlos"

Valores del servidor público.

El Departamento Administrativo de la Función Pública decide crear un Código de Integridad lo suficientemente general y conciso para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.

Es indispensable que todos los servidores adscritos a esta Entidad se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias. Es decir, para avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que busque alcanzar cambios concretos en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos del Hospital Departamental San Antonio de Padua.

El código define cada valor y establece una lista de acciones que orientan la integridad de nuestro comportamiento como servidores públicos.


Los siguientes son los valores de los servidores públicos de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua:

- HONESTIDAD
- RESPETO
- COMPROMISO
- DILIGENCIA
- JUSTICIA

Honestidad

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<ul style="list-style-type: none"> • Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto 	<ul style="list-style-type: none"> • No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.

— Salud Integral, Impacto Real —

	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha: 16/10/2025
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: MM-GTH-CO-002
		Versión: 04
		Página No: 10 de 15

<p>esconderlos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda. • Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello. • Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre. 	<ul style="list-style-type: none"> • No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones. • No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros). • No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.
--	--


Respeto

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<ul style="list-style-type: none"> • Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre. • Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia. • Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios. • No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

Compromiso

Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.


	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha: 16/10/2025
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: MM-GTH-CO-002
		Versión: 04
		Página No: 11 de 15

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<ul style="list-style-type: none"> • Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país. • Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor. • Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público. • Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo. • Presto un servicio ágil, amable y de calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas. • No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un "favor" que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo. • No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad. • Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.

Diligencia.

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<ul style="list-style-type: none"> • Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia. • Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro. • Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias. • Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • No malgasto ningún recurso público. • No postergo las decisiones y actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día. • No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos. • No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha: 16/10/2025
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: MM-GTH-CO-002
		Versión: 04
		Página No: 12 de 15

Justicia.

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

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<ul style="list-style-type: none"> • Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras. • Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones. • Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas. 	<ul style="list-style-type: none"> • No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas. • No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación. • Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal inter eran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.


“SOY SERVIDOR PUBLICO Y MI COMPROMISO ES CON LA INTEGRIDAD”

Los Compromisos contrario a las obligaciones, son las decisiones que nacen de nuestro interior, al comprometernos imprimimos nuestro sello personal a todo lo que emprendemos.

Yo _____ como Servidor Público integrante de la familia E.S.E Hospital San Antonio de Padua, decido cumplir y hacer cumplir nuestro Código de Integridad y me comprometo a:

1. Adoptar como propios los valores (honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, y trabajo en equipo), predicando con el ejemplo, contribuyendo con mis acciones para hacer de nuestro hospital una institución íntegra.
2. Desarrollar mi trabajo con orgullo, convencido que sirvo y apporto a la institución para mejorar las condiciones de vida de los usuarios y colaboradores.
3. Respetar las normas vigentes, hacer buen uso de los bienes, y demás recursos del Hospital, actuando con transparencia, facilitando el libre acceso a la información y a los resultados de mi gestión.
4. Ser líder en mis procesos, contribuyendo con mi actitud, transparencia y trabajo

— Salud Integral, Impacto Real —

	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha: 16/10/2025
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: MM-GTH-CO-002
		Versión: 04
		Página No: 13 de 15

en equipo para generar el mejor ambiente laboral.


5. Promover la transparencia en los procesos, sabiendo que no siempre el menor costo ofrece la mejor calidad y servicio.
6. Hacer caso omiso a rumores y a toda fuente de desinformación que afecte mi desempeño y el del hospital; siempre buscare aclarar todo mal entendido o duda con quien corresponda para el bien común y el bienestar institucional.

Firma del servidor publico

Plan de trabajo.

El siguiente es el cronograma de actividades para lograr la interiorización del Código de Integridad de los Servidores Públicos de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua.

ACTIVIDADES A EJECUTAR	FECHA	EVIDENCIA
1. Actualización del Código de Integridad	Octubre 2025	Documento aprobado mediante acto administrativo
2. Socialización y medición de la Adherencia del Código de Integridad	Octubre 2025	Informe de la socialización y evaluación a los colaboradores
3. Capacitación código de Integridad.	Mayo/ agosto/ octubre 2025	Informe de la capacitación
4. Actualización Política de Integridad	Agosto 2025	Documento actualizado y Resolución
Publicación página web el Plan de Gestión de Integridad y demás documentos actualizados	Octubre/2025	Cargue de la información el sitio destinado para Integridad en la página web https://hospitaldelaplata.gov.co/
Aplicar encuestas de percepción Código de Integridad a todos los colaboradores	Octubre/2025	Formulario de encuesta Google Forms, informe cuantitativo de la actividad

	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha: 16/10/2025
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: MM-GTH-CO-002
		Versión: 04
		Página No: 14 de 15

Capacitación en Integridad, incluir en el Plan Anual de Capacitaciones de la Institución	Mayo, agosto, octubre, /2025	Cronograma de Capacitaciones
Incluir en la inducción de los colaboradores nuevos apartado de Integridad	Octubre- noviembre- Diciembre/2025	Presentación PPT Inducción líder del proceso

Para desarrollar lo descrito anteriormente se utilizarán los canales institucionales de comunicación, para el fomento de la integridad, apoyados de metodologías y estrategias de la caja de herramientas ofrecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, inducción, reinducción, capacitación, encuentros o reuniones y juegos lúdicos.

Mecanismos de seguimiento y evaluación.


Se tendrán como mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan la recolección de información, los siguientes: correo electrónico, comunicación interna, encuestas y campaña lúdica educativas, que guarden confidencialidad de los servidores y que ayuden a mejorar su implementación y establecimiento de actividades concretas que mejoren la apropiación y/o adopción al código.

Los indicadores para medir son los siguientes:

- Porcentaje de socialización del Código de Integridad.
- Resultado de la evaluación de socialización y apropiación del código de integridad.

SOCIALIZACION.

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.

	CODIGO DE INTEGRIDAD	Fecha: 16/10/2025
	ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: MM-GTH-CO-002
		Versión: 04
		Página No: 15 de 15

CONTROL DE REVISIONES

VERSIÓN	FECHA	COMENTARIO
01	18/11/2021	Elaboración Primera Versión
02	03/08/2022	Actualización segunda versión
03	16/09/2024	Actualización y ajuste de acuerdo con los lineamientos y normatividad
04	16/10/2025	Actualización y ajuste de acuerdo con el instructivo de elaboración de documentos institucional y nueva plataforma estrategica

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