	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Código: MDE-GPDI-GD-F-004 Versión: 03 Página: 1 de 14

FECHA:	13/02/2026
ACTIVIDAD:	Seguimiento al cumplimiento de los objetivos, estrategias e indicadores Política Talento Humano
PROCESO VINCULADO:	Talento Humano
RESPONSABLE:	RAFAEL LUNA JOYAS- jefe de Talento Humano
OBJETIVO:	Realizar seguimiento periódico al cumplimiento de los objetivos, estrategias e indicadores definidos en la Política de Talento Humano, con el fin de evaluar su efectividad, identificar oportunidades de mejora y fortalecer la gestión del talento humano en la institución.

INFORME EJECUTIVO DE AVANCE - GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

INTRODUCCIÓN.


El Hospital Departamental San Antonio de Padua, como institución prestadora de servicios de salud de carácter público y de referencia en la región, reconoce que su principal activo es el talento humano. La calidad, oportunidad y calidez en la atención a los usuarios dependen, en gran medida, de la capacidad, compromiso y bienestar de las personas que conforman la organización. En este sentido, la gestión estratégica del recurso humano se convierte en un pilar fundamental para garantizar el cumplimiento de la misión institucional, la visión de futuro y los objetivos estratégicos definidos en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Esta Política de Talento Humano se fundamenta en la normatividad vigente del sector salud y de la administración pública, así como en los lineamientos del MIPG, que orientan a las entidades hacia la excelencia en la gestión pública, la transparencia, la eficiencia y el enfoque en el ciudadano. La presente política busca promover un entorno laboral que potencie las competencias de los servidores públicos, fortalezca la cultura organizacional basada en principios éticos y valores institucionales, y garantice procesos meritocráticos en la vinculación, desarrollo, evaluación y permanencia del personal.

Asimismo, esta política se concibe como una herramienta de gestión que integra los elementos de planeación, desarrollo, bienestar, salud ocupacional, formación y evaluación del talento humano, asegurando que cada colaborador cuente con las capacidades necesarias para responder a los retos del

— 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".

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 03
PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		Página: 2 de 14

sistema de salud y a las necesidades cambiantes de la población. Se promueve una visión integral del servidor público, donde su desarrollo personal y profesional se articule con el logro de metas institucionales, el mejoramiento continuo de los procesos y la generación de valor público.

El Hospital asume el compromiso de implementar prácticas de gestión del talento humano basadas en la equidad, la inclusión, el respeto por la diversidad y la garantía de derechos, en consonancia con los ejes transversales del MIPG, tales como el enfoque diferencial, la participación ciudadana y la innovación. De esta manera, se fortalece el clima laboral, se optimiza el desempeño institucional y se asegura que cada miembro de la organización sea un agente activo en la mejora del servicio y en la consolidación de una atención humanizada y segura para los usuarios.

La Política de Talento Humano del Hospital Departamental San Antonio de Padua no solo define los lineamientos para la administración eficiente de su personal, sino que establece las bases para la evaluación periódica y la mejora continua, en coherencia con los principios de gestión estratégica, transparencia y responsabilidad social. Con ello, se reafirma que el talento humano es el motor que impulsa la transformación y el fortalecimiento institucional, asegurando la sostenibilidad y la excelencia en la prestación de los servicios de salud.


OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Establecer los lineamientos y directrices para la gestión integral del talento humano del Hospital Departamental San Antonio de Padua, orientados a fortalecer las competencias, el bienestar y el compromiso de los servidores públicos, garantizando su alineación con la misión institucional, los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la normatividad vigente, con el fin de optimizar el desempeño organizacional y la calidad en la prestación de los servicios de salud.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS


- ✓ Planear estratégicamente la gestión del talento humano, asegurando la disponibilidad del personal idóneo y suficiente para atender las necesidades del hospital y las expectativas de los usuarios.

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 03
PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		Página: 3 de 14

- ✓ Desarrollar las competencias laborales mediante programas de capacitación, actualización y formación continua, que fortalezcan el desempeño individual y colectivo, en concordancia con los objetivos institucionales.
- ✓ Fomentar el bienestar laboral y la salud ocupacional, promoviendo entornos de trabajo seguros, saludables e inclusivos que favorezcan la motivación y el sentido de pertenencia.
- ✓ Consolidar una cultura organizacional basada en los valores institucionales, la ética pública, la responsabilidad social y la orientación al ciudadano. ✓ Fortalecer la comunicación interna y el trabajo en equipo, garantizando la participación de los servidores en los procesos de mejora institucional y en la generación de valor público.
- ✓ Monitorear y evaluar de forma permanente la aplicación de la política, asegurando su pertinencia, eficacia y alineación con los ejes estratégicos del MIPG y las políticas públicas en materia de talento humano.

META

OBJETIVO	META/ESTRATEGIA	PRODUCTO	INDICADOR
Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad, con una cultura organizacional fundamentada en el mejoramiento continua de los procesos	Realizar la actualización del manual de funciones y reglamento interno de trabajo	Documentos actualizados, socializados y evaluados	Nuevo Manual de Funciones y Reglamento Interno
	Aumento cada año en la calificación de MIPG mediante el fortalecimiento de la Política Estratégica de Talento Humano y la Política de Integridad	Diligenciamiento del Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano Recomendaciones priorizadas en el plan de acción integrado MIPG Actualización del Código de Integridad, Código de conducta y buen gobierno Seguimiento al plan de gestión de la integridad	Incremento en el puntaje para la política de Talento Humano 5 puntos cada vigencia Incremento en el puntaje para la política de Integridad 5 puntos cada vigencia
	Fortalecer el Plan Anual Estratégico de Talento Humano	Cumplimiento cronograma de capacitaciones institucionales Actualización del manual de inducción y reinducción Aplicación encuesta clima organizacional institucional	

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Versión: 03
	LA PLATA HUILA	Página: 4 de 14
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	

1. Fortalecimiento de la Política Estratégica de Talento Humano y de Integridad

Meta 2: Aumento cada año en la calificación de MIPG mediante el fortalecimiento de la Política Estratégica de Talento Humano y la Política de Integridad

- **Productos esperados:**

- Autodiagnóstico MIPG
- Recomendaciones priorizadas
- Códigos actualizados
- Seguimiento a la integridad

➤ Índice de desempeño de la Dimensión No.1 de Talento Humano

Política de Talento Humano 2024: 89.6


Política de Integridad 2024: 77.4

- ✓ Aumento cada año en la calificación de MIPG mediante el fortalecimiento de la Política Estratégica de Talento Humano y la Política de Integridad

- **Productos**

1. Diligenciamiento del Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano

Durante el segundo trimestre del 2025 se realizó el diligenciamiento por única vez del autodiagnóstico de la Política de Gestión de Talento Humano y Política de integridad y esta información fue suministrada al líder de MIPG y cargada en la página web de la institución



	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Versión: 03
	LA PLATA HUILA	Página: 5 de 14
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	

<https://hospitaldelaplata.gov.co/informacion-general-mipg/>

Autodiagnostico

Autodiagnosticos 2025	
TITULO	DOCUMENTO
Autodiagnostico De Integridad	XLS
Autodiagnostico De Seguimiento y Evaluacion De Desempeño	XLS
Autodiagnostico De Direccionamiento Estrategico y Planeación	XLS
Autodiagnostico De Gestión Documental	XLS
Autodiagnostico De Rendición De Cuentas	XLS
Autodiagnostico De Servicio al Ciudadano	XLS
Autodiagnostico De Tramites	XLS
Autodiagnostico De Control Interno	XLS
Autodiagnostico De Participacion Ciudadana	XLS
Autodiagnostico De Gobierno Digital	XLS
Autodiagnostico Gestion del Conocimiento y la Innovacion	XLS
Autodiagnostico De Transparencia Y Acceso A La Información	XLS
Autodiagnostico de Talento Humano	XLS


2. Recomendaciones priorizadas en el plan de acción integrado MIPG

	FORMATO		FECHA EMISIÓN	15/ 07 / 2024
	PLAN DE ACCION INTEGRADO MIPG 2025		CODIGO:	MDE-GPDI-DI-F-089
			VERSIÓN:	1
			PÁGINA:	1 de 1

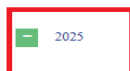
COMPONENTE GENERAL: MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION				COMPONENTE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION			
No	DIMENSION	POLITICA	ACCIONES/ALTERNATIVAS DE MEJORA	PLAZO DE IMPLEMENTACION	EVIDENCIA	RESPONSABLE	EVALUACION
GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO							
1			Documentar y socializar las buenas practicas y lecciones aprendidas del area de Talento Humano	Junio 30 de 2025	Buenas Practicas y Lecciones aprendidas documentadas en el formato	Lider Politica de Talento Humano	
2			Proyectar y/o actualizar el protocolo de acoso laboral y sexual	Julio 30 de 2025	protocolo de acoso laboral y sexual actualizado	Lider Politica de Talento Humano- SG SST	
3			Actualizar la Politica de Talento Humano	Julio 30 de 2025	Politica de Talento Humano Actualizada	Lider Politica de Talento Humano- Lider MIPG	
4			Actualizar el Manual de Induccion y Reinduccion de la entidad.	Agosto 30 de 2025	Manual de Induccion y Reinduccion Actualizado	Lider Politica de Talento Humano- SG SST	
5	Dimension No 1: Talento Humano	Talento Humano	Operativizar el comité de convivencia laboral (efectuar jornadas de comité)	Agosto 30 de 2026	Actas de Comité de Convivencia Laboral/ evidencias de operativizacion	Lider Politica de Talento Humano	
6			Efectuar un analisis de las evaluaciones de desempeño Laboral	Septiembre 30 de 2024	Informe de Analisis de Evaluaciones de desempeño Laboral	Lider Politica de Talento Humano	
7			Reportar las vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (DPEC)	Octubre 30 de 2025	Evidencia de Reporte DPEC	Lider Politica de Talento Humano	
8			Identificar y documentar las razones de retiro del personal de planta, durante la vigencia 2025	Noviembre 30 de 2025	Informe ejecutivo de las razones de Retiro de personal de Planta	Lider Politica de Talento Humano	
9			Gestionar publicacion en la pagina web de los avances de implementacion de la Politica de Talento Humano	Mensual	Links de publicacion de los documentos producidos como implementacion de la	Lider MIPG	

— 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".

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Versión: 03
	LA PLATA HUILA	Página: 6 de 14
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	

Actividades ejecutadas durante la vigencia 2025 del Plan de Acción Integrado MIPG de la política de Gestión de Talento Humano.




TITULO	DOCUMENTO
Protocolo Para La Prevención Del Acoso Laboral	PDF
Manual De Inducción Y Reinducción	PDF
Buenas Prácticas Y Lecciones Aprendidas	DOC
Informe Evaluación de Desempeño Laboral 2024- 2025	PDF
Certificado Reportes OPEC	PDF
Protocolo Para La Prevención Del Acoso Sexual	PDF
Certificado Razones De Retiro Del Personal De Planta 2025	PDF

ITEM	Política y/o Herramienta de Autodiagnóstico	No metas proyectadas	EJECUTADAS	PENDIENTES DE EJECUCION	PORCENTAJE DE EJECUCION
1	Talento Humano.	9	9	0	100%
2	Integridad.	8	8	0	100%
3	Planeación Institucional.	9	9	0	100%
4	Compras y contratación publica	4	4	0	100%
5	Gobierno Digital	8	8	0	100%
6	Seguridad Digital.	10	10	0	100%
7	Servicio al Ciudadano.	7	7	0	100%
8	Racionalización de Trámites.	7	6	1	86%
9	Participacion Ciudadana	6	6	0	100%
10	Defensa Juridica	8	8	0	100%
11	Seguimiento y Evaluacion	9	9	0	100%
12	Transparencia y Acceso a la Informacion	8	8	0	100%
13	Gestion Documental	9	9	0	100%
14	Gestion del Conocimiento y la Innovacion	6	6	0	100%
15	Control Interno	11	11	0	100%
TOTAL		119	118	1	99%
		100%	99%	1%	

<https://hospitaldelaplata.gov.co/politica-de-talento-humano/>

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".

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 03
PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		Página: 7 de 14

<https://hospitaldelaplata.gov.co/politica-de-integridad-2/>



TITULO	DOCUMENTO
Informe De Jornada De Sensibilización/ Capacitación Conflictos De Interés Y Código De Integridad	PDF
Acta Comité Ética E Integridad Enero 2025	PDF
Acta Comité Ética E Integridad Febrero 2025	PDF
Acta Comité Ética E Integridad Marzo 2025	PDF
Acta Comité Ética E Integridad Abril 2025	PDF
Acta Comité Ética E Integridad Mayo 2025	PDF
Acta Comité Ética E Integridad Junio 2025	PDF
Acta Comité Ética E Integridad Julio 2025	PDF
Informe De Avances Estrategia Anual De Integridad Junio De 2025	PDF
Estrategia Anual De Integridad Publica 2025	PDF
Acta Comité De Ética E Integridad -Trimestre I De 2025	PDF
Informe De Capacitación De Los Códigos De Integridad, De Conducta Y Buen Gobierno	PDF
Informe de socialización, capacitación y evaluación del Cogido de integridad, codigo conducta y buen Gobierno Trimestre I de 2025	PDF
Informe de socialización, capacitación y evaluación del Cogido de integridad, codigo conducta y buen Gobierno Trimestre II de 2025	PDF
Informe de socialización, capacitación y evaluación del Cogido de integridad, codigo conducta y buen Gobierno Trimestre III de 2025	PDF

Número de acciones ejecutadas del plan de accion integrado MIPG 2025
Número de actividades programadas del plan de accion integrado MIPG 2025

$$\frac{9}{9} = 1 * 100 = 100\%$$

— 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".



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

Fecha: 05/11/2024
Código: MDE-GPDI-GD-F-004
Versión: 03
Página: 8 de 14


3. Actualización del Código de Integridad, Código de conducta y buen gobierno

<p align="center">CODIGO DE INTEGRIDAD</p>	<p>1. INTRODUCCIÓN</p> <p>El Hospital Departamental San Antonio de Padua, es una institución pública que forma parte del Sistema de Salud del Estado de La Plata, cuyo objetivo principal es brindar servicios de salud integral y de calidad a la población de la zona de influencia.</p> <p>En el marco de la gestión pública, es fundamental garantizar la integridad de los recursos, tanto humanos como materiales, y promover una cultura de honestidad y transparencia en todas las actividades que se desarrollan.</p> <p>El presente Código de Integridad tiene como finalidad establecer las normas y principios que rigen el comportamiento de los funcionarios públicos, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito personal, para prevenir y sancionar cualquier conducta que pueda afectar la confianza y la credibilidad de la institución.</p> <p>Este Código de Integridad es aplicable a todos los funcionarios públicos que desempeñan funciones en el Hospital Departamental San Antonio de Padua, así como a los contratados y colaboradores que forman parte del equipo de trabajo.</p> <p>El presente Código de Integridad es un instrumento de carácter normativo que tiene la finalidad de establecer las normas y principios que rigen el comportamiento de los funcionarios públicos, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito personal, para prevenir y sancionar cualquier conducta que pueda afectar la confianza y la credibilidad de la institución.</p> <p>Este Código de Integridad es un instrumento de carácter normativo que tiene la finalidad de establecer las normas y principios que rigen el comportamiento de los funcionarios públicos, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito personal, para prevenir y sancionar cualquier conducta que pueda afectar la confianza y la credibilidad de la institución.</p>	<p>2. OBJETIVOS</p> <p>El presente Código de Integridad tiene como objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer las normas y principios que rigen el comportamiento de los funcionarios públicos, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito personal, para prevenir y sancionar cualquier conducta que pueda afectar la confianza y la credibilidad de la institución. Promover una cultura de honestidad y transparencia en todas las actividades que se desarrollan. Prevenir y sancionar cualquier conducta que pueda afectar la confianza y la credibilidad de la institución. Garantizar la integridad de los recursos, tanto humanos como materiales. 	<p>3. ALCANCE</p> <p>Este Código de Integridad es aplicable a todos los funcionarios públicos que desempeñan funciones en el Hospital Departamental San Antonio de Padua, así como a los contratados y colaboradores que forman parte del equipo de trabajo.</p>	<p>4. DEFINICIONES</p> <p>Para los efectos del presente Código de Integridad, se define:</p> <ul style="list-style-type: none"> Funcionario Público: Toda persona que desempeña funciones en el Hospital Departamental San Antonio de Padua, ya sea en el ámbito laboral o en el ámbito personal. Contratado: Toda persona que presta servicios en el Hospital Departamental San Antonio de Padua, ya sea en el ámbito laboral o en el ámbito personal. Colaborador: Toda persona que presta servicios en el Hospital Departamental San Antonio de Padua, ya sea en el ámbito laboral o en el ámbito personal.
<p>5. PRINCIPIOS</p> <p>El presente Código de Integridad se fundamenta en los siguientes principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> Honestidad: Actuar con sinceridad y transparencia en todas las actividades que se desarrollan. Transparencia: Promover la apertura y la claridad en todas las actividades que se desarrollan. Responsabilidad: Assumir las consecuencias de las acciones que se realizan. Integridad: Mantener la confianza y la credibilidad de la institución. 	<p>6. OBLIGACIONES</p> <p>Los funcionarios públicos están obligados a cumplir con las normas y principios establecidos en el presente Código de Integridad, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito personal.</p>	<p>7. SANCIONES</p> <p>Las conductas que violen las normas y principios establecidos en el presente Código de Integridad serán sancionadas de acuerdo a lo establecido en el presente Código de Integridad.</p>	<p>8. DISPOSICIONES FINALES</p> <p>El presente Código de Integridad entrará en vigencia a partir de la fecha de su promulgación.</p>	<p>9. ANEXOS</p> <p>El presente Código de Integridad incluye los siguientes anexos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Anexo 1: Procedimientos de denuncia y sanción. Anexo 2: Procedimientos de apelación.

Mediante Resolución No. 389 de octubre 20 del 2025, se realizó la actualización del Código de Integridad.

<p align="center">CODIGO DE CONDUCTA Y DE BUEN GOBIERNO VIGENCIA</p>	<p>1. INTRODUCCIÓN</p> <p>El Hospital Departamental San Antonio de Padua, es una institución pública que forma parte del Sistema de Salud del Estado de La Plata, cuyo objetivo principal es brindar servicios de salud integral y de calidad a la población de la zona de influencia.</p> <p>En el marco de la gestión pública, es fundamental garantizar la integridad de los recursos, tanto humanos como materiales, y promover una cultura de honestidad y transparencia en todas las actividades que se desarrollan.</p> <p>El presente Código de Conducta y de Buen Gobierno tiene como finalidad establecer las normas y principios que rigen el comportamiento de los funcionarios públicos, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito personal, para prevenir y sancionar cualquier conducta que pueda afectar la confianza y la credibilidad de la institución.</p> <p>Este Código de Conducta y de Buen Gobierno es aplicable a todos los funcionarios públicos que desempeñan funciones en el Hospital Departamental San Antonio de Padua, así como a los contratados y colaboradores que forman parte del equipo de trabajo.</p> <p>El presente Código de Conducta y de Buen Gobierno es un instrumento de carácter normativo que tiene la finalidad de establecer las normas y principios que rigen el comportamiento de los funcionarios públicos, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito personal, para prevenir y sancionar cualquier conducta que pueda afectar la confianza y la credibilidad de la institución.</p>	<p>2. OBJETIVOS</p> <p>El presente Código de Conducta y de Buen Gobierno tiene como objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Establecer las normas y principios que rigen el comportamiento de los funcionarios públicos, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito personal, para prevenir y sancionar cualquier conducta que pueda afectar la confianza y la credibilidad de la institución. Promover una cultura de honestidad y transparencia en todas las actividades que se desarrollan. Prevenir y sancionar cualquier conducta que pueda afectar la confianza y la credibilidad de la institución. Garantizar la integridad de los recursos, tanto humanos como materiales. 	<p>3. ALCANCE</p> <p>Este Código de Conducta y de Buen Gobierno es aplicable a todos los funcionarios públicos que desempeñan funciones en el Hospital Departamental San Antonio de Padua, así como a los contratados y colaboradores que forman parte del equipo de trabajo.</p>	<p>4. DEFINICIONES</p> <p>Para los efectos del presente Código de Conducta y de Buen Gobierno, se define:</p> <ul style="list-style-type: none"> Funcionario Público: Toda persona que desempeña funciones en el Hospital Departamental San Antonio de Padua, ya sea en el ámbito laboral o en el ámbito personal. Contratado: Toda persona que presta servicios en el Hospital Departamental San Antonio de Padua, ya sea en el ámbito laboral o en el ámbito personal. Colaborador: Toda persona que presta servicios en el Hospital Departamental San Antonio de Padua, ya sea en el ámbito laboral o en el ámbito personal.
<p>5. PRINCIPIOS</p> <p>El presente Código de Conducta y de Buen Gobierno se fundamenta en los siguientes principios:</p> <ul style="list-style-type: none"> Honestidad: Actuar con sinceridad y transparencia en todas las actividades que se desarrollan. Transparencia: Promover la apertura y la claridad en todas las actividades que se desarrollan. Responsabilidad: Assumir las consecuencias de las acciones que se realizan. Integridad: Mantener la confianza y la credibilidad de la institución. 	<p>6. OBLIGACIONES</p> <p>Los funcionarios públicos están obligados a cumplir con las normas y principios establecidos en el presente Código de Conducta y de Buen Gobierno, tanto en el ámbito laboral como en el ámbito personal.</p>	<p>7. SANCIONES</p> <p>Las conductas que violen las normas y principios establecidos en el presente Código de Conducta y de Buen Gobierno serán sancionadas de acuerdo a lo establecido en el presente Código de Conducta y de Buen Gobierno.</p>	<p>8. DISPOSICIONES FINALES</p> <p>El presente Código de Conducta y de Buen Gobierno entrará en vigencia a partir de la fecha de su promulgación.</p>	<p>9. ANEXOS</p> <p>El presente Código de Conducta y de Buen Gobierno incluye los siguientes anexos:</p> <ul style="list-style-type: none"> Anexo 1: Procedimientos de denuncia y sanción. Anexo 2: Procedimientos de apelación.

Mediante Resolución No. 389 de octubre 20 del 2025, se realizó la actualización del Código de Conducta y De Buen Gobierno.

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 03
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Página: 9 de 14

- Actividades adicionales ejecutadas para los códigos:

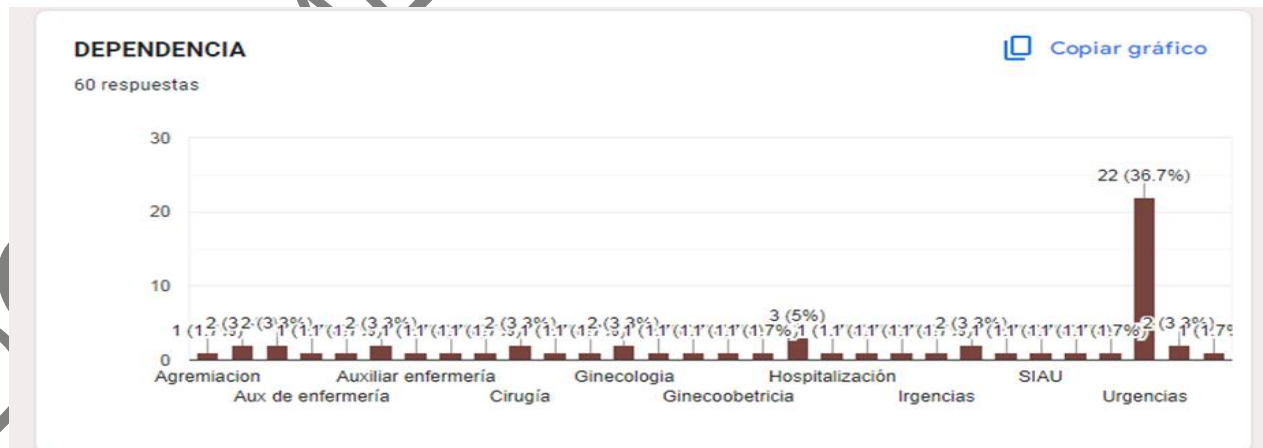
Flyer



Capacitaciones realizadas el 09 de octubre y el día Mundial de la Calidad

RESULTADOS DEL PRE-TEST Y POST-TEST

Se realiza el respectivo Pre-test y Pos-test, 60 personas responden el Pre-Test y 44 personas responden el Post-Test, preguntas de selección múltiple, falso y verdadero. A continuación, se adjuntan los respectivos resultados:



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".



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

Fecha: 05/11/2024
Código: MDE-GPDI-GD-F-004
Versión: 03
Página: 10 de 14

4. Seguimiento al plan de gestión de la integridad

The collage displays 15 documents from the 'Plan de Gestión de Integridad'. The top row includes the main plan and several progress reports. The bottom row features monitoring charts, including a bar chart with the 'mpg' logo and a line graph showing trends over time. A large 'DOCUMENTO CONTROLADO' watermark is visible across the collage.


Aprobado mediante Resolución 389 de octubre 20 de 2025

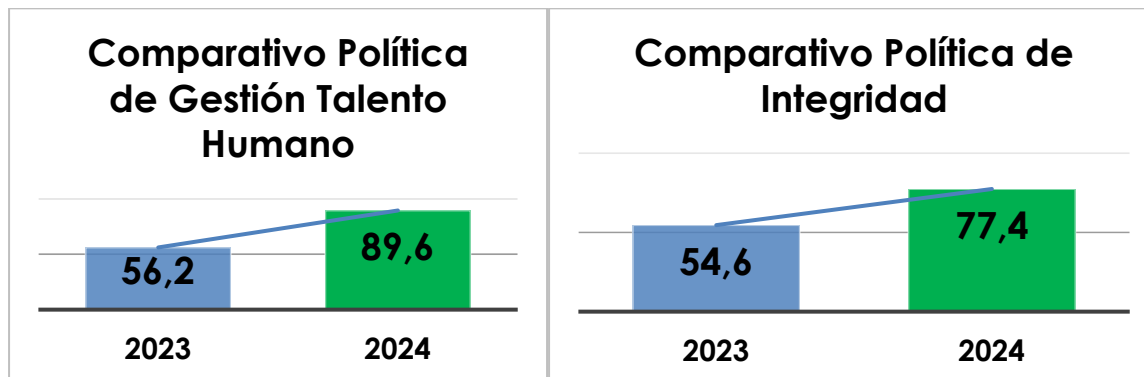
Realizando el seguimiento a las quince (15) actividades programadas del Plan de Gestión de Integridad de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, se evidencia un cumplimiento de catorce (14) actividades con cierre del cuarto trimestre del 2025, es de aclarar que las evidencias y soportes de estas actividades proyectadas en el cronograma quedarán sustentadas en el informe de cierre del plan anual que se presentará al área de Planeación.

$$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas del plan anual de integridad}}{\text{Número de actividades programadas para la vigencia}}$$

$$\frac{14}{15} = 0.93 * 100 = 93\%$$

Para el cierre de la vigencia 2025, se cumplió con el incremento del puntaje de la Política de Gestión de Talento Humano y la Política de Integridad.

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Código: MDE-GPDI-GD-F-004 Versión: 03 Página: 11 de 14



Indicador No. 7

✓ Fortalecimiento del Plan Anual Estratégico de Talento Humano Productos esperados

Cumplimiento cronograma de capacitaciones institucionales

Para el cuarto trimestre de la vigencia 2025, se realizó el informe de cierre del Plan Anual de Capacitaciones Institucional, el cual tiene como el propósito fortalecer las competencias del personal del hospital, promoviendo espacios sistemáticos y periódicos de formación técnica, humana y profesional, alineados con los objetivos institucionales y las necesidades detectadas en los distintos servicios del hospital.

Organización y Metodología:

Durante el período comprendido entre febrero y diciembre de 2025, se realizaron dos jornadas de capacitación mensuales, con una frecuencia quincenal (cada 15 días), cumpliendo con el cronograma establecido.


Cada capacitación fue brindada por el líder correspondiente al área o temática, quien tuvo a su cargo la planificación, desarrollo y evaluación de la actividad formativa.

Como parte de la metodología aplicada, en todas las capacitaciones se implementaron las siguientes instancias obligatorias:

- Pre test: aplicado antes del inicio de la capacitación, con el objetivo de evaluar los conocimientos previos de los participantes.

— 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".

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Versión: 03
	LA PLATA HUILA	Página: 12 de 14
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	

- Post test: realizado al finalizar la capacitación, para medir la adquisición de conocimientos y el impacto de la actividad.
- Informe de capacitación: elaborado por el líder responsable, detallando contenidos abordados, asistencia, resultados del pre y post test, conclusiones y observaciones relevantes.

Medición del Indicador:

$$\frac{\text{Número de capacitaciones realizadas en la vigencia}}{\text{Número de capacitaciones programadas}}$$


$$\frac{95}{100} = 0.95 * 100 = 95\%$$

De acuerdo con el Plan de Capacitaciones correspondiente al año 2025, se programó un total de 100 capacitaciones orientadas al fortalecimiento de competencias del personal. Al cierre del periodo evaluado, se evidencia la ejecución de 95 capacitaciones, lo que representa un nivel de cumplimiento del 95 % respecto a lo planificado.

Actualización del manual de inducción y reinducción institucional

Manual de Inducción y Reinducción:

La institución cuenta con el Manual de Inducción y Reinducción, actualizado en el primer trimestre del 2025, lo que permite dar a conocer los diferentes procesos a los colaboradores nuevos, de igual manera se retroalimenta a los antiguos en el proceso de reinducción, Este proceso se realiza en coordinación con la contratista encargada del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo; igualmente, se efectúa el proceso de reinducción, con lo que se asegura el ajuste de estrategias y mejorar la calidad en la prestación de los servicios. Estos procesos son de obligatorio cumplimiento para todo el personal.

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-004
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 03
PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		Página: 13 de 14

Evidencia: Se cuenta con el documento que contiene el manual de Inducción y Reinducción debidamente codificado y firmado, se socializo por correo electrónico a los diferentes lideres que dicta la inducción, se cuenta con un informe que contiene el cumplimiento del indicador que evalúa el manual. Durante el año 2025, el indicador de Cobertura de inducción al personal nuevo alcanzó un resultado anual del 81,6 %, logrando cumplir la meta institucional establecida del 80 %.

Aplicación encuesta clima organizacional institucional

Encuesta de clima organizacional aplicada:

La encuesta de clima laboral aplicada es una herramienta de diagnóstico, que mide la percepción, satisfacción y compromiso de los empleados respecto a su entorno, liderazgo, cultura y condiciones de trabajo.

Para la vigencia 2025, Se compartió la encuesta a todos los colaboradores de la institución independientemente el tipo de contratación, el informe del resultado actualmente se está elaborando por una psicóloga que emitirá las acciones de mejora de acuerdo con los resultados obtenidos.

$$\frac{\text{Número de colaboradores que contestaron la encuesta de clima organizacional}}{\text{Número total de colaboradores}}$$


$$\frac{283}{447} = 0.63 * 100 = 63\%$$

RESUMEN DE AVANCES SEMESTRE 2 DE 2025

ITEM	META	AVANCE
1	Realizar la actualización del manual de funciones y reglamento interno de trabajo	75%
2	Aumento cada año en la calificación de MIPG mediante el fortalecimiento de la Política Estratégica de Talento Humano y la Política de Integridad	100%
3	Fortalecer el Plan Anual Estratégico de Talento Humano esta se cumple con estas acciones (Cumplimiento cronograma de capacitaciones institucionales, Actualización del manual de	Cronograma de capacitaciones institucionales 95% Actualización del manual de inducción y reinducción institucional 100%

— 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".

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Código: MDE-GPDI-GD-F-004 Versión: 03 Página: 14 de 14

	inducción y reinducción institucional, Aplicación encuesta clima organizacional institucional)	Aplicación encuesta clima organizacional institucional 63% (95%+ 100%+ 63%) / 3 =86% TOTAL: 86%
TOTAL		META 1= 75% META 2 = 100% META 3= 86% SUMATORIA: 75%+100%+ 86%= 261% PROMEDIO: 261%/3 = 87%
AVANCE FINAL SEMESTRE II DE 2025		87%

PROPÓSITO

La Política de Talento Humano del Hospital Departamental San Antonio de Padua tiene como propósito establecer un marco de acción claro, integral y coherente que oriente la gestión del recurso humano hacia el fortalecimiento de sus competencias, bienestar y compromiso institucional, asegurando su alineación con la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad. Este propósito se fundamenta en la convicción de que el talento humano es el principal activo institucional y que su adecuada planeación, selección, desarrollo y retención son factores determinantes para garantizar la calidad, oportunidad, humanización y seguridad en la prestación de los servicios de salud. Asimismo, la política busca consolidar una cultura organizacional ética, participativa e innovadora, enmarcada en los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que promueva la transparencia, el mérito, la inclusión, la igualdad de oportunidades y la generación de valor público, contribuyendo así al fortalecimiento del hospital y al bienestar de la comunidad que atiende.

RAFAEL LUNA JOYAS

Técnico Operativo - Jeje de Talento Humano

Elaboro: Yolanda Bautista Alvarado
Apoyo Profesional Talento Humano