

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Página: 1 de 39	

FECHA:	Julio 23 de 2026
ACTIVIDAD:	INFORME, COMITÉ ÉTICA E INTEGRIDAD, CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO- CONFLICTO DE INTERES
PROCESO VINCULADO:	TALENTO HUMANO
RESPONSABLE:	RAFAEL LUNA JOYAS- jefe de Talento Humano
OBJETIVO:	Realizar el Comité de Ética e Integridad, Código de Conducta y Buen Gobierno y Conflicto de Interés de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua de La Plata – Huila, con el propósito de presentar y socializar los avances en la implementación y seguimiento del Plan Anual de Integridad vigencia 2026, fortaleciendo la cultura ética, la transparencia y el compromiso institucional de los colaboradores.

CONTENIDO DEL INFORME:

INTRODUCCION

En cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Resolución 067 del 04 de marzo de 2026, mediante la cual se crea el Comité de Ética e Integridad de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, se presenta el informe correspondiente al avance de implementación del Plan Anual de Integridad durante el primer semestre de la vigencia 2026.

El presente informe consolida las actividades desarrolladas por la institución orientadas al fortalecimiento de la cultura organizacional, la promoción de principios éticos y la apropiación de los valores institucionales, en concordancia con las políticas de integridad y transparencia del sector público.

MARCO NORMATIVO

La conformación y funcionamiento del Comité de Ética e Integridad se encuentra sustentada en la Resolución 067 de fecha 04 de marzo de 2026.

Integrantes del Comité de Ética e Integridad

— Salud Integral, Impacto Real —

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Página: 2 de 39	

De acuerdo con el Artículo Tercero de la mencionada resolución, el comité está conformado por:

- El Gerente o su delegado, quien lo presidirá.
- El jefe de la Oficina de Talento Humano o quien haga sus veces.
- El jefe de la Oficina de Planeación o quien haga sus veces.
- El jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga sus veces, con voz, pero sin voto.
- Un representante de los servidores públicos.

OBJETIVO GENERAL DEL PLAN ANUAL DE INTEGRIDAD

Fortalecer la cultura organizacional de la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua mediante la promoción de los valores del Código de Integridad, fomentando prácticas éticas y transparentes en la gestión pública, garantizando la apropiación de los valores institucionales y generando confianza y credibilidad ante la ciudadanía.

ACTIVIDADES DESARROLLADAS

No	Actividad	Responsable	Evidencias
1	Actualización cronograma de actividades	Talento Humano	Cargue de la información el sitio destinado para Integridad en la página web https://hospitaldelaplata.gov.co/
2	Publicación página web el Plan de Gestión de Integridad y demás documentos actualizados	Talento Humano Sistemas	Cargue de la información el sitio destinado para Integridad en la página web https://hospitaldelaplata.gov.co/
3	Elaborar Poster/afiche para la socialización de los valores en los diferentes medios de la institución	Mercadeo Talento Humano	Presentación del Poster/afiche, cargue y socialización en los diferentes medios
4	Capacitación líderes del proceso	Talento Humano	Memorias de la capacitación e informe
5	Elaboración Autodiagnóstico de Integridad	Líder de Talento Humano	Autodiagnóstico diligenciado según matriz Función Pública, presentado en Comité Gestión y Desempeño
6	Presentación FURAG Función Pública, Política de Integridad	Talento Humano Líder MIPG	FURAG Diligenciando Política de Integridad según la vigencia
7	Incluir en el Plan de Acción Integrado MIPG las	Talento Humano Líder MIPG	Matriz Plan de Acción Integrado MIPG Integridad

— 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: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN		Página: 3 de 39	

	recomendaciones priorizadas del FURAG en Integridad		
8	Aplicar encuestas de percepción Código de Integridad a todos los colaboradores	Talento Humano	Formulario de encuesta Google Forms, informe cuantitativo de la actividad
9	Capacitación en Integridad Incluir en el plan anual de capacitaciones de la institución	Talento Humano	Cronograma de Capacitaciones
10	Incluir en la inducción de los colaboradores nuevos apartado de Integridad	Talento Humano SST	Presentación PPT Inducción líder del proceso
11	Seguimiento actividades proyectadas en el cronograma de actividades	Talento Humano MIPG	Matriz de Seguimiento Plan de Mejora Integrado MIPG
12	Presentar los resultados en comité de gestión y desempeño	Líder MIPG	Acta de comité
13	Informe final de las actividades realizadas y porcentaje alcanzado	Talento Humano	Informe final de cierre y cargue de toda la información en la página web como evidencia e insumo para el diligenciamiento del FURAG

ACTUALIZACIÓN DEL CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Durante el primer semestre de 2026 se realizó la actualización del cronograma de actividades correspondiente al Plan Anual de Integridad, permitiendo organizar y proyectar las actividades institucionales orientadas al fortalecimiento de la ética pública y la transparencia.

— 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: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN		Página: 4 de 39	

<https://hospitaldelaplata.gov.co/wp-content/uploads/2026/01/ME-GGE-PL-023-PLAN-GESTION-DE-INTEGRIDAD.pdf>

16. CRONOGRAMA

Nº	Actividad	Responsable	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Observaciones
ASISTENTE															
1	Actualización cronograma de actividades	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
2	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
3	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
4	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
5	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
ASISTENTE															
6	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.

Salud Integral, Impacto Real

PLAN ANUAL DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN

Fecha: 02/03/2026
Código: ME-GPL-F-034
Versión: 04
Página: 20 de 31

mppg

1	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
2	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
ASISTENTE															
3	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
4	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
5	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
6	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
7	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
8	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
9	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
10	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
11	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
12	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.

Salud Integral, Impacto Real

PLAN ANUAL DE GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN

Fecha: 02/03/2026
Código: ME-GPL-F-034
Versión: 04
Página: 21 de 31

mppg

1	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
2	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
ASISTENTE															
3	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
4	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
5	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
6	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
7	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
8	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
9	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
10	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
11	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.
12	Revisión y actualización de Plan de Gestión de Integración	Subdirección Asistencia													Elaboración de la información en los formatos para integrarlos en los sistemas.

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: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN		Página: 6 de 39	

ELABORACIÓN AUTODIAGNÓSTICO DE INTEGRIDAD

AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD						
ENTIDAD				CALIFICACIÓN TOTAL		
ESE HOSPITAL SAN ANTONIO DE PADUA				91,0		
COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)	OBSERVACIONES
				A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	90	Se proyecta el plan de mejoramiento de la Política de integridad posterior al diligenciamiento y resultados de la evaluación FURAG de la vigencia. Se genera el informe de resultados FURAG.
		Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad.	92,5	Diagnosticar, a través de encuestas, entrevistas o grupos de intercambios, si los servidores de la entidad han apropiado los valores del código de integridad.	95	Se efectúan jornadas de capacitación y apropiación a los servidores de la entidad, donde se evalúa la apropiación de la temática y del código de integridad.
				Diagnosticar si las estrategias de comunicación que empleó la entidad para promover el Código de Integridad son idóneas.	95	Se efectúan jornadas de capacitación y apropiación a los servidores de la entidad, donde se evalúa la apropiación de la temática y del código de integridad.

Este ejercicio técnico arrojó una calificación global sobresaliente de 91.0 sobre 100 puntos, evidenciando un desempeño alto y consolidado en la gestión de la ética pública. A continuación, se sintetizan los aspectos clave integrados en este informe:

- **Liderazgo en Promoción y Evaluación (92.5):** Se destaca como la mayor fortaleza institucional el componente de *Promoción de la Gestión del Código*. Las fases de evaluación de resultados, medición de actividades y la documentación de buenas prácticas sectoriales alcanzaron la máxima calificación de 95 puntos, reflejando la rigurosidad del área de Gestión de Talento Humano.
- **Capacidad Institucional Instalada (90.0):** El componente de *Condiciones Institucionales* ratifica la efectividad de los espacios de retroalimentación, los canales de comunicación y los ciclos periódicos de inducción y reinducción dirigidos a los servidores públicos.
- **Aspecto Crítico Para Gestionar (70.0):** Se identificó como principal oportunidad de mejora la definición y asignación formal del presupuesto destinado al desarrollo de las actividades de promoción de la integridad. Al ubicarse en rango amarillo, este

— 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: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Página: 7 de 39	

punto constituye la prioridad de articulación para este Comité.

SOCIALIZACIÓN DE HERRAMIENTAS INSTITUCIONALES DE INTEGRIDAD.

Se realizó la elaboración y socialización del póster institucional unificado que integra los siguientes componentes:

- Código de Integridad.
- Código de Conducta y Buen Gobierno.
- Conflicto de Interés.

Esta estrategia permitió fortalecer los procesos de divulgación y apropiación institucional de los principios éticos y de buen gobierno.



— 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: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Página: 8 de 39	

APLICACIÓN DE ENCUESTA DE PERCEPCIÓN

Se aplicó la encuesta de percepción relacionada con:

Código de Integridad

- Código de Conducta y Buen Gobierno.
- Conflicto de Interés.

Los resultados permitieron identificar el nivel de apropiación y conocimiento de los colaboradores frente a las políticas institucionales de integridad.

¿Conoce usted el Código de Integridad, Conducta y Buen Gobierno de la institución?

135 respuestas



El 55,6 % de los participantes manifestó conocer integralmente el Código de Integridad, mientras que el 37,8 % indicó haber escuchado sobre él, pero no haberlo leído completamente y el 6,6 % manifestó no conocerlo.

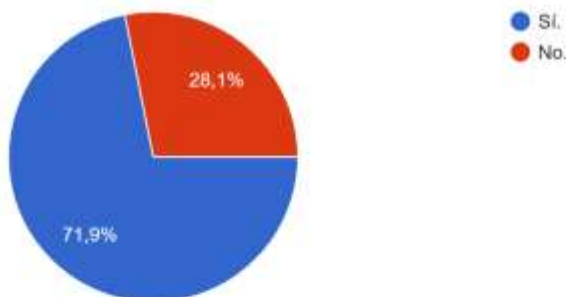
Estos resultados evidencian un nivel favorable de reconocimiento institucional del Código; sin embargo, también reflejan la necesidad de fortalecer las estrategias de socialización, divulgación y apropiación, con el fin de garantizar que todos los colaboradores conozcan plenamente sus principios, valores y lineamientos éticos.

— Salud Integral, Impacto Real —

	FORMATO DE INFORME		Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN		Página: 9 de 39	

¿Sabe usted dónde consultar el Código de Integridad cuando tiene una duda ética?

135 respuestas



El 71,9 % afirmó saber dónde consultar el Código de Integridad cuando presenta dudas éticas, mientras que el 28,1 % indicó no saberlo.

Aunque la mayoría conoce las rutas de consulta, se recomienda reforzar los mecanismos de difusión y accesibilidad del documento institucional.

De los siguientes valores, ¿Cuál considera que se vive con mayor fuerza en su día a día laboral?
(Seleccione máximo 2)

135 respuestas



Los valores que los colaboradores consideran que se viven con mayor fuerza son:

- Respeto: 37 %
- Compromiso: 28,1 %
- Honestidad: 17,8 %

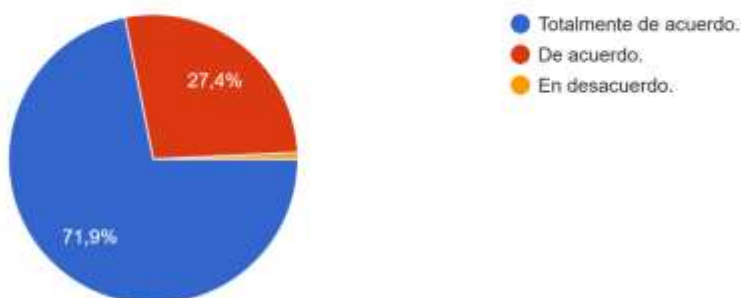
Salud Integral, Impacto Real

	FORMATO DE INFORME		Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN		Página: 10 de 39	

- Diligencia: 11,9 %
- Justicia: 5.2%

Estos resultados reflejan una percepción positiva frente al ambiente laboral y al comportamiento ético institucional.

¿Considera que el cumplimiento de estos valores mejora el ambiente laboral y la confianza ciudadana?
135 respuestas



El 71,9 % manifestó estar totalmente de acuerdo en que el cumplimiento de los valores mejora el ambiente laboral y fortalece la confianza ciudadana; el 27,4 % estuvo de acuerdo. El 0.7% estuvo en desacuerdo.

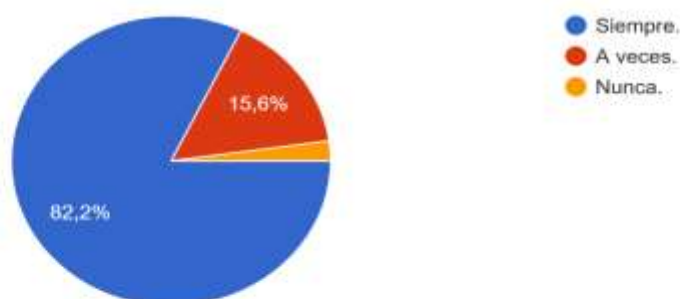
Se evidencia una alta percepción sobre la importancia de la integridad y los principios éticos en el fortalecimiento institucional.

— Salud Integral, Impacto Real —

	FORMATO DE INFORME		Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN		Página: 11 de 39	

En su área de trabajo, ¿se promueve el uso responsable de los recursos públicos?

135 respuestas

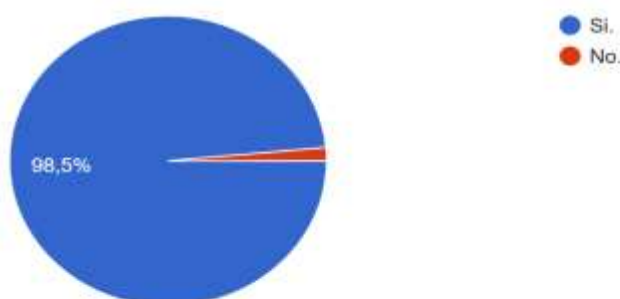


El 82,2 % considera que en su área de trabajo siempre se promueve el uso responsable de los recursos públicos, mientras que el 15,6 % respondió "a veces". En tanto que el 2.2% nunca promueve el uso responsable de los recursos públicos.

Esto demuestra una cultura institucional orientada hacia la transparencia y la responsabilidad administrativa. Igual refleja oportunidades de fortalecimiento en la promoción y apropiación de estas buenas prácticas.

¿Cree usted que la institución garantiza la rendición de cuentas de manera transparente?

135 respuestas



El 98,5 % de los encuestados considera que la institución garantiza la rendición de cuentas de manera transparente.

— Salud Integral, Impacto Real —

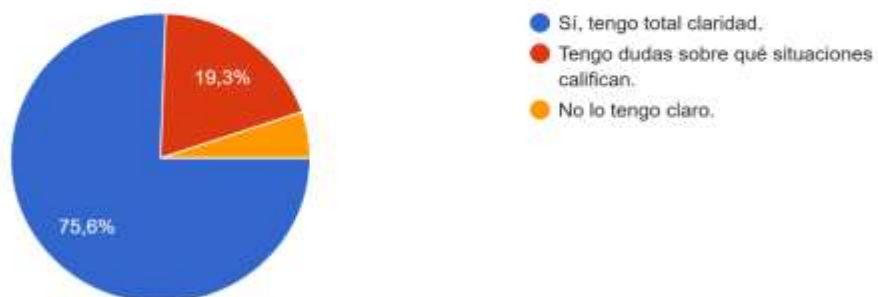
"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".

	FORMATO DE INFORME		Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN		Página: 12 de 39	

Este resultado refleja un alto nivel de confianza institucional y percepción positiva frente a los procesos de transparencia.

¿Sabría usted identificar una situación de Conflicto de Interés (ej. favorecer a un familiar o aceptar regalos)?

135 respuestas



El 75,6 % afirmó tener claridad para identificar situaciones de conflicto de interés, mientras que el 19,3 % manifestó tener dudas sobre algunos casos. El 5,1% no tiene claro identificar una situación de conflicto de intereses.

Aunque los resultados son favorables, se recomienda continuar fortaleciendo los espacios de capacitación y sensibilización sobre este tema.

Si usted se encontrara ante un posible conflicto de interés, ¿Cuál sería su actuar?

135 respuestas



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".

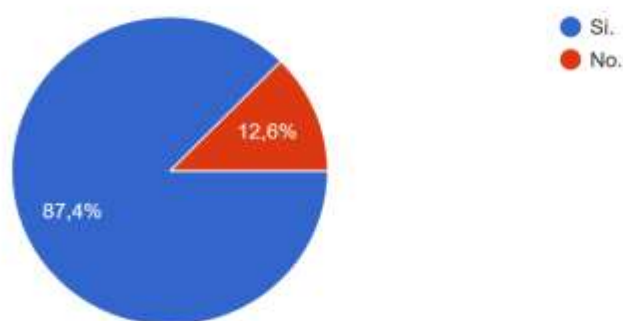
	FORMATO DE INFORME	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Código: ME-GPL-F-034 Versión: 04 Página: 13 de 39	

El 66,7 % de los participantes manifestó que declararía e informaría oportunamente un posible conflicto de interés, el 18,5 % indicó que se abstendría de participar en la decisión correspondiente y el 14,8 % consideró que continuaría con su labor si estima que no afecta su juicio.

Estos resultados reflejan una percepción mayoritariamente orientada al actuar ético y transparente; sin embargo, evidencian la necesidad de fortalecer la sensibilización sobre el manejo adecuado de los conflictos de interés y la importancia de declararlos oportunamente.

¿Se siente usted respaldado por la institución para denunciar o informar actos que vayan en contra de la integridad?

135 respuestas



El 87,4 % de los colaboradores manifestó sentirse respaldado por la institución para denunciar actos que atenten contra la integridad institucional; sin embargo, el 12,6 % indicó no percibir dicho respaldo.

Este resultado refleja una percepción positiva frente a los canales institucionales y la cultura de transparencia, aunque evidencia la necesidad de fortalecer la confianza y sensibilización sobre los mecanismos de denuncia y protección institucional.

— Salud Integral, Impacto Real —

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Código: ME-GPL-F-034	
		Versión: 04	
		Página: 14 de 39	

En una frase, ¿Cómo calificaría la integridad de su equipo de trabajo?

135 respuestas:

Buena

Excelente

Buena

Honestidad

Bueno

Bueno

Responsabilidad

La integridad de mi equipo de trabajo se refleja en su compromiso, transparencia, y responsabilidad en cada una de sus labores

Transparencia

Una total falta de compañerismo y comprensión

Actuar con honestidad, ética y responsabilidad manteniendo valores sólidos incluso sin supervisión

Armónico

Mal

Transparencia respeto integridad

Excelente, ya que mi equipo se caracteriza por hacer las cosas bien, con honestidad, compromiso y responsabilidad.

Parcial

El respeto y la responsabilidad prevalecen en nuestro actuar

— 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: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Página: 15 de 39	

Integralidad y compromiso - Calidad es calidad

excelente

Mi equipo de trabajo es muy íntegro, son personas honestas, responsables y siempre hacen lo correcto.

Bien

Deshonestidad

la integridad de mi equipo de trabajo como sólida, basada en la honestidad, la responsabilidad y el compromiso constante con hacer lo correcto incluso en situaciones difíciles

Respetuosos

Transparencia, respeto

Se trabaja para que cada día sean mejores los servicios

Trabajos con responsabilidad y transparencia

Mi equipo se distingue por su honestidad, responsabilidad y compromiso ético

Humanizada

Comprometido con el cumplimiento de objetivos

Brindamos un buen trabajo

Los verdaderos héroes están hechos de integridad

Con respeto y compromiso para una mejor atención

La integridad de mi equipo de trabajo es sólida, basada en la honestidad, el respeto y la responsabilidad en cada tarea

Terminó medio

COMPROMISO

Eficiencia

Comprometidos,

— Salud Integral, Impacto Real —

atentos, participativos,

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Código: ME-GPL-F-034	
		Versión: 04	
		Página: 16 de 39	

Mi equipo de trabajo es mi segundo hogar

Totalmente comprometidos

Una labor, empática con responsabilidad

Un equipo comprometido no conoce limites

Honestidad

Honestidad, transparencia, respeto

Es un equipo comprometido con la transparencia la ética entre sus valores y sus acciones.

Una buena integridad al trabajador hace un buen entorno laboral

Sería bueno que se socializara más a fondo con el grupo de trabajo, para tener más conocimiento y dar un buen manejo.

Empatía

Es una integridad basada en el respeto, la transparencia y honestidad, en todo momento

Respeto, transparencia

Falta para ser un equipo íntegro totalmente.

Excelente

ACTUAR CON RECTITUD Y HONESTIDAD

Íntegros en nuestro actuar dentro y fuera de la institución

Por. Mejorar

Personal capacitado y profesional para la realización de su quehacer diario

Responsabilidad

Mi equipo de trabajo se caracteriza por desarrollar sus funciones de forma honesta y comprometida

Regular

— Salud Integral, Impacto Real —

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO	Versión: 04	
	DE PADUA LA PLATA HUILA	Página: 17 de 39	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN		

Como una estructura sólida de valores compartidos, donde la transparencia y el compromiso ético son los pilares que sostienen cada una de nuestras acciones.

Mejorada

Orientación al cambio

Mi equipo actúa con integridad, responsabilidad y compromiso, garantizando transparencia y bienestar en el área de trabajo

Unión

Equipo comprometido, transparente y colaborativo, que trabaja con eficiencia, respeto mutuo y un ambiente laboral positivo que fortalece la confianza y la integridad en cada acción."

Responsable

bien

Excelente e importante

Grupo integro, pero con limitantes a la hora de encontrar y recibir apoyo

Falta de empatía y compañerismo

Un equipo muy parcial y activo

COMPROMISO

La integridad del equipo es sólida, basada en la honestidad y el compromiso ético

Excelente

Término medio

Hacer lo correcto en el momento correcto

— 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: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO	Versión: 04	
	DE PADUA LA PLATA HUILA	Página: 18 de 39	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN		

Eficiente y oportuna

Muy bueno, pero nos falta más trabajó en unión

Mi equipo actúa con responsabilidad, honestidad y respeto en casa tarea, apagándose entre sí.

El equipo de trabajo se rige por valores de respeto, empatía e integridad entre sus integrantes

Mi equipo de trabajo se caracteriza por actuar con responsabilidad, respeto y compromiso, manteniendo altos principios de integridad en cada labor.

Adecuada

Compañerismo

Muy buena

Empáticos en ayudar a las demas personas

El equipo se distingue por su integridad, obrando con honestidad, transparencia y compromiso ético en todas sus acciones.

EXCELENTE

Unión y compromiso

HACEMOS NUESTRO TRABAJO CON AMOR

Indiferencia ante el trabajo en equipo

Empatía

Excelente.

La Transparencia genera confianza

— 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: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Código: ME-GPL-F-034	
		Versión: 04	
		Página: 19 de 39	

sólida, basada en el respeto, la honestidad y el compromiso profesional

Análisis cualitativo

Las respuestas abiertas reflejan percepciones predominantemente positivas relacionadas con:

- Honestidad
- Transparencia
- Respeto
- Compromiso
- Responsabilidad
- Trabajo en equipo

Los colaboradores describen sus equipos de trabajo como íntegros, comprometidos y orientados al cumplimiento ético de sus funciones.

No obstante, también se identificaron oportunidades de mejora relacionadas con:

- Fortalecimiento del compañerismo
- Mayor empatía entre equipos
- Incrementar la socialización del Código
- Mejorar la unión y comunicación interna

Conclusiones.

1. La percepción institucional frente al Código de Integridad y Buen Gobierno es favorable y evidencia apropiación de valores éticos por parte de los colaboradores.
2. Existe una cultura organizacional orientada hacia la transparencia, la responsabilidad y el compromiso 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: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Página: 20 de 39	

3. Se identifican altos niveles de confianza frente a la rendición de cuentas y los mecanismos de denuncia institucional.
4. Es importante continuar fortaleciendo los procesos de capacitación y sensibilización sobre conflicto de interés y consulta del Código de Integridad.
5. Se recomienda promover estrategias orientadas al fortalecimiento del compañerismo, la empatía y el trabajo colaborativo entre las áreas.

JORNADAS DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

Dentro del Plan Anual de Capacitaciones se incluyeron cuatro jornadas anuales dirigidas al personal administrativo y asistencial de la institución.

Los temas abordados fueron:

- Código de Integridad.
- Código de Conducta y Buen Gobierno.
- Conflicto de Interés.

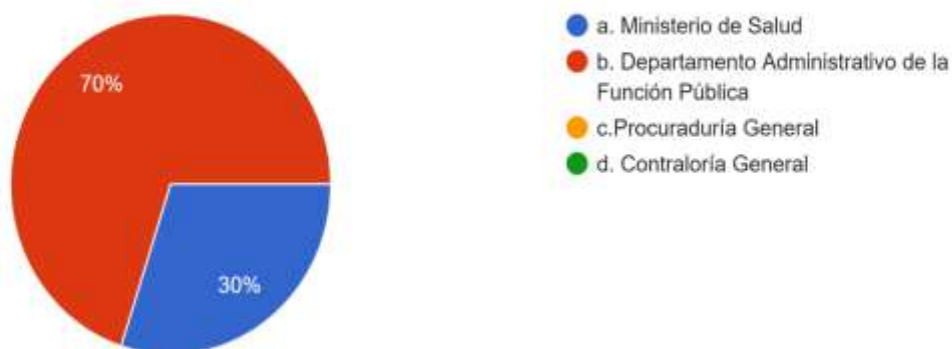
Se realizaron 2 actividades en el primer semestre las cuales permitieron fortalecer el conocimiento y apropiación de los principios éticos institucionales.

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Página: 21 de 39	

RESULTADO PRE-TEST

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.

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Código: ME-GPL-F-034	
		Versión: 04	
		Página: 22 de 39	

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.

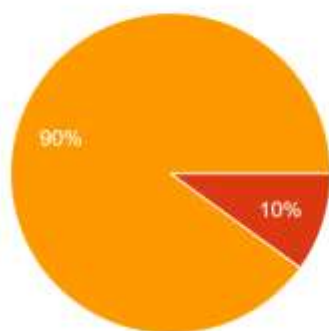
En consecuencia, los resultados reflejan una comprensión clara de los principios y valores que orientan el comportamiento de los servidores públicos, lo cual fortalece la cultura de integridad y ética institucional.

— Salud Integral, Impacto Real —

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Página: 23 de 39	

7.El Código de Conducta y Buen Gobierno promueve:

10 respuestas



- a. Intereses personales
- b. Uso inadecuado de recursos
- c. Transparencia y responsabilidad en la gestión pública
- d. Beneficios particulares

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.

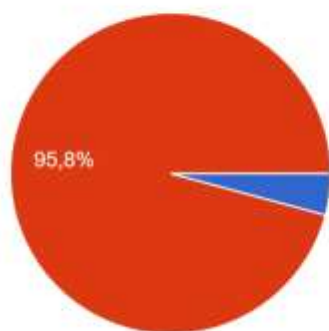
— Salud Integral, Impacto Real —

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Página: 24 de 39	

RESULTADO POS TEST

5. ¿Qué es el Código de Integridad?

24 respuestas



- a. Un reglamento disciplinario para sancionar empleados
- b. Una guía que orienta el comportamiento ético de los servidores públicos
- c. Un manual financiero de la institución
- d. Un documento de contratación

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.

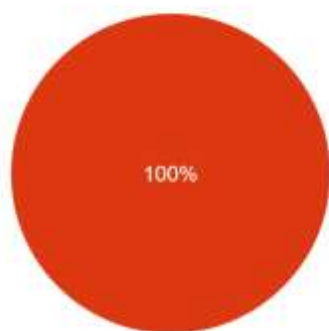
Los resultados reflejan un alto nivel de comprensión del concepto evaluado, ya que la gran mayoría de los participantes reconoce adecuadamente que el Código de Integridad es un instrumento orientador del comportamiento ético y de los valores del servicio público, y no un mecanismo sancionatorio. No obstante, 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: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Página: 25 de 39	

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.

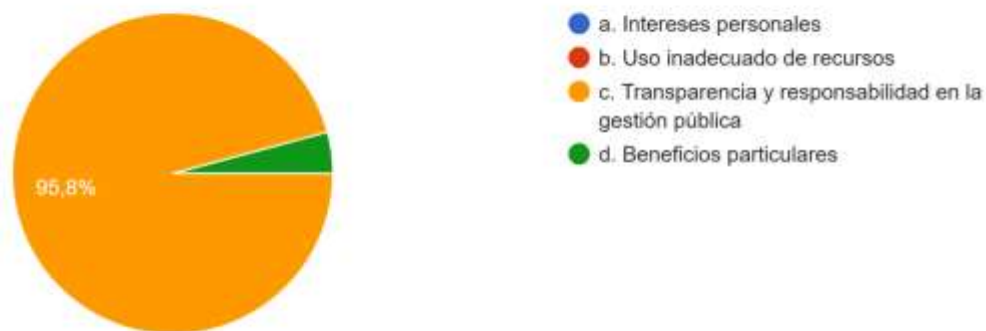
En consecuencia, los resultados reflejan claridad conceptual y apropiación del tema, lo que indica la efectividad del proceso de sensibilización o capacitación desarrollado en relación con los principios de integridad y transparencia institucional.

— Salud Integral, Impacto Real —

	FORMATO DE INFORME	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Página: 26 de 39	

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.

RESULTADOS DE PRE-TEST Y POS-TEST

Resultados Pre-Test

Los resultados iniciales permitieron identificar fortalezas y oportunidades de mejora:

— 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: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Código: ME-GPL-F-034 Versión: 04 Página: 27 de 39	

- El 70% de los participantes identificó correctamente al Departamento Administrativo de la Función Pública como entidad promotora de la Política de Integridad en Colombia. El 30% presentó confusión frente a esta responsabilidad institucional.
- El 100% identificó correctamente que la "Competencia" no hace parte de los valores del Código de Integridad.
- El 90% reconoció adecuadamente el propósito del Código de Conducta y Buen Gobierno. El 10% presentó conceptos erróneos relacionados con el manejo de recursos públicos.

Resultados Pos-Test

Los resultados posteriores a la capacitación evidenciaron un impacto positivo y alto nivel de aprendizaje:

- 95,8% reconoce el Código de Integridad como guía ética institucional.
- 100% comprende el concepto de conflicto de interés.
- 95,8% identifica correctamente el propósito del Código de Conducta y Buen Gobierno.

Los resultados reflejan una adecuada apropiación de los contenidos abordados y fortalecimiento de la cultura de integridad institucional.

— Salud Integral, Impacto Real —



FORMATO LISTADO DE ASISTENCIA					
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y SECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL					
Fecha: 02/03/2026 HORA: 7:30 AM					
ACTIVIDAD: Reunión de trabajo para la planeación estratégica					
Nº	NOMBRE COMPLETO	No. IDENTIFICACIÓN	CARGO/ACTIVIDAD	TIPO DE VINCULACIÓN	SEMA
1	María Elena López	1000000001	Asesoría	Asesoría	Asesoría
2	Carlos Sánchez	1000000002	Asesoría	Asesoría	Asesoría
3	María Elena López	1000000003	Asesoría	Asesoría	Asesoría
4	Carlos Sánchez	1000000004	Asesoría	Asesoría	Asesoría
5	María Elena López	1000000005	Asesoría	Asesoría	Asesoría
6	Carlos Sánchez	1000000006	Asesoría	Asesoría	Asesoría
7	María Elena López	1000000007	Asesoría	Asesoría	Asesoría
8	Carlos Sánchez	1000000008	Asesoría	Asesoría	Asesoría
9	María Elena López	1000000009	Asesoría	Asesoría	Asesoría
10	Carlos Sánchez	1000000010	Asesoría	Asesoría	Asesoría
11	María Elena López	1000000011	Asesoría	Asesoría	Asesoría
12	Carlos Sánchez	1000000012	Asesoría	Asesoría	Asesoría
13	María Elena López	1000000013	Asesoría	Asesoría	Asesoría
14	Carlos Sánchez	1000000014	Asesoría	Asesoría	Asesoría
15	María Elena López	1000000015	Asesoría	Asesoría	Asesoría
16	Carlos Sánchez	1000000016	Asesoría	Asesoría	Asesoría
17	María Elena López	1000000017	Asesoría	Asesoría	Asesoría
18	Carlos Sánchez	1000000018	Asesoría	Asesoría	Asesoría

FORMATO LISTADO DE ASISTENCIA					
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y SECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL					
Fecha: 02/03/2026 HORA: 7:30 AM					
ACTIVIDAD: Reunión de trabajo para la planeación estratégica					
Nº	NOMBRE COMPLETO	No. IDENTIFICACIÓN	CARGO/ACTIVIDAD	TIPO DE VINCULACIÓN	SEMA
1	María Elena López	1000000001	Asesoría	Asesoría	Asesoría
2	Carlos Sánchez	1000000002	Asesoría	Asesoría	Asesoría
3	María Elena López	1000000003	Asesoría	Asesoría	Asesoría
4	Carlos Sánchez	1000000004	Asesoría	Asesoría	Asesoría
5	María Elena López	1000000005	Asesoría	Asesoría	Asesoría
6	Carlos Sánchez	1000000006	Asesoría	Asesoría	Asesoría
7	María Elena López	1000000007	Asesoría	Asesoría	Asesoría
8	Carlos Sánchez	1000000008	Asesoría	Asesoría	Asesoría
9	María Elena López	1000000009	Asesoría	Asesoría	Asesoría
10	Carlos Sánchez	1000000010	Asesoría	Asesoría	Asesoría
11	María Elena López	1000000011	Asesoría	Asesoría	Asesoría
12	Carlos Sánchez	1000000012	Asesoría	Asesoría	Asesoría
13	María Elena López	1000000013	Asesoría	Asesoría	Asesoría
14	Carlos Sánchez	1000000014	Asesoría	Asesoría	Asesoría
15	María Elena López	1000000015	Asesoría	Asesoría	Asesoría
16	Carlos Sánchez	1000000016	Asesoría	Asesoría	Asesoría
17	María Elena López	1000000017	Asesoría	Asesoría	Asesoría
18	Carlos Sánchez	1000000018	Asesoría	Asesoría	Asesoría

VIC

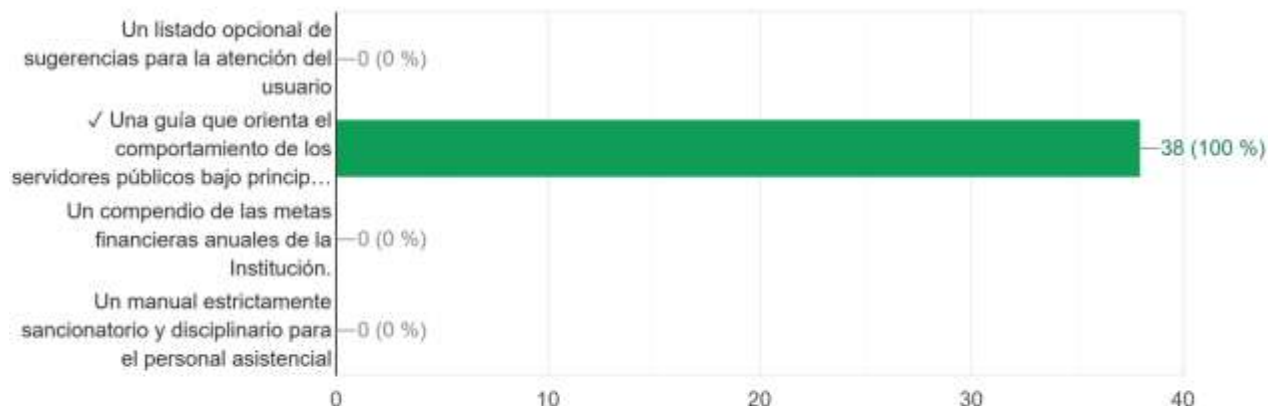
Doc

	FORMATO DE INFORME		Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN		Página: 29 de 39	

RESULTADO PRE-TEST

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

38 de 38 respuestas correctas



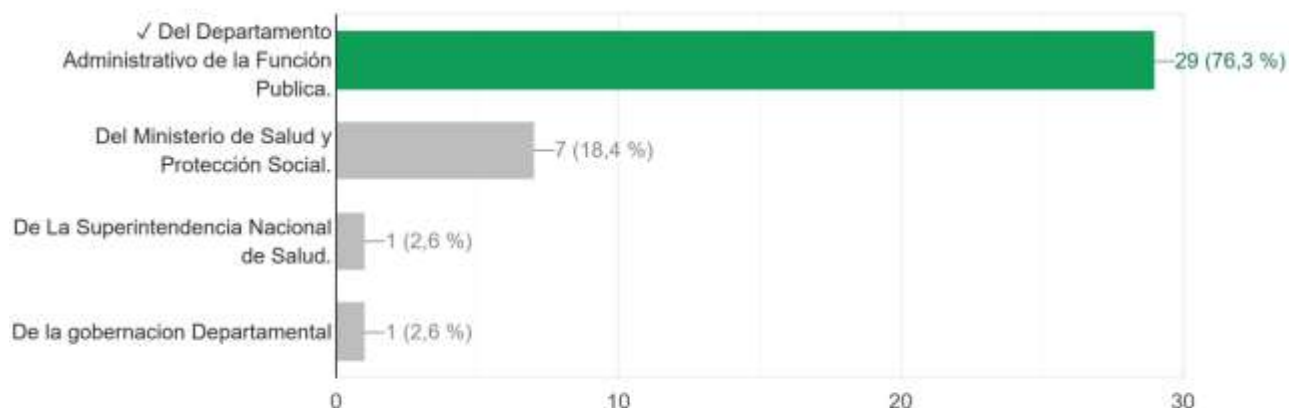
El resultado refleja un 100% de efectividad (38/38) en la identificación conceptual del Código de Integridad. Al ser una evaluación previa, evidencia que el personal ya domina la base teórica de la norma, lo que permite omitir la fase introductoria y enfocar la capacitación directamente en la aplicación práctica de dilemas éticos y casos reales en la gestión institucional.

— 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: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN		Página: 30 de 39	

¿De qué entidad del Estado nace la Política de Integridad que promueve la creación de este código?
29 de 38 respuestas correctas



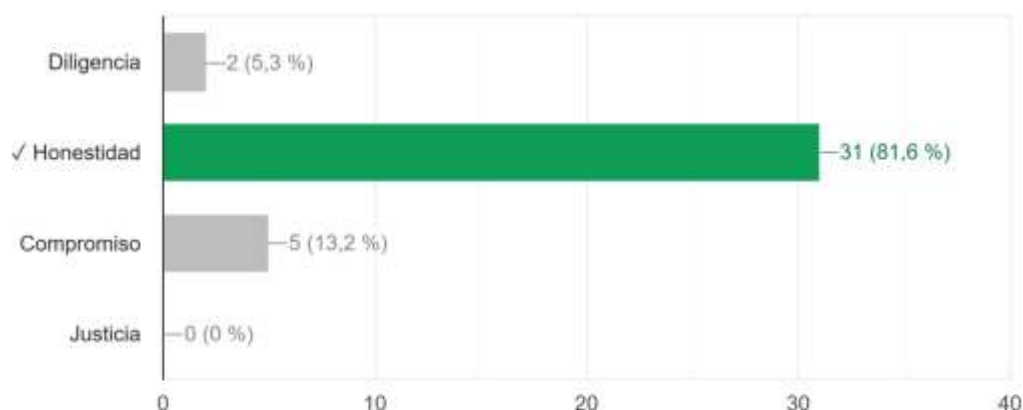
El resultado refleja un 76.3% de aciertos (29/38) en la identificación del origen normativo de la política. Aunque la gran mayoría reconoce correctamente al Departamento Administrativo de la Función Pública, un 23.7% de los evaluados confunde el origen vinculándolo a entidades del sector salud o del 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

— 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: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN		Página: 31 de 39	

Actuar con rectitud, coherencia y verdad en todas las decisiones corresponde al pilar de:
31 de 38 respuestas correctas



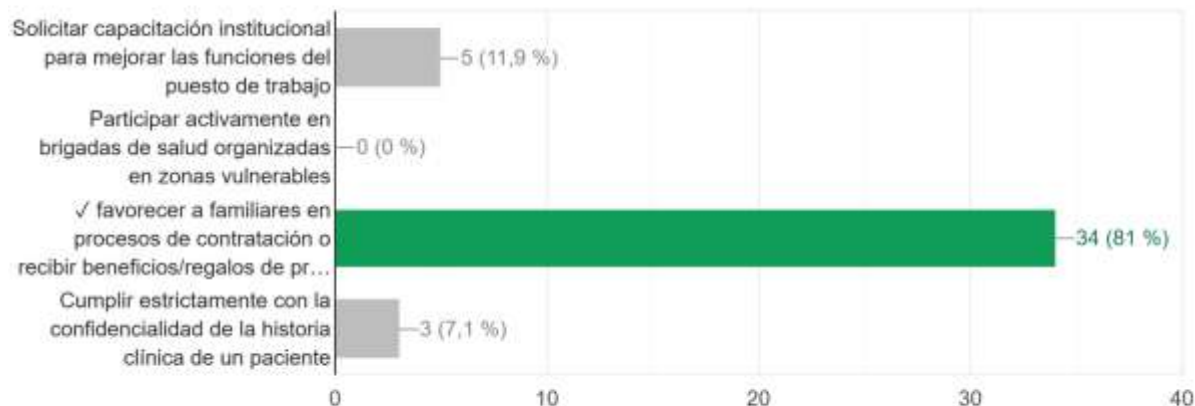
El resultado muestra un 81.6% de aciertos (31/38) en la asociación de conductas con el pilar de Honestidad. El 18.4% restante dispersó sus respuestas entre Compromiso y Diligencia, lo que indica una confusión menor en la delimitación de los valores del código. Se sugiere dedicar un espacio breve en el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

	FORMATO DE INFORME		Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN		Página: 32 de 39	

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.

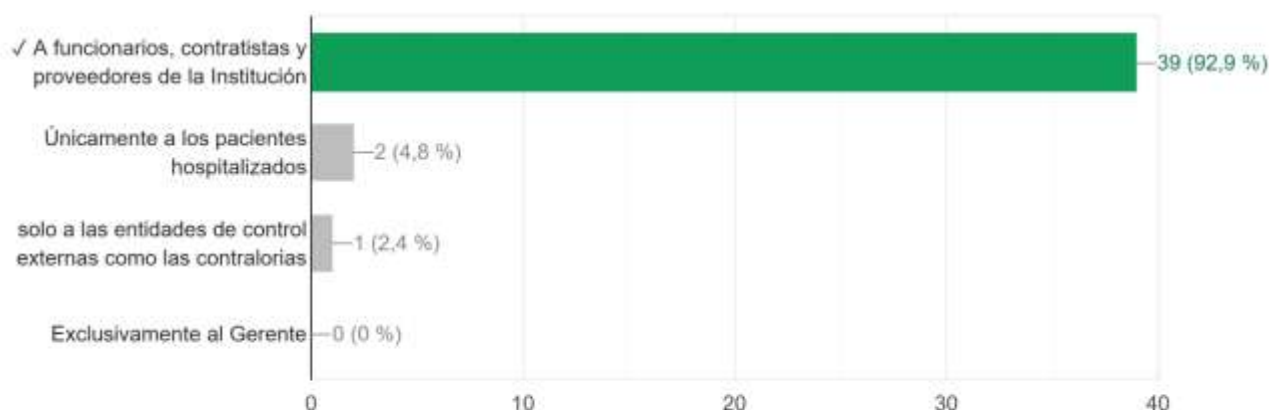
— Salud Integral, Impacto Real —

"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: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN		Página: 33 de 39	

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

39 de 42 respuestas correctas



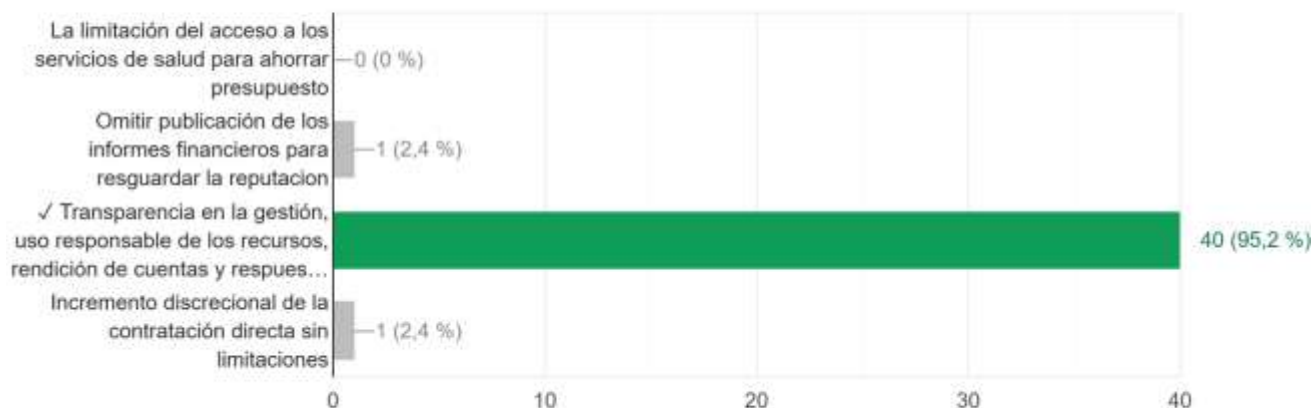
El resultado demuestra un excelente nivel de apropiación, con un 92.9% de aciertos (39/42) al identificar correctamente que el Código de Conducta y Buen Gobierno aplica a funcionarios, contratistas y proveedores. La mínima dispersión restante (7.2%) se dividió entre quienes consideran erróneamente que 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.

— Salud Integral, Impacto Real —

	FORMATO DE INFORME		Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN		Página: 34 de 39	

¿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.

— Salud Integral, Impacto Real —

	FORMATO DE INFORME		Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN		Página: 35 de 39	

Balance del Pre-Test

- Código de Integridad: 100% de efectividad (38/38) en su definición, lo que demuestra dominio teórico completo y permite omitir la fase introductoria.
- Origen Normativo: 76.3% de aciertos (29/38). Se identifica un 23.7% de confusión con el sector salud; se requiere reforzar la transversalidad estatal del MIPG y la Función Pública.
- Pilar de Honestidad: 81.6% de aciertos (31/38). Existe una dispersión menor (18.4%) frente a Compromiso y Diligencia, por lo que se deben clarificar conceptualmente mediante ejemplos prácticos cotidianos.

Balance del Pos-Test

- Conflicto de Interés: 81% de aciertos (34/42). El 19% restante confunde la situación con deberes laborales; es prioritario capacitar en la diferencia entre un derecho/deber laboral y una falta a la Integridad.
- Alcance Institucional: 92.9% de aciertos (39/42). Claridad sobresaliente en que el Código de Conducta vincula a funcionarios, contratistas y proveedores, recomendando enfocar la sesión en las responsabilidades compartidas.
- Fines del Estado: 95.2% de aciertos (40/42). Consenso casi absoluto en los compromisos de transparencia y rendición de cuentas, permitiendo enfocar la formación directo en la materialización de estos en el quehacer diario.

FORMATO DE INFORME
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO
DE PADUA LA PLATA HUILA
PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN

Fecha: 02/03/2026
Código: ME-GPL-F-034
Versión: 04
Página: 36 de 39

FORMATO LISTADO DE ASISTENCIA
Fecha: 02/03/2026
Código: ME-GPL-F-003
Versión: 05
Página: 1 de 2
mipg

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA
PROCESO GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO

FECHA: 11/06/2026 **HORA:** 7:30am
ACTIVIDAD: CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

N°	NOMBRE COMPLETO	No. IDENTIFICACIÓN	CARGO/ ACTIVIDAD	TIPO DE VINCULACIÓN	FIRMA
1	Juan Pablo Arango	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
2	Cludia Sofia Ricardo	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
3	Yusmary Fernandez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
4	Fredy Camacho	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
5	Yanira Alejandra	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
6	Juan Fritschi	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
7	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
8	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
9	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
10	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
11	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
12	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
13	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
14	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
15	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
16	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
17	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
18	Yanira Sanchez	106178153	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 LISTADO DE ASISTENCIA
Fecha: 02/03/2026
Código: ME-GPL-F-003
Versión: 05
Página: 2 de 2
mipg

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA
PROCESO GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVO

FECHA: 11/06/2026 **HORA:** 7:30am
ACTIVIDAD: CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

N°	NOMBRE COMPLETO	No. IDENTIFICACIÓN	CARGO/ ACTIVIDAD	TIPO DE VINCULACIÓN	FIRMA
1	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
2	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
3	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
4	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
5	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
6	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
7	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
8	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
9	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
10	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
11	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
12	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
13	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
14	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
15	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
16	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
17	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
18	Yanira Sanchez	106178153	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 LISTADO DE ASISTENCIA
Fecha: 02/03/2026
Código: ME-GPL-F-003
Versión: 05
Página: 1 de 2
mipg

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

FECHA: 11/06/2026 **HORA:** 7:30am
ACTIVIDAD: CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

N°	NOMBRE COMPLETO	No. IDENTIFICACIÓN	CARGO/ ACTIVIDAD	TIPO DE VINCULACIÓN	FIRMA
1	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
2	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
3	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
4	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
5	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
6	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
7	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
8	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
9	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
10	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
11	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
12	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
13	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
14	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
15	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
16	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
17	Yanira Sanchez	106178153	Aux. Enf.	Agremiación	[Firma]
18	Yanira Sanchez	106178153	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	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Código: ME-GPL-F-034 Versión: 04 Página: 37 de 39	

INDUCCIÓN A NUEVOS COLABORADORES

Se desarrollaron procesos de inducción dirigidos a nuevos colaboradores de la institución, incluyendo los componentes relacionados con:

- Integridad.
- Conducta y Buen Gobierno.
- Conflicto de Interés.

Estas actividades buscan garantizar la apropiación de los principios éticos desde el ingreso del personal a la entidad.



SEGUIMIENTO AL PLAN DE GESTIÓN DE INTEGRIDAD

Durante el seguimiento realizado al Plan de Gestión de Integridad correspondiente al primer semestre de 2026, se evidenció un cumplimiento del 76.92% de las metas programadas, equivalente a 10 de 13 actividades programadas.

— 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: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Código: ME-GPL-F-034	
	HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA	Versión: 04	
	PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Página: 38 de 39	

$$\frac{\text{Número de actividades ejecutadas del plan anual de integridad}}{\text{Número de actividades programadas para la vigencia}} * 100$$

$$\frac{10}{13} = * 100 = 76.92\%$$

Se aclara que las evidencias y soportes correspondientes a las actividades programadas quedarán sustentadas en el informe de cierre del Plan Anual de Integridad, el cual será presentado posteriormente al área de Planeación.

IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUEN GOBIERNO

Se desarrolló el cronograma de actividades correspondiente al Código de Conducta y Buen Gobierno, incluyendo:

Actividad	Fecha	Evidencia
Capacitación en Conflicto de Intereses	Marzo 2026	Informe de capacitación
Capacitación en Integridad y Código de Conducta	Junio 2026	Informe de capacitación
Cargue de avances del Código de Conducta y Buen Gobierno	Antes del 20 de octubre de cada año	Reporte Supersalud

CREACIÓN DEL CÓDIGO DE ETICA.

Durante el semestre de 2026 se adelantó la creación y fortalecimiento del Código de Ética, alineado con los principios del Código de Integridad y Conducta y Buen Gobierno, con el propósito de promover conductas transparentes, responsables y éticas en todos los colaboradores de la institución. Esta herramienta fortalece la cultura organizacional y orienta el actuar institucional basado en valores como el respeto, la diligencia, la honestidad, el compromiso y la justicia.

— 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: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN	Código: ME-GPL-F-034 Versión: 04 Página: 39 de 39	

CONCLUSIONES

Alta Madurez Conceptual y Cultura Ética: El diagnóstico evidenció una sólida base teórica previa en los colaboradores, destacando un 100% de efectividad en la conceptualización del Código de Integridad y más de un 95% en el reconocimiento de los compromisos con los fines del Estado (transparencia y uso de recursos).

Claridad en el Alcance Institucional: Se ratificó un alto nivel de apropiación (92.9%) respecto a que el Código de Conducta y Buen Gobierno vincula de manera corresponsable no solo a funcionarios, sino también a contratistas y agremiados.

Cierre de Brechas mediante Enfoque Práctico: Las jornadas formativas permitieron mitigar las confusiones detectadas en el Pre-Test sobre el origen normativo de la norma (confundido con el sector salud en un 23.7%) y la identificación práctica de los conflictos de interés (19% de confusión inicial con deberes laborales), logrando la interiorización del protocolo de tres pasos (Identificar, Declarar y Gestionar).

Cumplimiento y Efectividad Metodológica: La metodología de Pre-Test y Post-Test demostró ser una herramienta cuantitativa eficaz que validó el éxito del ciclo formativo, certificando así el cumplimiento de las metas concertadas en el Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) y el Plan Anual de Integridad de la vigencia 2026.

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".