

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

FECHA:	Junio 12 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:

En cumplimiento de las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua presenta este informe sobre el estado, apropiación y seguimiento del Código de Integridad, Conducta y Buen Gobierno y Conflicto de Intereses.

El documento expone los avances en la interiorización de los cinco valores del servicio público (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), evaluando el impacto de las acciones preventivas implementadas. El objetivo es consolidar una gestión transparente, eficiente y alineada con los objetivos institucionales y la legalidad.

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

El Código de Integridad, Conducta y Buen Gobierno de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua es la brújula ética que orienta y garantiza una gestión pública eficiente, íntegra y transparente. Este documento materializa el compromiso del hospital con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), promoviendo una cultura de probidad con un enfoque preventivo.

A través de la adopción de los cinco valores del servicio público —honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia—, el Código define principios de acción claros mediante conductas positivas (lo que hacemos) y

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

restrictivas (lo que no hacemos). Su cumplimiento vincula a todos los servidores de la institución, alineando el comportamiento individual con las políticas, objetivos, misión y visión corporativa, consolidando así la confianza ciudadana en nuestra gestión en salud.

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 Caucaño.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD:

- Objetivo: Transformar la gestión del Hospital mediante una cultura ética arraigada que garantice un servicio transparente, humanizado y libre de corrupción.

Importancia Estratégica

- Legitimidad: Consolidar la confianza y validación social ante la comunidad huilense y caucana.
- Sinergia: Optimizar el clima laboral, reduciendo el desgaste y fomentando el trabajo en equipo.
- Resiliencia: Guiar de forma sólida la toma de decisiones críticas bajo escenarios de presión o incertidumbre.
- Valor Institucional: Posicionar al Hospital como referente regional en honestidad y eficiencia de recursos públicos.

Aplicación Práctica (Conductas Diarias)

- Gestión de Intereses: Declarar y gestionar oportunamente cualquier conflicto que afecte la imparcialidad.

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

- **Transparencia Activa:** Garantizar el acceso a la información y rendir cuentas claras sobre la gestión.
- **Legalidad y Respeto:** Actuar bajo el marco normativo, asegurando un trato digno, humano e inclusivo.
- **Responsabilidad Social:** Asumir que cada acción asistencial o administrativa impacta directamente en el bienestar de los usuarios.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO:

El código de Conducta y Buen Gobierno es el marco estratégico que regula el comportamiento institucional bajo los pilares de eficiencia, transparencia e integridad.

Propósito: Consolidar una cultura orientada a valores y maximizar el valor público en la prestación de servicios de salud.

Ejes Estratégicos:

- **Buen Gobierno:** Legalidad proactiva, transparencia dinámica, optimización de recursos y rendición de cuentas permanente.
- **Compromiso Institucional:** Fidelidad a los fines del Estado, excelencia administrativa (objetividad y confidencialidad) y centralidad en el usuario (atención humanizada).

Avance de Cumplimiento:

Se culminó con éxito la capacitación de este Código, logrando la participación activa del personal de planta, contratistas y agremiaciones. Este logro materializa la articulación y cumplimiento de las metas del Plan Anual de Integridad y el Plan Institucional de Capacitaciones (PIC), alineando el talento humano con la estrategia corporativa

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

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 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

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

decisiones técnica, imparcial y orientada al servicio humanizado.

GESTIÓN DEL CONFLICTO DE INTERESES: RUTA DE LA TRANSPARENCIA

Protocolo de tres pasos socializado al personal de planta, contratistas y agremiaciones para blindar legalmente sus actuaciones:

- 1. Identificar: Evaluar si una decisión o proceso beneficia directamente al servidor, sus familiares o amigos. *(Regla: ante la duda, se debe reportar).*
- 2. Declarar: Informar la situación por escrito al superior inmediato, absteniéndose de actuar hasta recibir instrucciones.
- 3. Gestionar: Apartarse formalmente del asunto para que el superior asigne el caso a otra persona, garantizando la imparcialidad del proceso.

Avance de Apropiación: La jornada formativa logró que el talento humano aprobase este protocolo, posicionando la declaración oportuna no como una falta, sino como un acto de integridad que protege al servidor y previene riesgos institucionales en la E.S.E.

MARCO DE CUMPLIMIENTO INSTITUCIONAL

Se certifica la ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) y el Plan Anual de Integridad, alineados con la *Dimensión de Talento Humano* del MIPG y las directrices del DAFP.

Metodología y Evidencia

- Evaluación de Impacto: Se aplicó una metodología de Pre-Test y Post-Test para medir cuantitativamente la apropiación del conocimiento y la efectividad de la jornada.
- Soportes: El cumplimiento de las actividades se encuentra respaldado mediante los registros oficiales de asistencia y soportes documentales adjuntos, garantizando una gestión transparente y eficiente.

— Salud Integral, Impacto Real —

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: 6 de 25

FORMATO LISTADO DE ASISTENCIA					Fecha: 02/03/2026
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO					Código: MA-GDA-F-002
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA					Versión: 05
PROCESO GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO					Página: 1 de 2
FECHA: 11/06/2026					HORA: 7:30am
ACTIVIDAD: CAPACITACION INSTITUCIONAL					
N°	NOMBRE COMPLETO	No. IDENTIFICACIÓN	CARGO/ ACTIVIDAD	TIPO DE VINCULACIÓN	FIRMA
1	Jhony Marcel Ancoana	106178155	Aux Enf	Agremiación	[Firma]
2	Claudia Sofia Ricardo	1004247496	Aux Enfer	Agremiación	[Firma]
3	Ivete Montenegro	100140883	Aux Enf	Agremiación	[Firma]
4	Freddy Samuel Torres	100140883	Aux Enf	Agremiación	[Firma]
5	Marta Alejandra	1004755778	Aux Enf	Agremiación	[Firma]
6	María Emilia May	1001403307	Enfermera	Agremiación	[Firma]
7	Yancy Sarmiento	1001396797	Enfermera	Agremiación	[Firma]
8	Cristian David Telle	14010834	Aux Enf	Agremiación	[Firma]
9	Ledy Tatiana Jimenez	1001403307	Aux Enf	Agremiación	[Firma]
10	Katery Yaurubina A	55190881	Aux Enf	Agremiación	[Firma]
11	Norberto Rodriguez	1001403307	Aux Enf	Agremiación	[Firma]
12	Mª Alejandra Ochoa	1001411747	Aux Enf	Agremiación	[Firma]
13	Katherine Quinto Bello	1001403307	Aux Enf	Agremiación	[Firma]
14	Monica Perez G	5214612	Prof. Apoyo	Agremiación	[Firma]
15	Carolina Fuenzalida	26529483	Aux Enf	Agremiación	[Firma]
16	Hamilton Fernandez	1001403307	Aux Enf	Agremiación	[Firma]
17	Patricia Elvira Pineda	1001396243	Aux Enf	Agremiación	[Firma]
18	Genny Lario Pizarro	1001403307	Aux Enf	Agremiación	[Firma]

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: 7 de 25

E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA		FORMATO LISTADO DE ASISTENCIA		Fecha: 02/03/2024	
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Código: MA-GDA-F-002	
PROCESO GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO				Versión: 05	
				Página: 2 de 2	
FECHA: 11/06/2026 HORA: 7:30 am ACTIVIDAD: CAPACITACION INSTITUCIONAL					
Nº	NOMBRE COMPLETO	No. IDENTIFICACIÓN	CARGO/ ACTIVIDAD	TIPO DE VINCULACIÓN	FIRMA
1	Jessica Quintero I	1081421624	Formador	Agremiación	Jessica Quintero
2	Liliana Roldán	1072980230	Docente	Agremiación	Liliana Roldán
3	Pablo Andrés Meléndez	1004246943	Asesor	Agremiación	Pablo Andrés Meléndez
4	Edgar Góngora	1060106315	Auxiliar	Agremiación	Edgar Góngora
5	Angie Rincon	1007510214	Auxiliar	Agremiación	Angie Rincon
6	Liliana Roldán	1072980230	Docente	Agremiación	Liliana Roldán
7	María Alejandra Lora	1081315888	Auxiliar	Agremiación	María Alejandra Lora
8	Lily Mildred Caballero	1007300406	Auxiliar	Agremiación	Lily Mildred Caballero
9	Diana Fernando San	1080165449	Auxiliar	Agremiación	Diana Fernando San
10	Maria Evely Bonilla	36067473	Auxiliar	Agremiación	Maria Evely Bonilla
11	Roberto León Rivas	1081315888	Auxiliar	Agremiación	Roberto León Rivas
12	Claraivel Gómez	36383897	Auxiliar	Agremiación	Claraivel Gómez
13	Sandra Dina Rivas	1004473293	Auxiliar	Agremiación	Sandra Dina Rivas
14	Gerardo Arango	1081400765	Auxiliar	Agremiación	Gerardo Arango
15	Esperanza Urbina Alt	58117711	Auxiliar	Agremiación	Esperanza Urbina Alt
16	Katherine Andrade	7003493254	Auxiliar	Agremiación	Katherine Andrade
17	Yajeline Amador	26322451	Auxiliar	Agremiación	Yajeline Amador
18	Angely Irisa Muñoz	1081315888	Auxiliar	Agremiación	Angely Irisa Muñoz

— 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 25

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: 11/06/2026			HORA: 7:30 am			
ACTIVIDAD: CAPACITACION INSTITUCIONAL						
Nº	NOMBRE COMPLETO	No. IDENTIFICACIÓN	CARGO/ACTIVIDAD	TIPO DE VINCULACIÓN	FIRMA	
1	Pacheco Arce Achup	1067330132	Asesor en Ambulancia	Agrupación	[Firma]	
2	Fernández A. M. Rodríguez	1019000462	D.A.	Agrupación	[Firma]	
3	Fernández Vargas C.	1067082080	Asesor en Ambulancia	Agrupación	[Firma]	
4	Yuley Ruiz Yuley	1019392407	Asesor en Ambulancia	Agrupación	[Firma]	
5	Jorge Yuley Yuley	1019405921	Asesor en Ambulancia	Agrupación	[Firma]	
6	Alexandro Córdoba	1002777834	Medico	Agrupación	[Firma]	
7	Katya Jhara Lozano	1015370360	Medico	Agrupación	[Firma]	
8	Osvaldo Troncoso	265291403	Asesor en Ambulancia	Agrupación	[Firma]	
9	Grady Irma Lopez	1019396780	Med. Cond.	Agrupación	[Firma]	
10	Ulises F. Salazar	1001401380	Medico	Agrupación	[Firma]	
11	Maily Lorena Kelly	1014118672	Asesor en Ambulancia	Agrupación	[Firma]	
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						

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
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: 9 de 25



DOCUMENTO

	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: 10 de 25



CAPACITACIÓN CÓDIGO 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 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 25



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 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: 12 de 25



¿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 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 25



¿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: 14 de 25



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 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: 15 de 25



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: 16 de 25
	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



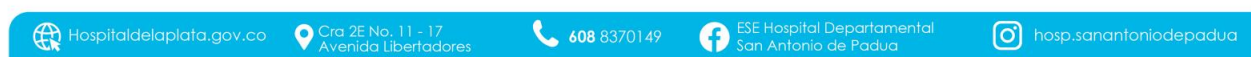
CODIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO

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



DOCUMENTO CONTROLADO

— Salud Integral, Impacto Real —

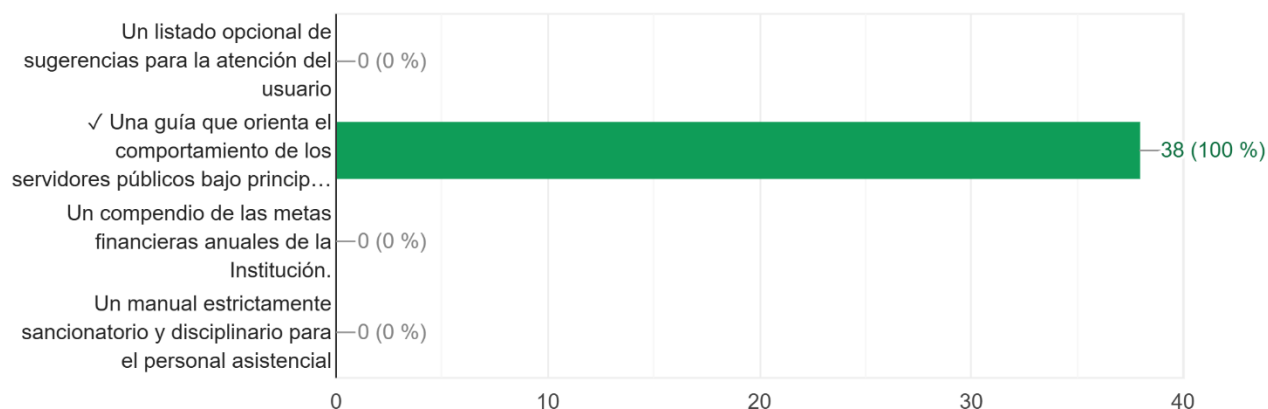
"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".

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

RESULTADO DEL PRE-TEST

¿Qué es el Código de Integridad de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua?

38 de 38 respuestas correctas

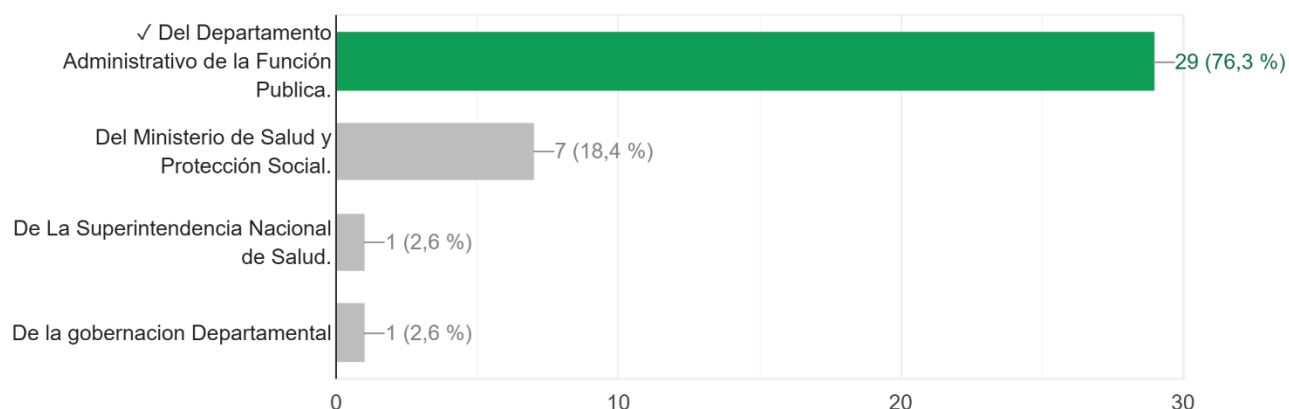


El resultado refleja un 100% de efectividad (38/38) en la identificación conceptual del Código de Integridad. Al ser una evaluación previa, evidencia que el personal ya domina la base teórica de la norma, lo que permite omitir la fase introductoria y enfocar la capacitación directamente en la aplicación práctica de dilemas éticos y casos reales en la gestión 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: 19 de 25
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		

¿De qué entidad del Estado nace la Política de Integridad que promueve la creación de este código?

29 de 38 respuestas correctas

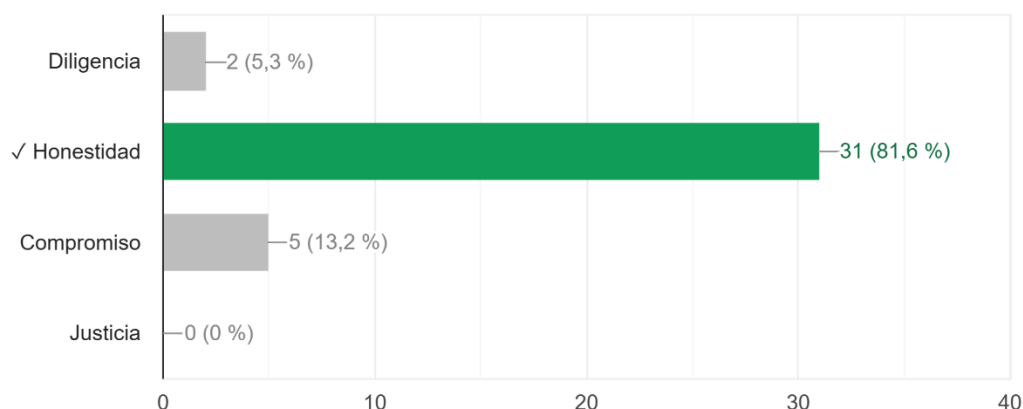


El resultado refleja un 76.3% de aciertos (29/38) en la identificación del origen normativo de la política. Aunque la gran mayoría reconoce correctamente al Departamento Administrativo de la Función Pública, un 23.7% de los evaluados confunde el origen vinculándolo a entidades del sector salud o del gobierno departamental. Esto evidencia la necesidad de reforzar brevemente en la capacitación el marco institucional del MIPG, aclarando que la política de integridad es transversal a todo el Estado y no exclusiva del sector salud.

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

Actuar con rectitud, coherencia y verdad en todas las decisiones corresponde al pilar de:

31 de 38 respuestas correctas



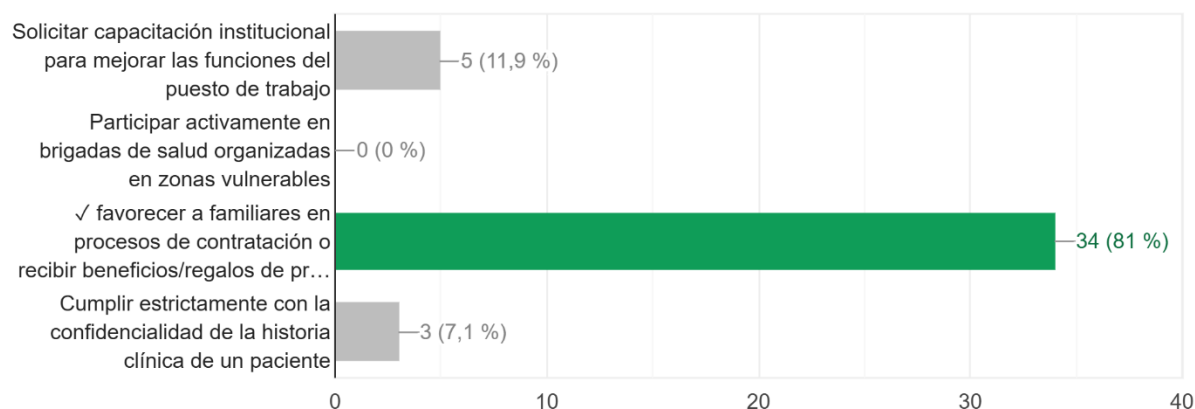
El resultado muestra un 81.6% de aciertos (31/38) en la asociación de conductas con el pilar de Honestidad. El 18.4% restante dispersó sus respuestas entre Compromiso y Diligencia, lo que indica una confusión menor en la delimitación de los valores del código. Se sugiere dedicar un espacio breve en el taller para diferenciar operativamente los pilares, utilizando ejemplos cotidianos que ayuden a consolidar la frontera conceptual de cada valor.

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

RESULTADO DEL POS TEST

¿Cuál de las siguientes situaciones representa un ejemplo claro de conflicto de interés?

34 de 42 respuestas correctas

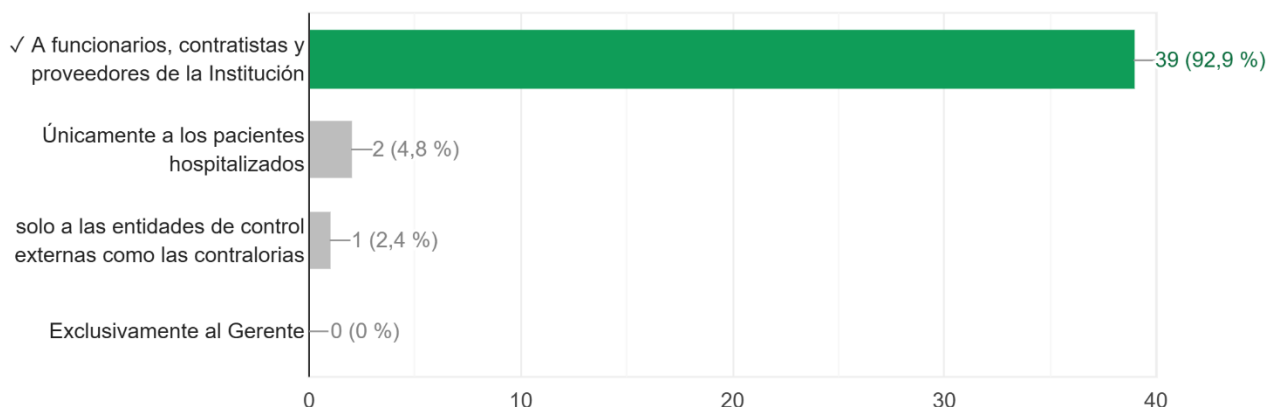


El resultado muestra un 81% de aciertos (34/42) en la identificación práctica de un conflicto de interés. No obstante, un 19% de los evaluados confundió la situación seleccionando opciones de deberes institucionales (solicitud de capacitación o reserva de historia clínica). Esto evidencia que, aunque hay un buen dominio general, existe una brecha de interpretación que requiere priorizar en la capacitación la diferencia entre un derecho/deber laboral y una falta a la integridad, utilizando la guía de declaración de conflictos de interés de la función pública.

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

¿A qué poblaciones va dirigido el Código de Conducta y Buen Gobierno?

39 de 42 respuestas correctas

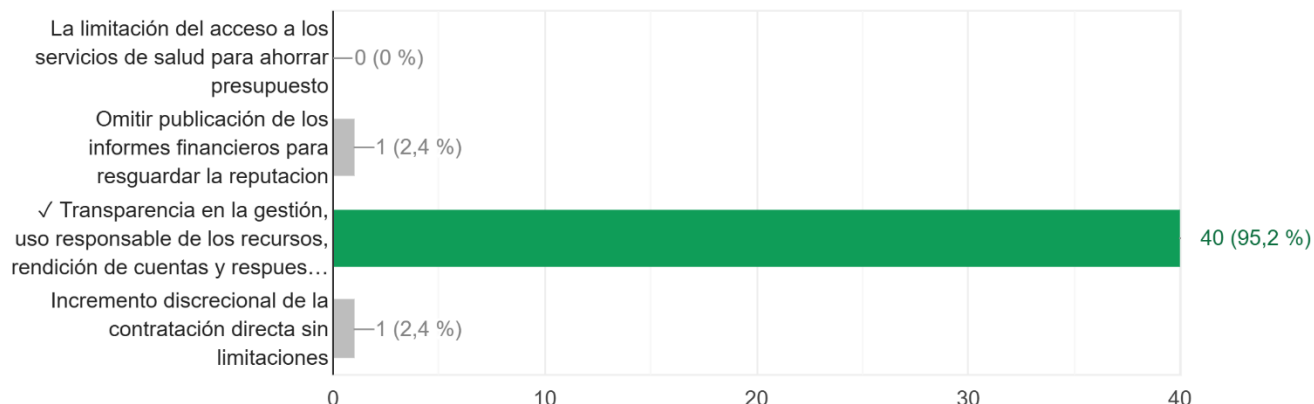


El resultado demuestra un excelente nivel de apropiación, con un 92.9% de aciertos (39/42) al identificar correctamente que el Código de Conducta y Buen Gobierno aplica a funcionarios, contratistas y proveedores. La mínima dispersión restante (7.2%) se dividió entre quienes consideran erróneamente que es de uso exclusivo para pacientes o entes de control. Dado el alto índice de claridad, se recomienda que la capacitación valide este entendimiento general y se concentre en las responsabilidades éticas compartidas que tienen los contratistas y proveedores en su articulación con 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: 23 de 25
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL		

¿Cuáles son los compromisos éticos asociados a los 'fines del Estado' descritos en el Código de Conducta y Buen Gobierno?

40 de 42 respuestas correctas



El resultado evidencia un sobresaliente 95.2% de aciertos (40/42) en el reconocimiento de los compromisos éticos ligados a los fines del Estado (transparencia, uso responsable de recursos y rendición de cuentas). El 4.8% restante se dispersó marginalmente en opciones contrarias a la norma (omitir informes o contratación discrecional). Al registrarse un consenso casi absoluto, se recomienda validar brevemente el resultado y enfocar la sesión formativa en cómo materializar de forma práctica estos compromisos en la gestión diaria de las distintas áreas evaluadas.

	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: 24 de 25

Conclusiones Generales del Diagnóstico (Pre-Test y Post-Test)

- Alto nivel de conocimiento previo y cultura institucional: El análisis consolidado demuestra que la organización cuenta con una base conceptual sumamente sólida. Desde la medición inicial, indicadores clave como la definición del Código de Integridad alcanzaron de forma contundente un 100% de aciertos (38/38), evidenciando que el personal comprende perfectamente la naturaleza orientadora de la norma.
- Claridad en el alcance y responsabilidades compartidas: Existe un reconocimiento unánime y maduro respecto a quiénes cobija el marco ético. Con un 92.9% de aciertos (39/42) en el Pre-test, los colaboradores tienen total claridad de que el Código de Conducta y Buen Gobierno vincula activamente a funcionarios, contratistas y proveedores por igual, mitigando visiones restrictivas o sesgadas.
- Alineación con los Fines del Estado: El compromiso con la transparencia, la rendición de cuentas y el uso responsable de los recursos públicos registró un sobresaliente 95.2% de aciertos (40/42). Esto confirma que el talento humano de la institución asocia directamente su quehacer diario con los valores éticos superiores de la función pública.
- Brechas identificadas para el fortalecimiento práctico: Las únicas desviaciones marginales observadas se concentraron en el origen normativo de la política (76.3% de aciertos) y la identificación práctica de dilemas como el conflicto de interés (81% de aciertos). El diagnóstico demostró que un pequeño porcentaje tendía a confundir derechos o deberes laborales con faltas a la integridad, o a atribuir la norma exclusivamente al sector salud en lugar de al Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Efectividad del ciclo formativo y enfoque metodológico: Al contrastar la madurez conceptual del Pre-test con el refuerzo

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

del Post-test, se concluye que el diseño metodológico fue acertado. Omitir la teoría básica para priorizar capacitaciones prácticas, dilemas éticos reales y la declaración de conflictos de interés permitió cerrar con éxito las brechas de interpretación detectadas, logrando una apropiación efectiva, consciente y aplicable en el día a día institucional.

Yolanda Bautista Alvarado

Apoyo Profesional Talento Humano

DOCUMENTO CONTROLADO

— 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".