

	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: 1 de 27
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		

FECHA:	Marzo 13 de 2026
ACTIVIDAD:	INFORME SOCIALIZACION, CAPACITACION CODIGO INTEGRIDAD, CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO- CONFLICTO DE INTERES
PROCESO VINCULADO:	TALENTO HUMANO
RESPONSABLE:	RAFAEL LUNA JOYAS- jefe de Talento Humano
OBJETIVO:	Fortalecer la cultura de integridad y transparencia en la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua, mediante la socialización, capacitación y evaluación del Código de Integridad, Conducta y Buen Gobierno y Conflicto de Intereses, garantizando su apropiación por parte del 100% de los colaboradores de la institución durante la vigencia 2026.

CONENIDO DEL INFORME:

INTRODUCCION:

Dando cumplimiento al cronograma del Plan Anual de Capacitaciones e igualmente al cronograma de actividades del Plan Anual de Integridad, la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua desarrollo una jornada de fortalecimiento de la cultura organizacional. La capacitación centró su gestión en los ejes de transparencia y buen gobierno, definiendo la integridad como el eje transversal de la función pública. Se destacó la importancia de los valores rectores: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, para garantizar una gestión institucional íntegra y orientada al ciudadano.

CODIGO DE INTEGRIDAD E.S.E HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA

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

— Salud Integral, Impacto Real —

	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: 2 de 27
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		

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.

El código de integridad, Conducta y buen Gobierno de la E.S.E. HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA establece las pautas del comportamiento ético, que orienten y garanticen una gestión eficiente, íntegra y transparente

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.

Identidad Institucional:

Misión: Brindar servicios de salud de mediana complejidad con innovación tecnológica, talento humano calificado y atención humanizada.

Visión 2028: Ser reconocida como institución líder en resolutiveidad de problemáticas en salud, con alto impacto social en el Huila y Nororiente Caucano.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD:

Objetivo: Transformar la gestión del Hospital San Antonio de Padua mediante una cultura de integridad arraigada, donde el compromiso ético de cada servidor público sea el motor para una prestación de servicios transparente, humana y libre de cualquier práctica de corrupción.

Importancia Estratégica

- Legitimidad y Confianza: No solo se busca confianza, sino la validación social de la institución frente a la comunidad huilense.

— Salud Integral, Impacto Real —

	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: 3 de 27
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	

- Sinergia Organizacional: Un entorno ético optimiza el clima laboral, reduciendo el desgaste administrativo y fomentando el trabajo colaborativo.
- Resiliencia Ética: Proporciona un marco de referencia sólido para la toma de decisiones críticas bajo presión o en escenarios de incertidumbre.
- Valor de Marca Institucional: Posiciona al hospital como un referente regional de excelencia, honestidad y gestión eficiente de recursos públicos.

Aplicación Práctica:

Para que la integridad no se quede en el papel, se traduce en estas conductas diarias:

- Gestión de Conflictos de Interés: Identificar, declarar y gestionar oportunamente cualquier situación que pueda comprometer la imparcialidad del servidor.
- Transparencia Activa: Garantizar el acceso a la información y rendir cuentas de manera clara sobre el uso de los recursos y la calidad del servicio.
- Cultura de la Legalidad y Respeto: Actuar bajo el estricto cumplimiento del marco normativo, garantizando siempre un trato digno, inclusivo y humano.
- Responsabilidad Social y Ciudadana: Entender que cada acción administrativa o asistencial tiene un impacto directo en el bienestar y la vida de los usuarios.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO:

Es el marco estratégico y ético que orienta el comportamiento de quienes integramos la institución, asegurando que la eficiencia, la transparencia y la integridad sean los pilares de nuestra gestión pública.

Objetivos Estratégicos:

— Salud Integral, Impacto Real —

	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 PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Página: 4 de 27

- Cultura de Integridad: Consolidar un modelo mental y operativo basado en valores que guíen el actuar diario.
- Optimización del Valor Público: Asegurar que cada recurso y proceso se traduzca en servicios de salud de alta calidad para la comunidad.

Prácticas de Buen Gobierno	Compromisos Institucionales
Legalidad Proactiva: Cumplimiento riguroso de la normativa y políticas institucionales.	Con los Fines del Estado: Servir con ética, responsabilidad y un enfoque de transparencia total.
Transparencia Dinámica: Acceso a la información y procesos abiertos a la vigilancia ciudadana.	Con la Excelencia Administrativa: Actuar con objetividad, absoluta confidencialidad y rigor normativo.
Gestión Responsable: Uso eficiente y austero de los recursos públicos.	Con el Usuario: Garantizar que la ética se traduzca en una atención humanizada y digna.
Rendición de Cuentas Permanente: Evaluación constante y comunicación clara de los 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		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 27
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		

Apostándole a la excelencia y la transparencia, la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua llevó a cabo la jornada de capacitación de sus Códigos de Integridad y Buen Gobierno, vinculando activamente al talento humano de planta, contratistas y agremiados. Este ejercicio de formación constituye el cumplimiento efectivo de las metas trazadas tanto en el Plan Anual de Integridad como en el Plan Institucional de Capacitaciones. Al integrar estos planes, la institución no solo cumple con su planeación estratégica, sino que garantiza que la ética sea la base operativa de nuestra prestación de servicios de salud.

CONFLICTO DE INTERESES:

Definición: Es la situación en la que el interés particular de un servidor público —ya sea económico, personal o de un tercero cercano— entra en confrontación con el interés público y sus deberes institucionales. Surge cuando una decisión o acción administrativa podría verse influenciada por beneficios privados, comprometiendo la imparcialidad y la integridad que exige la prestación de servicios de salud en la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua.

Objetivo:

El propósito central de esta capacitación fue:

- **Identificación Proactiva:** Facultar a los servidores de planta, contratistas y personal agremiado para reconocer situaciones de riesgo antes de que se conviertan en faltas disciplinarias.
- **Gestión y Transparencia:** Establecer la ruta de declaración y los mecanismos de impedimento o inadmisión, garantizando que prevalezca siempre el bienestar colectivo y el patrimonio público.
- **Cultura de Prevención:** Disminuir el conflicto de intereses, entendiéndolo como una situación gestionable mediante la declaración oportuna y no necesariamente como

— 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 27
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		

un acto de corrupción *per se* (por sí mismo).

En cumplimiento del cronograma de actividades del Plan Anual de Integridad, se enfatizó en la gestión del Conflicto de Intereses como un pilar de la seguridad jurídica y administrativa de la E.S.E. La jornada permitió que los asistentes comprendieran que la transparencia no solo reside en el actuar ético, sino en la capacidad de declarar oportunamente cualquier situación que comprometa la objetividad. Con esto, el Hospital Departamental San Antonio de Padua fortalece sus blindajes institucionales contra la corrupción y asegura una toma de decisiones técnica, imparcial y orientada al servicio humanizado.

Gestión del Conflicto de Intereses

La Ruta de la Transparencia

1. Identificar: ¿Huele a duda?

Es una pausa de honestidad. Antes de decidir algo, pregúntate: "¿Esto me beneficia a mí, a mi familia o a mis amigos?".

- La regla de oro: Si sientes que debes ocultar la relación o tienes dudas, lo más probable es que debas reportarlo.

2. Declarar: Levantar la mano

No es un error tener un conflicto; el error es no decirlo.

- Acción: Informa a tu jefe por escrito y actualiza tu declaración en la plataforma de Función Pública. Hazlo antes de mover un solo papel o dar una opinión sobre el tema.

3. Gestionar: Dar un paso al costado

Para proteger la confianza de la institución, tú no debes participar en ese asunto.

— 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: 7 de 27
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		

- **Acción:** Te apartas del proceso y tu superior decide quién se encarga de ese tema en tu lugar. Así, el resultado será totalmente transparente y nadie podrá cuestionar tu integridad.

En pocas palabras: Identifica si hay un interés personal, avisa a tiempo y deja que otra persona tome la decisión para garantizar que todo sea legal y ético.

Como resultado de la jornada, se socializó este protocolo de tres pasos, logrando que el personal de planta, prestación de servicios y agremiado reconozca la declaración oportuna no como una falta, sino como un acto de integridad que protege tanto al servidor como a la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua.

Marco de Cumplimiento Institucional

Se certifica el avance y ejecución de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) y el Plan Anual de Integridad para la vigencia en curso. Este proceso se realiza en estricta alineación con la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los lineamientos del DAFP.

Ejecución del Plan Anual de Capacitaciones (PIC)

Se reporta un cumplimiento satisfactorio de las jornadas establecidas en el cronograma, destacando:

- **Pertinencia:** Las temáticas abordadas responden a las necesidades identificadas en el diagnóstico de brechas de competencias del personal de planta, contratistas y agremiados.
- **Cobertura:** Ejecución de sesiones presenciales y virtuales garantizando el acceso a la información de los diferentes turnos y servicios del hospital.

— Salud Integral, Impacto Real —

	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: 8 de 27
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	

- **Indicador de Gestión:** Cumplimiento de la primera jornada de capacitación programada para el primer trimestre, asegurando la actualización técnica y administrativa del personal.

Ejecución del Plan Anual de Integridad

En paralelo, se ha dado cumplimiento a las actividades del cronograma de Integridad, enfocadas en la consolidación de una cultura de ética pública:

- **Socialización de Valores:** Implementación de estrategias de comunicación y talleres sobre los Códigos de Integridad y Buen Gobierno.
- **Prevención del Riesgo:** Capacitación específica en la identificación y declaración de **Conflictos de Interés**, fortaleciendo la transparencia institucional.
- **Impacto Organizacional:** Estas acciones contribuyen directamente a la mejora de los resultados en la medición de la política de Integridad dentro del FURAG.

El propósito central fue robustecer la resiliencia institucional frente a riesgos éticos, promoviendo la toma de decisiones objetivas y la gestión preventiva de conflictos de interés. Para validar la efectividad de la transferencia de conocimiento, se implementó una metodología de evaluación mediante **Pre-Test y Pos-Test**, permitiendo medir el impacto real en la comprensión y apropiación de estos principios.

Como evidencia del cumplimiento de las actividades del Plan Anual de Integridad, se adjuntan los registros de asistencia y soportes documentales correspondientes. Con estas acciones, la institución reafirma su compromiso de consolidar una gestión pública transparente, eficiente y profundamente humana, alineada con los más altos estándares de servicio en salud.

— Salud Integral, Impacto Real —

	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: 9 de 27
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		



CAPACITACION CODIGO DE INTEGRIDAD DE LA E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA 2026

¿Qué es el Código de Integridad?

Es una guía que orienta nuestro comportamiento como servidores públicos. Nos ayuda a actuar con ética, transparencia y responsabilidad en nuestro trabajo diario.

¿Por qué existe?

Nace de la Política de Integridad promovida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Busca fortalecer la cultura ética y prevenir malas prácticas en las entidades públicas.

Salud Integral, Impacto Real

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: 10 de 27
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		



CODIGO DE INTEGRIDAD

Nuestra guía de conducta

Pilares clave:

Honestidad 🗨️ Actuar con rectitud, coherencia y verdad en todas las decisiones

Respeto 🤝 Tratar a todos con dignidad, cortesía y empatía

Compromiso 🎯 Cumplir con responsabilidad y dedicación la misión institucional

Diligencia ⌚ Responder con oportunidad, calidad y eficacia a las necesidades ciudadanas

Justicia ⚖️ Actuar con equidad e imparcialidad, sin discriminación ni favoritismos.

Salud Integral, Impacto Real



OBJETIVO GENERAL DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD



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

Salud Integral, Impacto Real

Salud Integral, Impacto Real

	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: 11 de 27
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		



¿Por qué es importante el Código de Integridad? 🏛️ 🤝 ⭐



Beneficios:

- Fortalece la confianza ciudadana.
- Mejora el clima laboral y las relaciones internas.
- Orienta las decisiones en situaciones difíciles.
- Refuerza la imagen y reputación institucional.

"La integridad es el puente entre lo que decimos y lo que hacemos."

Salud Integral, Impacto Real



CODIGO DE INTEGRIDAD

Vivir el Código de Integridad en el día a día

Cómo aplicarlo:

- Declara cualquier conflicto de interés.
- Cumple tus funciones con transparencia.
- Respeta la normatividad y a las personas.
- Actúa como si tu trabajo estuviera siempre a la vista del ciudadano.



"La integridad no se predica, se practica."

Salud Integral, Impacto Real

— Salud Integral, Impacto Real —

	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 27
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		



¿QUE ES UN CONFLICTO DE INTERES?



Ocurre cuando intereses personales, familiares o económicos pueden influir en nuestras decisiones laborales.



La clave: actuar con transparencia y declarar cualquier posible conflicto.

“La integridad empieza por reconocer y gestionar los conflictos de interés.”

Salud Integral, Impacto Real



EJEMPLOS DE CONFLICTO DE INTERES



Favorecer a familiares en contrataciones.



Recibir regalos o beneficios de proveedores.



Participar en decisiones que afecten intereses propios.

Salud Integral, Impacto Real

Salud Integral, Impacto Real

	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: 13 de 27



PREVENCIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

Claves para evitarlos:

- Identifica si tus intereses personales pueden influir en tus decisiones laborales.
- Informa y declara cualquier situación potencial.
- Abstente de participar en procesos donde tengas vínculos personales o económicos.
- Mantén siempre la objetividad y transparencia.

“La mejor forma de resolver un conflicto de interés es prevenirlo.”

Salud Integral, Impacto Real



CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO

• ¿Qué es el Código?

- Compromiso con la **ética y transparencia**
- Herramienta para la **gestión eficiente**
- Guía para funcionarios, contratistas y proveedores



Salud Integral, Impacto Real

Salud Integral, Impacto Real

“Documento no válido 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: 14 de 27
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		



OBJETIVO

Objetivo

Promover una cultura institucional basada en:

- ✓ Eficiencia
- ✓ Transparencia
- ✓ Integridad
- ✓ Principios y valores



Salud Integral, Impacto Real



CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO

⚖️ Prácticas de Buen Gobierno

- Cumplir estatutos y reglamentos
- Respetar la normatividad vigente
- Actuar bajo políticas institucionales



Salud Integral, Impacto Real

Salud Integral, Impacto Real

	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: 15 de 27
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		



CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO

Compromisos

Con los fines del Estado

- ✓ Transparencia en la gestión
- ✓ Uso responsable de los recursos
- ✓ Rendición de cuentas
- ✓ Responder efectivamente a las necesidades de la población.

Con la gestión de funciones

- ✓ Objetividad y responsabilidad
- ✓ Cumplimiento normativo
- ✓ Confidencialidad de la información



Salud Integral, Impacto Real



CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO

- El Código de conducta y Buen Gobierno es nuestro compromiso ético para servir con integridad, transparencia y responsabilidad."
- "Servimos con integridad para transformar vidas."

Salud Integral, Impacto Real

Salud Integral, Impacto Real

	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: 16 de 27
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	



DOCUMENTO

— 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: 17 de 27

	FORMATO LISTADO DE ASISTENCIA	Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: MDE-GPDI-GD-F-002
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA	Versión: 04
	LA PLATA HUILA	Página: 2 de 2
PROCESO GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		

FECHA: 12/05/2024

HORA: 7:30 am

ACTIVIDAD: *Capacitación en el uso del sistema de gestión de calidad*

Nº	NOMBRE COMPLETO	No. IDENTIFICACIÓN	CARGO/ ACTIVIDAD	TIPO DE VINCULACIÓN	FIRMA
1	Heidy Tatiana Nolasco	1069643301	Enfermera	Agremiación	Heidy Nolasco
2	Editha Paredes	136379306	Asesora	Agremiación	Editha Paredes
3	Yanet Mercedes Mera	1081403559	Enfermera	Agremiación	Yanet Mera
4	Laura Andrade	106219427	Asesora	Agremiación	Laura A.
5	Maria Ester Bernal	36067113	Asesora	Agremiación	Maria B.
6	Ma. Fernanda Cardozo	1003450483	Med. Intensiva		Ma. C.
7	Yanet Guzmán	11265672	Med. Intensiva	Agremiación	Yanet G.
8	Oscar Ramirez	1081374633	Asesora	Agremiación	Oscar R.
9	Andrés de la Cruz	108141873	Asesora	Agremiación	Andrés D.
10	Maria Sanchez	1082127225	Asesora	Agremiación	Maria S.
11	Fraida Martinez	108223448	Asesora	Agremiación	Fraida M.
12	Yanet Jumb	55131264	Med. Intensiva	Agremiación	Yanet J.
13	Norma Rodriguez	363841812	Asesora	Agremiación	Norma R.
14	Licet Paralelino	1081414381	Asesora	Agremiación	Licet P.
15	Natalia Salas	1112760583	Asesora	Agremiación	Natalia S.
16	Yanet Suarez	1081396797	Enfermera	Agremiación	Yanet S.
17	Yanet Sanchez	1081418711	Enfermera	Agremiación	Yanet S.
18	Alejandra Nolasco	1081411147	Asesora	Agencia	Alejandra N.

Salud Integral, Impacto Real

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "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"

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: 18 de 27

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA Salud Integral, Impacto Real	FORMATO LISTADO DE ASISTENCIA		Fecha: 05/11/2024
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: MDE-GPDI-GD-F-002
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA		Versión: 04
	LA PLATA HUILA		Página: 1 de 2
PROCESO GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y			
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO			
INSTITUCIONAL			

FECHA: 02/03/2026. HORA: 7:30am.
ACTIVIDAD: Capacitación y Certificación de Competencias (Cambio y Puntos de Cambio y Competencias)

Nº	NOMBRE COMPLETO	No. IDENTIFICACIÓN	CARGO/ ACTIVIDAD	TIPO DE VINCULACIÓN	FIRMA
1	Susana Saez	36130065	entrenador	planta	Susana Saez
2	Wilfrido J. Borrico	1080189087	Formador	Agremiación	Wilfrido J. Borrico
3	Angelina M. Lopez	26.431880	SG-JT	CPC	Angelina M. Lopez
4	Francis Vargas	1062082080	camillero	Agremiación	Francis Vargas
5	Liliana Palau	1029080750	lidera	Agremiación	Liliana Palau
6	Ana Milena Wain	1081395685	Auxiliar	Agremiación	Ana Milena Wain
7	Angeley Ipiaga Muruz	1081395685	Auxiliar	Agremiación	Angeley Ipiaga Muruz
8	Katherine Andrade	7081393254	Enfermera	Agremiación	Katherine Andrade
9	Geny Lorena Ponce C	1081395685	Aux	Agremiación	Geny Lorena Ponce C
10	Karen Daniela Aviles	1004247876	Aux. Enferm	Agremiación	Karen A.
11	Diego A Perez Duran	1081395685	Aux. Enferm	Agremiación	Diego A. Perez Duran
12	Nataly Saenz Cella	1081395685	Aux. Enferm	Agremiación	Nataly Saenz
13					
14					
15					
16					
17					
18					

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de Marca de Agua "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"

— 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: 19 de 27
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		



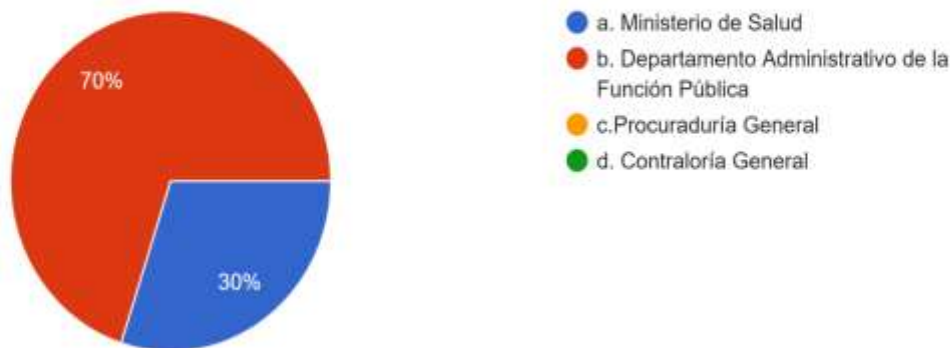
— Salud Integral, Impacto Real —

"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 PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Página: 20 de 27

5. ¿Cuál entidad promovió la Política de Integridad en Colombia?

10 respuestas



Frente a la pregunta "¿Cuál entidad promovió la Política de Integridad en Colombia?", 7 participantes (70%) seleccionaron la opción B: "Departamento Administrativo de la Función Pública", la cual corresponde a la respuesta correcta. Por su parte, 3 participantes (30%) eligieron la opción A: "Ministerio de Salud", evidenciando una confusión respecto a la entidad responsable de la promoción de esta política a nivel nacional.

Los resultados indican que la mayoría de los participantes identifica correctamente la entidad encargada de promover la Política de Integridad en Colombia; sin embargo, el porcentaje de respuestas incorrectas sugiere la necesidad de reforzar durante los procesos de capacitación el rol del Departamento Administrativo de la Función Pública como organismo líder en la formulación y promoción de lineamientos de integridad en la gestión pública.

— Salud Integral, Impacto Real —

	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 PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Página: 21 de 27

6. ¿Cuál de los siguientes NO es un valor del Código de Integridad?

10 respuestas



Frente a la pregunta “¿Cuál de los siguientes NO es un valor del Código de Integridad?”, los 10 participantes (100%) seleccionaron la opción C: “Competencia”, identificando correctamente la respuesta.

Este resultado evidencia un alto nivel de conocimiento y apropiación de los valores establecidos en el Código de Integridad, tales como honestidad, respeto, justicia, diligencia y compromiso, reconociendo que el término competencia no corresponde a uno de los valores definidos dentro de este marco ético.

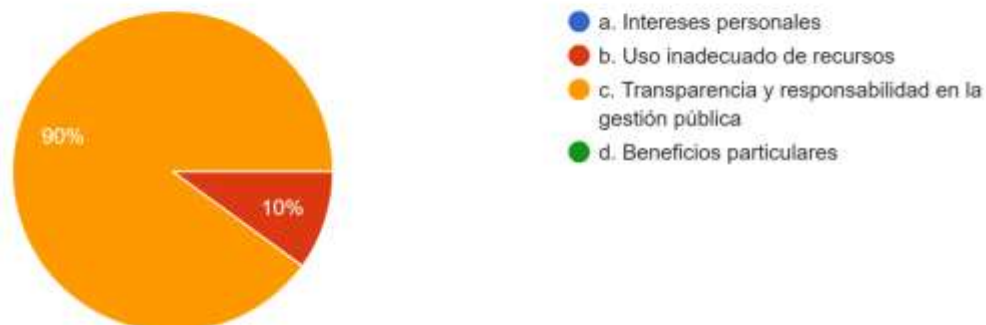
En consecuencia, los resultados reflejan una comprensión clara de los principios y valores que orientan el comportamiento de los servidores públicos, lo cual fortalece la cultura de integridad y ética institucional.

— Salud Integral, Impacto Real —

	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: 22 de 27
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		

7.El Código de Conducta y Buen Gobierno promueve:

10 respuestas



Al evaluar el grado de apropiación del Código de Conducta y Buen Gobierno, se evidencia un nivel satisfactorio de conocimiento por parte de los colaboradores, con un 90% de acierto en la identificación de su propósito fundamental: la transparencia y la responsabilidad en la gestión pública.

No obstante, se identifica un margen de error del 10%, donde el concepto fue asociado erróneamente con el uso inadecuado de recursos. Aunque la tendencia es altamente positiva, este hallazgo señala la necesidad de reforzar las estrategias de comunicación interna.

— Salud Integral, Impacto Real —

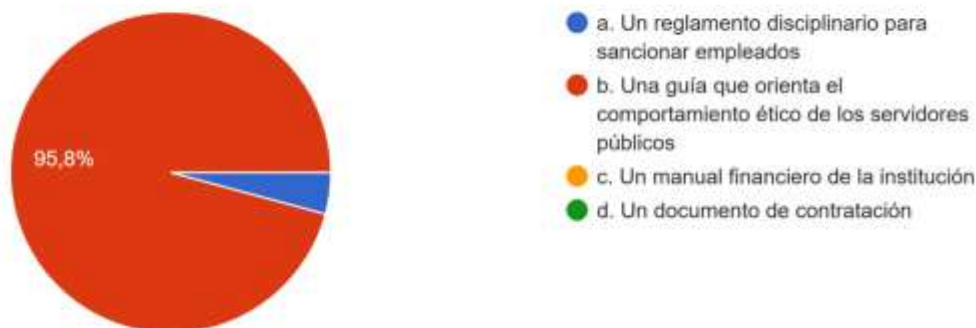
"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".

	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: 23 de 27
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		

RESULTADO DEL POST TEST

5. ¿Qué es el Código de Integridad?

24 respuestas



De los 24 participantes, 23 personas (95,8%) seleccionaron la opción B: “Una guía que orienta el comportamiento ético de los servidores públicos”, la cual corresponde a la respuesta correcta. Por su parte, 1 participante (4,2%) eligió la opción A: “Un reglamento disciplinario para sancionar empleados”, evidenciando una interpretación incorrecta del propósito del Código de Integridad.

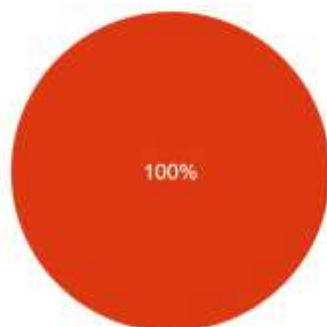
Los resultados reflejan un alto nivel de comprensión del concepto evaluado, ya que la gran mayoría de los participantes reconoce adecuadamente que el Código de Integridad es un instrumento orientador del comportamiento ético y de los valores del servicio público, y no un mecanismo sancionatorio. No obstante, el porcentaje mínimo de error sugiere la conveniencia de reforzar la diferenciación entre herramientas de orientación ética y normas disciplinarias dentro de los procesos de formación institucional.

— Salud Integral, Impacto Real —

	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 PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	Página: 24 de 27

6. ¿Qué es un conflicto de interés?

24 respuestas



- a. Un problema entre compañeros de trabajo
- b. Una situación donde intereses personales pueden influir en decisiones laborales
- c. Una discusión laboral
- d. Un error administrativo

los 24 participantes (100%) seleccionaron la opción B: "Una situación donde intereses personales pueden influir en decisiones laborales", la cual corresponde a la respuesta correcta.

Este resultado evidencia un nivel óptimo de comprensión del concepto evaluado, ya que la totalidad de los participantes identifica adecuadamente que el conflicto de interés se presenta cuando los intereses personales pueden interferir o influir en la objetividad de las decisiones en el ejercicio de funciones laborales o públicas.

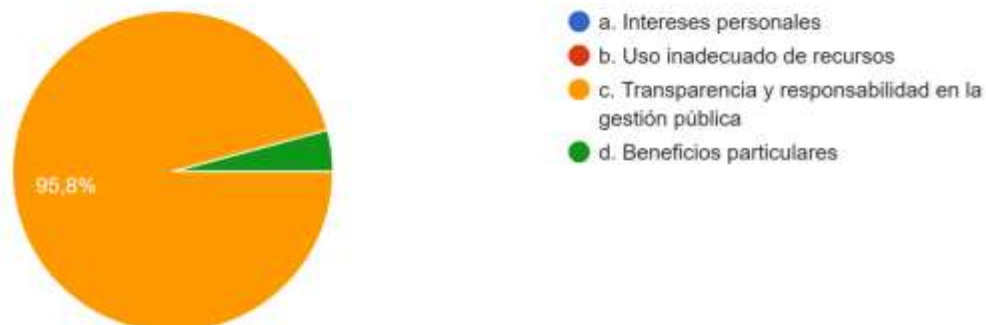
En consecuencia, los resultados reflejan claridad conceptual y apropiación del tema, lo que indica la efectividad del proceso de sensibilización o capacitación desarrollado en relación con los principios de integridad y transparencia institucional.

— Salud Integral, Impacto Real —

	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: 25 de 27
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		

7. El Código de Conducta y Buen Gobierno promueve:

24 respuestas



Frente a la pregunta "El Código de Conducta y Buen Gobierno promueve:", 23 participantes (95,8%) seleccionaron la opción C: "Transparencia y responsabilidad en la gestión pública", la cual corresponde a la respuesta correcta. Por su parte, 1 participante (4,2%) eligió la opción D: "Beneficios particulares", respuesta que no se ajusta a los principios del Código.

Los resultados evidencian un alto nivel de comprensión por parte de los participantes respecto a los principios que orientan el Código de Conducta y Buen Gobierno, reconociendo que este instrumento busca fortalecer la transparencia, la responsabilidad y la ética en la gestión pública. No obstante, el porcentaje mínimo de respuesta incorrecta sugiere la conveniencia de reforzar la importancia del interés general sobre los beneficios particulares en el ejercicio de la función pública.

— Salud Integral, Impacto Real —

	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: 26 de 27
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		

Conclusiones.

Efectividad en la apropiación conceptual: Los resultados del Pos-Test demuestran una alta eficacia en la transmisión de conocimientos, logrando que el 100% de los participantes identifique correctamente los valores del Código de Integridad y el concepto de conflicto de intereses. Asimismo, un 95.8% reconoce adecuadamente que el Código de Integridad es una guía orientadora del comportamiento ético y no un reglamento sancionatorio.

Cumplimiento de objetivos estratégicos: La jornada permitió dar cumplimiento efectivo a las metas trazadas en el Plan Anual de Integridad y el Plan Anual de Capacitaciones como primera jornada de capacitación, vinculando al talento humano de planta, contratistas y agremiados en la consolidación de una cultura de transparencia y buen gobierno.

Oportunidad de mejora en la actitud participativa: Se observa un desempeño satisfactorio en las evaluaciones; no obstante, existe la oportunidad de fortalecer la dinámica de grupo para asegurar que el interés y la interacción sean constantes en la totalidad de los asistentes. Fomentar una escucha activa y uniforme permitirá que los pilares de integridad trasciendan la formación y se consoliden como un hábito institucional en todos los niveles.

Necesidad de reforzar la identidad institucional: La implementación de metodologías disruptivas ha permitido visibilizar la necesidad de fortalecer la cultura del diálogo y la participación espontánea dentro del hospital. Si bien el dominio conceptual está presente, el nivel de interacción actual indica que debemos seguir incentivando espacios que reduzcan la prevención del colaborador al participar, garantizando así que la identidad institucional y el sentido de pertenencia se consoliden a través de un rol mucho más activo de los asistentes.

Fortalecimiento del compromiso ético: Aunque se logró socializar con éxito el protocolo de tres pasos para la gestión de conflictos de interés (identificar, declarar y gestionar), es imperativo que las futuras sesiones de formación incluyan estrategias que fomenten la

	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: 27 de 27
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL	

escucha activa y la autorreflexión. Solo así se garantizará que la transparencia sea un pilar sólido en la toma de decisiones institucionales.

El área de Talento Humano ratifica el cumplimiento riguroso de los cronogramas de Capacitación e Integridad, logrando una ejecución armónica que fortalece las competencias del servidor público y blinda la gestión institucional contra riesgos de conducta. La documentación técnica de asistencia y desempeño reposa en los expedientes de Talento Humano, asegurando el cumplimiento de los estándares de control interno y los requerimientos de auditoría institucional.

Yolanda Bautista Alvarado

Apoyo Profesional 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".