

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	CODIGO DE ETICA		Fecha: 30/06/2026
			Código: MA-GTH-CO-003
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 01
			Página No. 1 de 23

CODIGO DE ETICA

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"

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	CODIGO DE ETICA	Fecha: 30/06/2026
		Código: MA-GTH-CO-003
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página No. 2 de 23

1. INTRODUCCIÓN

La E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua, en cumplimiento de su misión y en concordancia con los lineamientos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad en Salud, reconoce la ética como un eje transversal en la gestión institucional y en la prestación de los servicios de salud. En este contexto, el Código de Ética define los principios, valores y directrices que orientan el comportamiento de todos los servidores y colaboradores, promoviendo actuaciones íntegras, transparentes y centradas en el usuario.

La ética, concebida como el fundamento racional de la conducta humana, permite orientar la toma de decisiones bajo criterios de responsabilidad, justicia, respeto y compromiso social. En el ámbito organizacional, se constituye en un elemento esencial para fortalecer la confianza de los usuarios, garantizar la humanización de la atención y asegurar la coherencia entre el direccionamiento estratégico y las prácticas institucionales.

En este sentido, la gestión del Hospital incorpora la ética como componente integral de sus procesos estratégicos, misionales y de apoyo, asegurando la inclusión de principios y valores en la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de sus actividades. Este enfoque promueve una cultura organizacional basada en la autorregulación, el mejoramiento continuo y la excelencia en la prestación de los servicios de salud.

El presente Código establece lineamientos claros de conducta que deben ser observados por directivos, servidores y colaboradores en el desarrollo de sus funciones, fortaleciendo el liderazgo ético, la toma de decisiones responsable y el cumplimiento de los deberes institucionales. Así mismo, propicia la consolidación de una cultura ética que trasciende el ámbito laboral, impactando positivamente el entorno personal, familiar y comunitario.

De igual manera, este documento orienta la actuación ética institucional en concordancia con los principios de calidad, seguridad del paciente, humanización de la atención y gestión del riesgo, contribuyendo al cumplimiento de los estándares de acreditación en salud y a la satisfacción de los usuarios, sus familias y la comunidad en general.

El Código de Ética se fundamenta en el marco normativo vigente, incluyendo la Ley 1122 de 2007, las disposiciones de la Superintendencia Nacional de Salud y los

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	CODIGO DE ETICA	Fecha: 30/06/2026
		Código: MA-GTH-CO-003
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página No. 3 de 23

lineamientos del modelo de acreditación en salud en Colombia, reafirmando el compromiso institucional con la transparencia, la integridad, la responsabilidad social y la mejora continua.

2. OBJETIVO

Establecer los principios, valores y lineamientos éticos que orienten el comportamiento y la toma de decisiones de los directivos, servidores y colaboradores de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua, promoviendo una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia, la responsabilidad y el respeto, que contribuya al fortalecimiento de la calidad, la humanización de la atención y la confianza de los usuarios y la comunidad.

3. ALCANCE

El presente Código de Ética aplica a todos los directivos, servidores públicos, colaboradores y demás personas que, de manera directa o indirecta, presten sus servicios o tengan relación con la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua.

Sus disposiciones orientan el comportamiento y la toma de decisiones en todos los niveles de la organización, abarcando los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación, así como las relaciones internas y externas con usuarios, familias, proveedores, entidades de control y la comunidad en general.

El cumplimiento de este Código es de carácter obligatorio y constituye un referente para la autorregulación, la gestión ética y el fortalecimiento de la cultura organizacional, en concordancia con la normatividad vigente y los estándares de calidad en salud.

4. MARCO NORMATIVO

El presente Código de Ética de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua se fundamenta en las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que orientan la función pública, la gestión ética institucional, la transparencia, la integridad, la prestación de servicios de salud y el fortalecimiento de la cultura organizacional en las entidades públicas del sector salud, entre las cuales se destacan:

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	CODIGO DE ETICA		Fecha: 30/06/2026
			Código: MA-GTH-CO-003
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Página No. 4 de 23

- **Constitución Política de Colombia de 1991**, especialmente los principios de la función administrativa establecidos en el artículo 209, relacionados con igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.
- **Ley 100 de 1993**, por la cual se crea el Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- **Ley 489 de 1998**, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del Estado y los principios de la función administrativa.
- **Ley 1952 de 2019**, establece el Código General Disciplinario aplicable a los servidores públicos.
- **Ley 872 de 2003**, por la cual se crea el Sistema de Gestión de la Calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público.
- **Ley 909 de 2004**, relacionada con la gestión del empleo público y la gerencia pública.
- **Ley 1122 de 2007**, por la cual se realizan modificaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- **Ley 1438 de 2011**, orientada al fortalecimiento del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- **Ley 1474 de 2011** – Estatuto Anticorrupción, mediante la cual se establecen medidas para fortalecer mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción.
- **Ley 1712 de 2014**, Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional.
- **Ley 1751 de 2015**, Ley Estatutaria de Salud, que reconoce la salud como derecho fundamental autónomo.
- **Decreto 780 de 2016**, Decreto Único Reglamentario del Sector Salud.

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	CODIGO DE ETICA	Fecha: 30/06/2026
		Código: MA-GTH-CO-003
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página No. 5 de 23

- **Decreto 1499 de 2017**, por medio del cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, integrando la política de integridad como dimensión fundamental de la gestión pública.
- **Código de Integridad del Servicio Público Colombiano** expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual establece los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.
- **Resolución 3100 de 2019** del Ministerio de Salud y Protección Social, relacionada con los procedimientos y condiciones de habilitación de los servicios de salud.
- Lineamientos y estándares del Sistema Único de Acreditación en Salud, orientados al fortalecimiento de la humanización, seguridad del paciente, gestión ética y mejoramiento continuo.
- Demás normas concordantes, complementarias o modificatorias aplicables al sector salud y a las Empresas Sociales del Estado.

La aplicación del presente Código de Ética se articula con las políticas institucionales de integridad, talento humano, humanización, seguridad del paciente, transparencia, participación social, gestión del riesgo y control interno, fortaleciendo la cultura ética y el cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

5. DEFINICIONES

Código de Ética: Documento institucional que establece los principios, valores y lineamientos de conducta que orientan el actuar de los directivos, servidores y colaboradores en el desarrollo de sus funciones. Constituye una guía para la gestión ética diaria, en coherencia con el Código de Conducta y Buen Gobierno y el direccionamiento estratégico de la entidad.

Conflicto de Interés: Situación en la cual un servidor, colaborador o contratista, en el ejercicio de sus funciones, puede ver comprometida su imparcialidad debido a intereses personales, familiares o de terceros, que podrían influir de manera indebida en la toma de decisiones

 E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	CODIGO DE ETICA	Fecha: 30/06/2026
		Código: MA-GTH-CO-003
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página No. 6 de 23

Cultura Organizacional: Conjunto de valores, creencias, actitudes y prácticas compartidas que orientan la forma en que los miembros de la institución piensan, actúan y responden frente a los retos, cambios y procesos institucionales. Se transmite y fortalece a través del ejemplo y la interacción cotidiana.

Ética Pública: Conjunto de principios y normas que orientan el comportamiento de quienes ejercen funciones públicas, fundamentado en el cumplimiento de la Constitución y la ley, promoviendo la transparencia, la integridad, la eficiencia y la orientación al bien común.

Excelencia Institucional: Práctica de gestión orientada al logro de resultados sostenibles mediante la mejora continua, la innovación, el liderazgo, el enfoque en el usuario, la gestión por procesos y la responsabilidad social, en concordancia con los estándares de calidad en salud.

Grupos de Interés: Personas, organizaciones o entidades que influyen o pueden verse afectadas por las decisiones y actividades de la institución, tales como usuarios, familias, colaboradores, proveedores, entes de control y la comunidad.

Políticas Institucionales: Lineamientos definidos por la alta dirección que orientan la toma de decisiones y la gestión institucional, asegurando coherencia entre la misión, visión, objetivos estratégicos y las prácticas organizacionales.

Principio: Fundamento o norma básica que orienta el pensamiento y la acción, constituyendo la base sobre la cual se estructuran los valores y comportamientos de una organización.

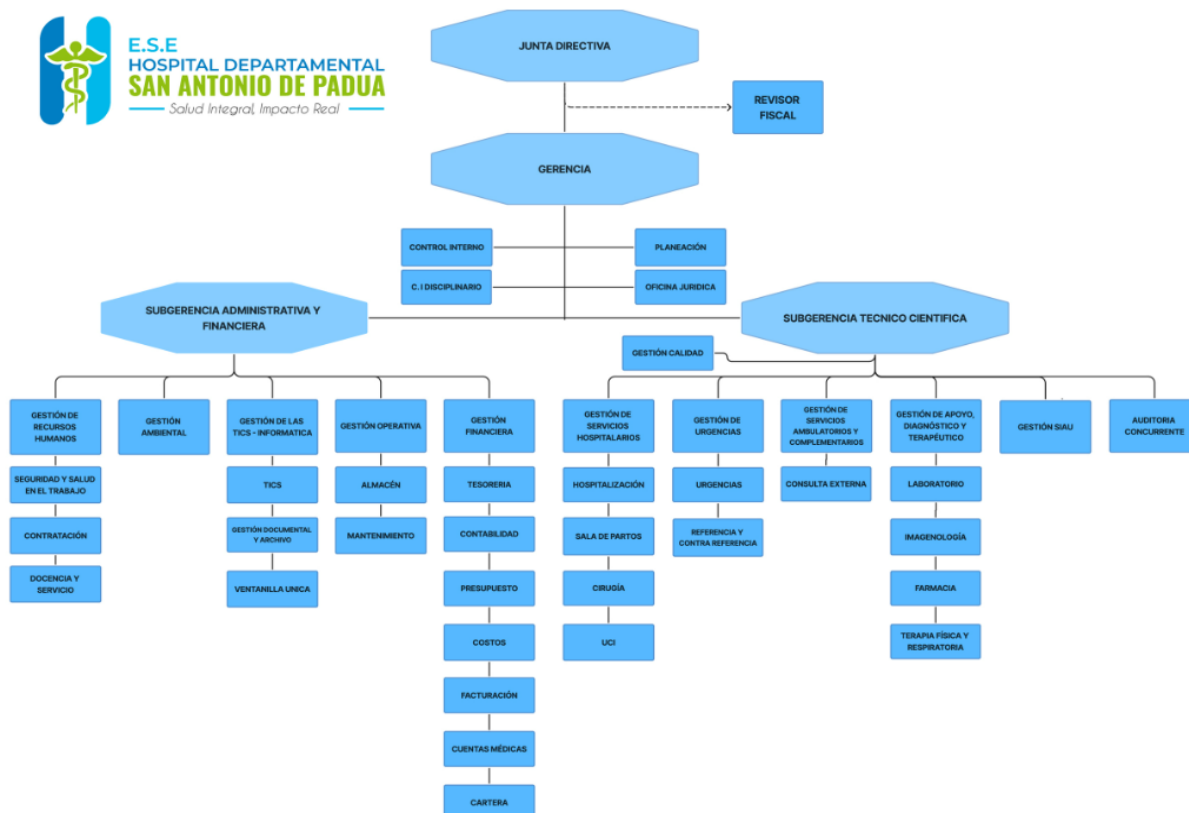
Principios Éticos: Conjunto de creencias fundamentales que guían la conducta individual y colectiva, determinando la forma correcta de actuar y relacionarse dentro y fuera de la institución.

Riesgo: Posibilidad de ocurrencia de situaciones o eventos, internos o externos, que pueden afectar el cumplimiento de los objetivos institucionales, la calidad del servicio o la seguridad del paciente, requiriendo su identificación, análisis y gestión oportuna.

Valores: Formas de ser y actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una Convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.

 E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	CODIGO DE ETICA		Fecha: 30/06/2026
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: MA-GTH-CO-003
			Versión: 01
			Página No. 7 de 23

6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



7. PLATAFORMA ESTRATEGICA

7.1 MISIÓN

Somos una institución prestadora de servicios de salud de mediana complejidad comprometidos con el mejoramiento continuo, innovación tecnológica, y talento humano calificado garantizando una atención humanizada para nuestros usuarios y sus familias.

7.2 VISIÓN

Para el año 2028 seremos reconocidos como una institución líder en resolutividad en problemáticas en salud creando un alto impacto social en la población del departamento del Huila y nororiente caucano.

— 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"

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	CODIGO DE ETICA	Fecha: 30/06/2026
		Código: MA-GTH-CO-003
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página No. 8 de 23

7.3 PRINCIPIOS Y VALORES

Los principios y valores institucionales constituyen el marco orientador del actuar ético en la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua y guían la conducta de todos sus integrantes:

- **Servicio humanizado:** Sensibilidad para atender y responder a las necesidades de los usuarios, con calidez, amabilidad, consideración y empatía.
- **Seguridad:** Garantía de integridad en la ausencia de riesgo o peligro de accidente para las personas bienes y recursos.
- **Trabajo en equipo:** Aporte coordinado de un conjunto de personas para el logro de los objetivos.
- **Integridad:** Hacer lo correcto sin daño a los demás.
- **Respeto:** Se acoge siempre a la verdad, no tolera en ninguna circunstancia la mentira y repudia la mentira y el engaño; valorando a los demás acatado su autoridad y considerando su dignidad.
- **Pensamiento crítico:** Habilidad de analizar, reflexionar sobre los hechos de forma objetiva.
- **Ética:** Criterio de confidencialidad y profesionalismo en la ejecución de todas las actividades que se desarrollan en la institución.
- **Honestidad:** Actuación con pudor, decoro y recato, tendrá responsabilidad consigo mismo y con los demás, el compromiso con la empresa y el desarrollo de sus funciones dando ejemplo de rectitud.
- **Lealtad:** Asumir el compromiso de fidelidad, respeto y rectitud actuando siempre bajo el favor de nuestra institución usuarios y sus familias.

7.4 POLITICAS INSTITUCIONALES **ANALISIS POR QUE SE ESCOGEN ESTAS POLITICAS O POR QUE ESTAS POLITICAS LE APUNTAN AL CODIGO DE ETICA O EN QUE CONTRIBUYE**

1. Política de control interno
2. Política de gestión del riesgo
3. Política de humanización

— 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"

 E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	CODIGO DE ETICA	Fecha: 30/06/2026
		Código: MA-GTH-CO-003
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página No. 9 de 23

4. Política de integridad

5. Política de seguridad del paciente

6. Política de transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción y lavado de activos.

7. Política de talento humano

8. Política de participación social en salud (PPSS)

8. OBJETIVOS ESTRATEGICOS



Promover el mejoramiento continuo de la calidad en los procesos administrativos y asistenciales.



Gestionar eficiente y eficaz los recursos financieros mediante estrategias de autocontrol orientadas hacia la sostenibilidad y fortalecimiento financiero.



Fortalecer la prestación de los servicios de salud identificando las necesidades y expectativas de los grupos de interés.



Ampliar el portafolio institucional mediante la inclusión de servicios complementarios médicos y especializados buscando la integralidad y mayor resolutiveidad.

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA Salud Integral, Impacto Real	CODIGO DE ETICA		Fecha: 30/06/2026
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código: MA-GTH-CO-003
			Versión: 01
			Página No. 10 de 23

9. MAPA DE PROCESOS



10. CARTA DE DERECHOS Y DEBERES DE LOS USUARIOS.

- Recibir atención de Urgencias una vez la solicite.
- Recibir un trato digno, amable, respetando sus creencias, costumbres y opiniones.
- Recibir información clara y oportuna acerca de: su enfermedad, tratamiento, cuidados y trámites administrativos asociados con su condición de salud.
- Ser atendido por un equipo de Salud preparado y comprometido en un ambiente privado y seguro.
- Obtener un manejo confidencial de su Historia Clínica.
- A tener un acompañante durante el proceso de atención.

— 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"

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	CODIGO DE ETICA	Fecha: 30/06/2026
		Código: MA-GTH-CO-003
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página No. 11 de 23

- Elegir al Profesional de salud de acuerdo con su necesidad y obtener una segunda opinión médica sobre su enfermedad cuando lo requiera.
- Expresar sus sugerencias, felicitaciones, quejas, reclamos y recibir respuesta oportunamente.

DEBER A:

- Seguir las recomendaciones dadas por el equipo de salud, para su bienestar.
- Tratar amable y respetuosamente al equipo de salud y comunidad en general.
- Cumplir con las citas programadas y /o cancelarlas oportunamente en caso de no poder asistir.
- Brindar información clara y veraz sobre identificación, afiliación al sistema de seguridad social y estado de Salud.
- Velar por el cuidado de su salud y la de su comunidad.
- Cumplir con las Normas y políticas establecidas para el Ingreso y Egreso de la Institución.
- Cuidar los bienes de la Institución uso racional de los recursos, instalaciones y dotación.

¡CON LOS DEBERES Y DERECHOS, GANAMOS TODOS!

COMPROMISO CON LOS FINES DEL ESTADO.

La E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua y su Equipo Directivo se comprometer a cumplir con los fines del Estado, administrando la Entidad bajo los preceptos de Integridad y Transparencia, gestionando eficientemente los recursos públicos, rindiendo cuentas, siendo eficaces en la realización de sus cometidos, coordinando y colaborando con las demás Entidades Públicas y respondiendo efectivamente a las necesidades de la población. Para ello llevará a cabo las siguientes prácticas:

— 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"

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	CODIGO DE ETICA	Fecha: 30/06/2026
		Código: MA-GTH-CO-003
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página No. 12 de 23

- Garantizar la eficiente y oportuna atención a los Usuarios.
- Establecer las políticas necesarias para cumplir los fines misionales.
- Asegurar que las políticas trazadas se cumplan a través del establecimiento de Planes, Proyectos y Programas que generen el compromiso Inter e intrainstitucional.
- Ejecutar eficientemente el Plan de Desarrollo de la Entidad.
- Optimizar la asignación y uso eficiente de los recursos disponibles.
- Establecer y valorar indicadores de resultados, de calidad, de gestión y productividad de la Institución.

COMPROMISO CON LA GESTIÓN

La E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua y su equipo directivo, se comprometen a destacarse por su competencia, integridad, transparencia y responsabilidad pública, actuando con objetividad y profesionalismo, en el ejercicio de su cargo, guiando las acciones de la entidad, hacia el cumplimiento de su misión en el contexto de los fines sociales del estado, formulando las políticas públicas o acciones estratégicas, y siendo responsables por su ejecución. Para ello se comprometen a orientar sus capacidades personales y profesionales, hacia el cumplimiento efectivo de los fines misionales de la entidad, a cumplir cabalmente con la normatividad vigente, al mantenimiento de la confidencialidad en la información que lo requiera, al acatamiento de los procedimientos para el sistema de evaluación de desempeño, y al cumplimiento efectivo de la rendición de cuentas a la sociedad sobre su gestión y resultados.

POLITICA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION DEL DESEMPEÑO INSTITUCIONAL.

Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua, basados en el modelo integrado de planeación y gestión con cada una de las dimensiones MIPG, vinculando activamente las diecinueve políticas de gestión y desempeño institucional para la obtención de los objetivos y las metas estratégicas relacionadas en el componente misional de la institución.

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	CODIGO DE ETICA		Fecha: 30/06/2026
			Código: MA-GTH-CO-003
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 01
			Página No. 13 de 23

DE LA DELEGACION DE FUNCIONES.

Los servidores que, por delegación del Hospital, ejerzan funciones en representación de la Entidad, deben cumplir con el marco legal establecido para tal fin y ser coherentes con las directrices y políticas adoptadas por el Hospital. Por su parte, los delegados que ejerzan las funciones deben cumplir como mínimo los requisitos de solvencias moral probada, idoneidad profesional y experiencia para la representación que le es asignada.

11. PILARES DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL INSTITUCIONAL

La E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua, en cumplimiento de su misión institucional y su compromiso con el desarrollo sostenible, adopta la Responsabilidad Social como un eje transversal de su gestión, orientando sus acciones hacia la generación de valor en las dimensiones social, ambiental y económica.

La institución se compromete a garantizar la prestación de servicios de salud con calidad, seguridad, oportunidad y humanización, contribuyendo al mejoramiento de las condiciones de vida de la población y al respeto del derecho fundamental a la salud.

En este marco, la E.S.E. promueve una gestión ética, transparente y responsable, enfocada en:

- La satisfacción de las necesidades y expectativas de los usuarios, sus familias y la comunidad.
- El fortalecimiento del talento humano mediante la formación continua, el bienestar laboral y el desarrollo integral.
- La protección del medio ambiente, a través del uso eficiente de los recursos, la gestión adecuada de residuos hospitalarios y la adopción de prácticas sostenibles.
- **Compromiso con la Sostenibilidad Ambiental y la Ecoeficiencia**

Asumimos la protección del medio ambiente como un deber ético en todas nuestras labores. Por ello, nos comprometemos a:

 E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	CODIGO DE ETICA		Fecha: 30/06/2026
			Código: MA-GTH-CO-003
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 01
			Página No. 14 de 23

- Reducción de Plásticos de un Solo Uso: Prohibir el uso de vasos, mezcladores y envases plásticos desechables en oficinas y reuniones, promoviendo el uso de utensilios reutilizables.
- Gestión de Residuos: Clasificar y disponer correctamente los residuos administrativos y hospitalarios según la normatividad ambiental y sanitaria.
- Uso Eficiente de la Energía: Realizar el uso responsable de energía mediante el apagado de equipos eléctricos, iluminación y sistemas de aire acondicionado cuando no sean indispensables. Se priorizará el aprovechamiento de la iluminación natural y el uso racional de los equipos de climatización, contribuyendo a la reducción de la huella de carbono institucional, Cuando se evidencie un desperdicio injustificado de energía el colaborador deberá reponer lo desperdiciado con temáticas y zona verde.
- Uso Responsable del Papel
Todo el personal deberá hacer un uso eficiente y responsable del papel, priorizando los medios digitales, realizar impresión doble cara y evitando impresiones innecesarias, repetidas o por errores evitables. Cuando se evidencie un desperdicio injustificado de papel por incumplimiento de las políticas institucionales de ahorro, el colaborador responsable deberá reponer la cantidad de resmas o papel equivalente al material desperdiciado.
- El fortalecimiento de relaciones justas, transparentes y sostenibles con proveedores, aliados estratégicos y demás grupos de interés.
- La articulación con el entorno social, institucional y comunitario, contribuyendo al desarrollo regional.

La gerencia lidera la implementación, seguimiento y mejora de la responsabilidad social, promoviendo una cultura organizacional basada en la ética, la responsabilidad social y el compromiso con la excelencia, en concordancia con el marco normativo vigente y los estándares de acreditación en salud.

GRUPO DE INTERES.

Para la E.S.E Hospital Departamental San Antonio de Padua, los grupos de interés son personas u organizaciones interesadas en garantizar la participación en los procesos de rendición de cuentas, para identificar las expectativas y necesidades que tiene la comunidad y así poder analizar la oferta institucional en la prestación de servicios de salud que a futuro el Hospital pueda promover garantizando el logro

 E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	CODIGO DE ETICA	Fecha: 30/06/2026
		Código: MA-GTH-CO-003
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página No. 15 de 23

de los objetivos y la satisfacción plena de los usuarios. Como estrategia de relacionamiento es importante que se cuente con espacios para el dialogo y la interacción para definir, establecer y programar las gestiones pertinentes de la necesidades y expectativas propuestas para el mejoramiento continuo de la institución, así mismo en la construcción de la confianza y propiciar entornos favorables para el crecimiento rentable y sostenible de la institución. Por lo anterior la E.S.E tiene caracterizado los grupos de interés como herramienta de apoyo en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG de la siguiente manera:

12. OBJETIVO DEL GRUPO DE INTERES NECESIDADES Y EXPECTATIVAS

JUNTA DIRECTIVA: Propender que los objetivos y metas de la institución se cumplan, entorno a la plataforma estratégica para identificar las necesidades esenciales y las expectativas de los grupos de interés Velar por el funcionamiento adecuado de la institución y seguimiento al control de recursos, gestiones administrativas y asistenciales

ENTES TERRITORIALES: Ejercer la vigilancia de la gestión y el control financiero y administrativo para corregir las acciones para el logro de los objetivos fijados Protección derechos en salud de los usuarios Garantizar una atención integral Cumplir la normatividad y calidad en los servicios

ENTIDADES RESPONSABLES DE PAGO: Asegurar el pago oportuno y efectivo por todos los servicios de salud prestados por la E.S.E., obligación que es exigible e independiente de la existencia, firma o vigencia de un contrato formal, priorizando la continuidad de la atención y el flujo de recursos. Promover una atención de calidad y realizar el seguimiento y control necesario para que los usuarios cumplan de manera oportuna con las citas asignadas.

ASOCIACIÓN DE USUARIOS: Vigilar que la prestación de los servicios de salud sea oportuna y con calidad Defender los derechos y deberes. Socialización apertura de nuevos servicios. Operativización de la asociación Realizar mesas de trabajo y asambleas.

VEEDORES: Seguimiento a la gestión pública y el resultado de la misma. Fortalecer los procesos de participación ciudadana en el control y vigilancia.

 E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	CODIGO DE ETICA	Fecha: 30/06/2026
		Código: MA-GTH-CO-003
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página No. 16 de 23

PROVEEDORES DE BIENES Y SERVICIOS: Propiciar la prestación eficiente de bienes y servicios que requiera la institución y en los tiempos estimados. Seguimiento a los procesos contractuales según el manual de contratación.

EMPLEADOS Y COLABORADORES: Cumplir con la calidad administrativa y asistencial según la necesidades y expectativas de los usuarios. Condiciones laborales mejores.

PACIENTE Y SU FAMILIA: Acatar los lineamientos y protocolos del Hospital. Suministrar la información necesaria y veraz para su atención. Mejorar la experiencia.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN: Emitir información de la E.S.E acorde y actualizada de la gestión realizada y de interés a la ciudadanía. Mejor articulación para la presentación de la información, mediante los canales de información.

13. CONFLICTO DE INTERÉS

Definición

Se entiende por conflicto de interés toda situación en la cual los intereses personales, familiares, económicos o de terceros pueden influir o parecer influir en la objetividad, imparcialidad y transparencia en la toma de decisiones o en el ejercicio de las funciones de los colaboradores.

Principios orientadores

La gestión del conflicto de interés se fundamenta en los siguientes principios:

- **Transparencia:** Actuar de manera abierta y clara.
- **Integridad:** Priorizar el interés general sobre el particular.
- **Imparcialidad:** Tomar decisiones objetivas sin sesgos.
- **Responsabilidad:** Reconocer y declarar oportunamente posibles conflictos.

Situaciones que pueden generar conflicto de interés

Se consideran, entre otras, las siguientes situaciones:

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	CODIGO DE ETICA		Fecha: 30/06/2026
			Código: MA-GTH-CO-003
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 01
			Página No. 17 de 23

- Tener intereses económicos directos o indirectos en empresas proveedoras o contratistas.
- Participar en decisiones que beneficien a familiares, amigos o personas cercanas.
- Recibir regalos, incentivos o beneficios que puedan influir en la toma de decisiones.
- Desempeñar actividades externas que interfieran con las funciones institucionales.
- Utilizar información privilegiada para beneficio propio o de terceros.

Deberes de los colaboradores

Los colaboradores deberán:

- Declarar de manera oportuna, veraz y completa cualquier situación de conflicto de interés.
- Abstenerse de participar en decisiones cuando exista conflicto.
- Actuar siempre en beneficio de la institución y del interés general.
- Evitar situaciones que puedan comprometer su independencia o credibilidad.

Prohibiciones

Se prohíbe a los colaboradores:

- Obtener beneficios personales derivados de su cargo.
- Favorecer indebidamente a terceros en procesos contractuales o administrativos.
- Recibir dádivas, regalos o incentivos que comprometan su imparcialidad.
- Ocultar o no declarar un conflicto de interés.

Gestión del conflicto de interés

La institución garantizará:

— 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"

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	CODIGO DE ETICA		Fecha: 30/06/2026
			Código: MA-GTH-CO-003
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 01
			Página No. 18 de 23

- Mecanismos para la identificación, declaración y manejo de conflictos de interés.
- Evaluación de cada caso por las instancias correspondientes (talento humano, control interno o comité de ética e integridad).
- Definición de acciones como: recusación, reasignación de funciones o seguimiento especial.

14. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con conflicto de interés dará lugar a las acciones disciplinarias, administrativas o legales a que haya lugar, de conformidad con la normatividad vigente.

La adecuada gestión de los conflictos de interés fortalece la transparencia, la confianza institucional y la integridad en la gestión pública, contribuyendo al cumplimiento de la misión y los objetivos estratégicos de la E.S.E.

Reporte Y Gestión De Conflictos De Interés

Marco Normativo Aplicable

Ley 1952 de 2019: Código General Disciplinario.

Ley 1474 de 2011: Estatuto Anticorrupción.

Decreto 1499 de 2017: Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) - Política de Integridad.

Pasos del Procedimiento:

Identificación: El servidor o colaborador identifica si sus intereses personales, familiares, económicos o de terceros pueden influir en su imparcialidad para la toma de una decisión institucional.

Abstención Inmediata: El colaborador debe abstenerse de participar o influir en la decisión o trámite donde exista el conflicto. Ocultar esta situación está estrictamente prohibido.

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA Salud Integral, Impacto Real	CODIGO DE ETICA		Fecha: 30/06/2026
			Código: MA-GTH-CO-003
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA		Versión: 01
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Página No. 19 de 23

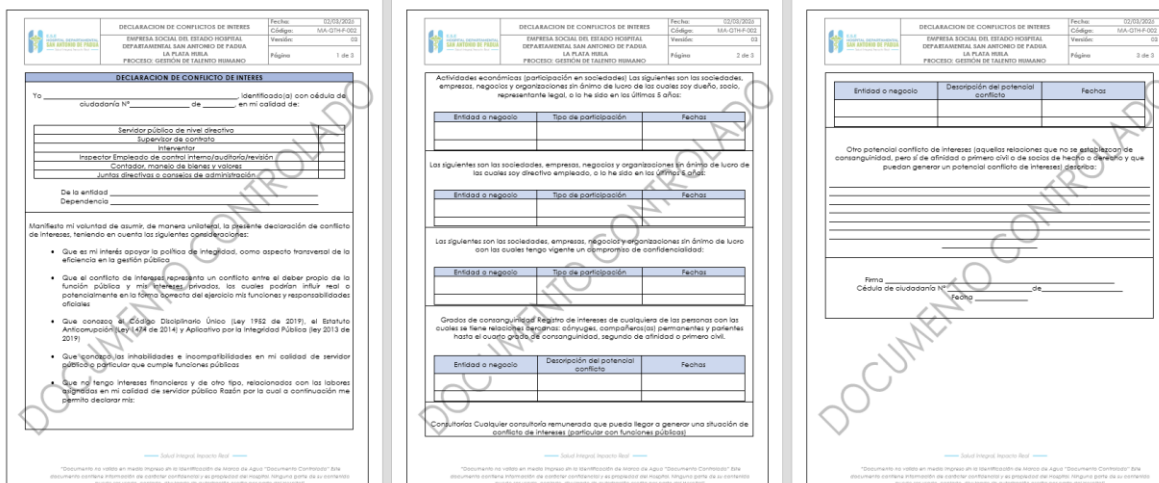
Declaración y Reporte: Se debe declarar el conflicto de interés de manera oportuna, veraz y completa ante el superior inmediato o la instancia correspondiente.

Evaluación del Caso: La situación será analizada por las instancias definidas: Gestión del Talento Humano, Control Interno o el Comité de Ética e Integridad.

Decisión y Gestión: La instancia competente emitirá una decisión determinando las acciones a seguir, las cuales pueden incluir la recusación, la reasignación de las funciones relacionadas con el caso o un seguimiento especial.

Documentos y Formatos

Formato Único de Declaración de Conflicto de Interés: Documento físico o digital utilizado para formalizar el reporte.



The image displays three versions of the 'Declaración de Conflictos de Interés' form, each with a header section containing the hospital's name, logo, and document details. The forms are labeled 'Documento Controlado', 'Documento Confidencial', and 'Documento No Controlado'.

The 'Documento Controlado' form includes a section for 'Declaración de Conflictos de Interés' with a table for 'Entidad o negocio', 'Tipo de participación', and 'Fechas'. It also includes a section for 'Declaración de no conflicto de interés' with a table for 'Entidad o negocio', 'Tipo de participación', and 'Fechas'.

The 'Documento Confidencial' form includes a section for 'Declaración de Conflictos de Interés' with a table for 'Entidad o negocio', 'Tipo de participación', and 'Fechas'. It also includes a section for 'Declaración de no conflicto de interés' with a table for 'Entidad o negocio', 'Tipo de participación', and 'Fechas'.

The 'Documento No Controlado' form includes a section for 'Declaración de Conflictos de Interés' with a table for 'Entidad o negocio', 'Tipo de participación', and 'Fechas'. It also includes a section for 'Declaración de no conflicto de interés' with a table for 'Entidad o negocio', 'Tipo de participación', and 'Fechas'.

Acto Administrativo o Memorando de Reasignación: Documento emitido por la entidad para apartar al funcionario del caso y asignar a un reemplazo (reasignación de funciones).

Canales de Reporte

Canal Interno: Presentación directa del formato ante el jefe inmediato o comunicación oficial a las áreas de Talento Humano, Control Interno o al Comité de Ética e Integridad.

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	CODIGO DE ETICA		Fecha: 30/06/2026
			Código: MA-GTH-CO-003
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 01
			Página No. 20 de 23

Canal Externo: Recepción de recusaciones por parte de la comunidad a través de la Asociación de Usuarios o ventanillas de atención (SIAU).

RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL

La E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua velará por el cumplimiento de estos lineamientos, promoviendo una cultura de comunicación ética y fortaleciendo la confianza de los usuarios, la comunidad y los grupos de interés.

El adecuado manejo de la publicidad y la información institucional contribuye a la transparencia, la credibilidad y el posicionamiento de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua como una entidad confiable y comprometida con la calidad en la prestación de servicios de salud.

15. MECANISMOS DE DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

La E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua establece normas generales de conducta y comportamiento orientadas a fortalecer la ética, el respeto, la transparencia, la humanización y el adecuado ejercicio de las funciones institucionales, promoviendo actuaciones íntegras y previniendo conductas que afecten la convivencia, la seguridad del paciente, la confianza y la imagen institucional.

Normas Generales de Conducta y Comportamiento:

Todos los directivos, servidores, colaboradores y contratistas de la E.S.E. Hospital Departamental San Antonio de Padua deberán:

- Actuar con ética, integridad, honestidad y responsabilidad.
- Brindar atención humanizada, respetuosa y segura.
- Mantener relaciones basadas en el respeto y la comunicación asertiva.
- Cumplir la normatividad, protocolos y políticas institucionales.
- Proteger la confidencialidad de la información y las historias clínicas.
- Utilizar adecuadamente los recursos institucionales.
- Mantener una adecuada presentación personal y cumplimiento de normas de bioseguridad.

 E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	CODIGO DE ETICA	Fecha: 30/06/2026
		Código: MA-GTH-CO-003
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Versión: 01
		Página No. 21 de 23

- Promover el trabajo en equipo y el buen clima laboral.
- Reportar situaciones que afecten la ética, la transparencia o la seguridad del paciente.
- Participar en actividades de inducción, reinducción y capacitación institucional.
- Evitar conductas como discriminación, acoso, agresiones, uso indebido del cargo, recepción de dádivas o alteración de información institucional.

SOCIALIZACIÓN

Una vez aprobado este documento, es responsabilidad del líder del macroproceso y el responsable del proceso garantizar su socialización en los grupos primarios que le aplique, y/o mediante la utilización de cualquiera de las herramientas desarrolladas por la institución para tal fin.

SEGUIMIENTO, VERIFICACIÓN Y CONTROL

El seguimiento al cumplimiento del Código de Ética será liderado por Gestión del Talento Humano, con apoyo del área de planeación institucional, mediante mecanismos de evaluación, seguimiento y control que permitan fortalecer la cultura ética institucional, promover acciones de mejora y garantizar la actualización continua del documento.

ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA

El presente Código de Ética deberá ser revisado y actualizado con una periodicidad mínima de cada dos (2) años, o antes si se presentan cambios en:

- La normatividad vigente aplicable al sector salud y a la función pública.
- Los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Los estándares del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad en Salud y procesos de acreditación.
- La plataforma estratégica institucional (misión, visión, principios, valores u objetivos estratégicos).

 E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	CODIGO DE ETICA		Fecha: 30/06/2026
			Código: MA-GTH-CO-003
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 01
			Página No. 22 de 23

- Las políticas institucionales relacionadas con ética, integridad, transparencia y gestión del riesgo.
- La estructura organizacional o los procesos institucionales.
- Situaciones identificadas en auditorías, evaluaciones internas, acciones de mejora o recomendaciones del Comité de Ética e Integridad.

La actualización del documento será responsabilidad del proceso de Gestión del Talento Humano, en articulación con la Oficina de Planeación, Control Interno y deberá surtir el proceso institucional de revisión, aprobación, socialización y control documental correspondiente.

DOCUMENTO CONTROLADO

 E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA <i>Salud Integral, Impacto Real</i>	CODIGO DE ETICA		Fecha: 30/06/2026
			Código: MA-GTH-CO-003
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Versión: 01
			Página No. 23 de 23

16. CONTROL DE REVISIONES

VERSION	FECHA	COMENTARIO
01	06/05/2026	Elaboración primera versión

Elaborado por: Nombre: RAFAEL LUNA JOYAS Cargo: T.O Jefe de Gestión de Talento Humano Firma:	Fecha:
Proyectado por: Nombre: YOLANDA BAUTISTA ALVARADO Cargo: Apoyo profesional Talento Humano Firma:	Fecha:
Revisado por: Nombre: MIRYAM MORA VERA Cargo: Médico Firma:	Fecha:
Revisado por: Nombre: KAREN LILIANA PUYO VELÁSQUEZ Cargo: Asesora Jurídica - Externa Firma:	Fecha:
Revisado por: Nombre: CHIRSTIAN RAMÍREZ CARDOZO Cargo: Asesor jurídico - Externo Firma:	Fecha:
Aprobado por: Nombre: JOSÉ ANTONIO MUÑOZ PAZ Cargo: Gerente Firma:	Fecha: