

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral Impacto Real —</p>	FORMATO DE INFORME EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Fecha: 05/11/2024 Código: MDE-GPDI-GD-F-004 Versión: 03 Página: 1 de 4

FECHA:	Octubre de 2025
ACTIVIDAD:	INFORME DE AUDITORIA CUMPLIMIENTO POLITICA DE INTEGRIDAD
PROCESO VINCULADO:	Recursos humanos
RESPONSABLE:	MARLENY RAMON OSPINA – Asesora Control Interno
OBJETIVO:	Realizar seguimiento a la implementación de la estrategia de la Política de Integridad en la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata Huila.

CONTENIDO DEL INFORME:

ALCANCE:

El presente informe se realiza a partir de las actividades desarrolladas para la implementación de la Política de Integridad, con corte al mes de agosto de 2025, teniendo en cuenta los criterios de eficiencia y economía, en la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de la Plata Huila.

MARCO LEGAL

La Política de Integridad de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata, Huila, se fundamenta en un conjunto de normas, disposiciones y lineamientos nacionales que establecen los principios éticos y legales para el ejercicio de la función pública, la gestión del talento humano, el control institucional y la lucha contra la corrupción.

MARCO NORMATIVO

Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción
Ley 87 de 1993 – Sistema de Control Interno
Decreto 1081 de 2015 – Reglamento del sector de la Función Pública
Ley 2013 de 2019 – Transparencia y Acceso a la Información Pública
 Código de Integridad del Servicio Público Colombiano

CRITERIOS:

En Colombia, un conflicto de intereses ocurre cuando el interés general de la función pública choca con un interés particular y directo del servidor público, su familia o socios, pudiendo influir de forma indebida en la

— Salud Integral, Impacto Real —

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral Impacto Real —</p>	FORMATO DE INFORME EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Fecha: 05/11/2024 Código: MDE-GPDI-GD-F-004 Versión: 03 Página: 2 de 4

toma de decisiones imparciales y objetivas. Este conflicto se clasifica en real (cuando ya hay una influencia), aparente (cuando existe la

METODOLOGIA

La oficina de Gestión de Talento Humano, presenta el informe de ejecución de la Política de Integridad de la vigencia 2025, como soporte documental de los avances y acciones realizadas a corte de agosto de 2025.

RESULTADO DEL SEGUIMIENTO

1. La Política de Integridad se actualizó en cuarta Versión, alienado Plataforma Estratégica y Plan Desarrollo Institucional 2024-2028 y lineamientos del instructiva elaboración de documentos institucionales.
2. Los indicadores de medición en la política se encuentran en ejecución para su cumplimiento al 100%:
 - Jornada de capacitación sobre código de integridad y cultura del servicio
 - Operativizar el Comité de Ética e Integridad con jornadas trimestrales
 - Formular o actualizar la estrategia anual de integridad pública y su cronograma
 - Evaluar y hacer seguimiento a la estrategia anual de integridad
 - Sensibilización sobre conflictos de intereses y código de integridad
3. Estrategia Anual de Integridad Pública para la vigencia 2025 se programaron **8 acciones de mejora**. Con corte al mes de agosto, se ejecutaron **7 acciones**, lo que representa un **avance del 87.5%**.

De acuerdo con el cronograma de actividades planteado para la vigencia 2025, se han ejecutados las siguientes actividades en cumplimiento de la Estrategia Anual de Integridad.



FORMATO DE INFORME
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA
LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y
DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTÉGICO O DESARROLLO
INSTITUCIONAL

Fecha: 05/11/2024
Código: MDE-GPDI-GD-F-004
Versión: 03
Página: 3 de 4

COMPONENTE GENERAL: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN				COMPONENTE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
No	DIMENSIÓN	POLÍTICA	ACCIONES/ALTERNATIVAS DE MEJORA	PLAZO DE IMPLEMENTACIÓN	EVIDENCIA	RESPONSABLE	EVALUACIÓN
GESTIÓN ESTRÁTÉGICA DE TALENTO HUMANO							
POLÍTICA DE INTEGRIDAD							
1	Dimensión No. 1: Talento Humano	Integridad	Efectuar una jornada de capacitación sobre código de integridad y cultura del servicio, evaluando su apropiación.	Mayo 30 de 2025	Informe Jornada de capacitación	Equipo de Talento Humano	EJECUTADA (Jornada de Capacitación Efectuada)
2			Operativizar el Comité de Ética e Integridad conjuntamente con los consejos de administración.	Trimestral	Actas comité de Ética e Integridad	Líder Política de Talento Humano Equipo de Trabajo Integridad	EJECUTADA (Jornada de Comité Trimestre I efectuada)
3			Formular o actualizar la estrategia anual de integridad pública y cronograma de trabajo	Junio 30 de 2025	Estrategia anual de integridad pública	Líder Política de Talento Humano Equipo de Trabajo Integridad	EJECUTADA (Estrategia Anual de Integridad Proyectada)
4			Evaluar y hacer seguimiento a la implementación de la estrategia anual de integridad pública definida o actualizada (Generar informe con indicadores)	Mensual (Julio a diciembre)	Informe de seguimiento a la implementación de la estrategia anual de integridad	Líder Política de Talento Humano Equipo de Trabajo Integridad	EJECUTADA (Informe de seguimiento proyectado)
5			Actualizar la Política de Integridad	Julio 30 de 2025	Política de Integridad Actualizada	Líder Política de Talento Humano Equipo de Trabajo Integridad-líder MIPG	EJECUTADA (Política Actualizada)
6			Efectuar jornada de sensibilización para divulgar información sobre conflictos de intereses y código de integridad a usuarios y colaboradores	Agosto 30 de 2025	Informe de capacitaciones	Líder Política de Talento Humano Equipo de Trabajo Integridad	EJECUTADA (Jornada de Capacitación efectuada)
7			Documentar y socializar las buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre integridad pública	Septiembre 30 de 2024	Informe de Buenas Prácticas y lecciones aprendidas sobre integridad pública	Líder Política de Talento Humano Equipo de Trabajo Integridad	
8			Gestionar publicación en la página web de los avances de implementación de la Política de Integridad	Mensual	Links de publicación de los documentos producidos como implementación de la política	Líder Política de Talento Humano Equipo de Trabajo Integridad	EJECUTADA (Publicaciones en Página web gestionadas)

— Salud Integral, Impacto Real —

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

 <p>E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA — Salud Integral Impacto Real —</p>	<p>FORMATO DE INFORME</p> <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRÁTÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	<p>Fecha: 05/11/2024 Código: MDE-GPDI-GD-F-004 Versión: 03 Página: 4 de 4</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

RECOMENDACIONES

Seguir fortaleciendo actividades de autocontrol desarrolladas por la Subdirección de Talento Humano, con el fin de mejorar la calificación de la Dimensión Estratégica de Talento Humano dentro de la cual se encuentra la Política de Integridad como componente de evaluación para dinamizar el significado de los valores y del código de integridad.

CONCLUSIONES:

La evaluación practicada por el Sistema de Control Interno durante el año de 2025, en lo referente al componente Ambiente de Control en el lineamiento 1, a través del cual la entidad demuestra el compromiso con la integridad, enfocada principalmente en los valores y principios y en cuanto a los mecanismos para el manejo de conflicto de intereses, se evidenció que la política Institucional de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción; la cual fue aprobada; donde se definió el compromiso que todos los servidores de la Entidad deben tener en el marco de los valores de integridad y el compromiso, de no incurrir en situaciones que se puedan presentar por conflicto de interés.


MARLENY RAMON OSPINA
 Asesora Control Interno

— Salud Integral, Impacto Real —

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