



**CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y
BUEN GOBIERNO**



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL
GARZÓN - HUILA

CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO

PROCESO

GESTIÓN DE APOYO CORPORATIVO

JORGE HUMBERTO GONZALEZ BAHAMON
Gerente

ESPERANZA FIERRO VANEGAS
Subdirectora Administrativa

HUGO FERNELIO FALLA CASANOVA
Subdirector Científico

GARZÓN - HUILA





**CUERPO DIRECTIVO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL.**

JORGE HUMBERTO GONZALEZ BAHAMON
Gerente

YANETH GUTIERREZ MARTINEZ
Asesor de Control Interno

HUGO FERNELIO FALLA CASANOVA
Subdirector Científico

ESPERANZA FIERRO VANEGAS
Subdirector Administrativo

LUIS FERNANDO CASTRO MAJE
Asesor Jurídico

MARIBEL CASTAÑO RODRIGEZ
Líder de Mejora Continua

CICERÓN CUCHIMBA PATIO
Coordinador Planeación
Autor(a).

GARZON HUILA



PRESENTACIÓN

Para la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl, es grato presentarles el Código de Integridad y Buen Gobierno a la comunidad hospitalaria, cuyo fin primordial es ser la base del desarrollo de acciones internas de formación en principios y valores, orientados a lograr la capacidad del servidor público para regularse por sí mismo, con base en el control y monitoreo voluntario de su quehacer cotidiano, convirtiéndose en una constante que guíen su conducta ante el trato con los demás, buscando que estén siempre enmarcadas dentro de los principios de interés general.

Al presente código de Código de Integridad y Buen Gobierno se integran los valores del servidor público desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el Código de Integridad, las medidas y/o lineamientos de conducta fijadas por la Superintendencia Nacional de Salud en la Circular No. 003 de mayo 24 de 2018.

El Código de Integridad y Buen Gobierno está dirigido a los servidores públicos al servicio de la empresa y demás partes interesadas en los servicios de la ESE, estructurado con la participación activa de los funcionarios y demás servidores públicos de la ESE, en desarrollo de uno de los elementos que integran el componente de talento humano implementado a partir del Modelo Estándar de Control Interno MECI y sus principios inherentes al modelo, así como la política de integridad fijada por el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1499 de Septiembre 11 de 2017.

El Buen Gobierno, también denominado Gobierno Organizacional: i) Proporciona un marco sólido que define derechos y responsabilidades, donde se tiene como propósito alcanzar el mayor grado de coordinación posible entre los intereses del Máximo Órgano Social, la Junta o Consejo Directivo, los representantes legales y demás administradores; ii) Brinda un adecuado entorno dentro del cual se relacionan los órganos de gobierno de la entidad, incluyendo el Revisor Fiscal y los correspondientes órganos de control; y iii) Provee mecanismos que aseguran las buenas prácticas en la gestión de la entidad, contribuye a una competitividad responsable, permite un mejor desarrollo institucional y ofrece una mayor eficiencia en el manejo de los recursos. (Circular 003 de 2018 Supersalud).

En este sentido, los principios orientadores del ejercicio del Buen Gobierno se relacionan con: 1). **Transparencia y Rendición de Cuentas**, 2). **Gestión Pública Efectiva**, 3). **Participación y Servicio al Ciudadano**, 4). **Vocación por el Servicio Público** y 5). **Estrategia de Lucha contra la Corrupción**.

Como dice el Código de Integridad del Departamento Administrativo de la Función Pública, los servidores públicos somos personas que con vocación y orgullo trabajamos duro todos los días para servir y ayudar a los colombianos. Es por esto que este Código es tan importante.

LLÉVALO CONTIGO, LÉELO, ENTIÉNDELO, SIÉNTELO Y VÍVELO DÍA TRAS DÍA.



1. MARCO LEGAL

1. Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 209 y 269.
2. Ley 87 de 1993 "Por la cual se establecen normas para el ejercicio del control interno en las entidades y organismos del estado y se dictan otras disposiciones"
3. Ley 190 de 1995 Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa"
4. Acuerdo 01 de 1995 Por el cual se adoptan los estatutos de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental SAN VICENTE DE PAUL, del Municipio de GARZON-HUILA.
5. Decreto 1537 de 2001" Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 87 de 1993 en cuanto a elementos técnicos y administrativo que fortalezcan el sistema de control interno de las entidades y organismos del Estado"
6. Ley 734 de 2002 "Por la cual se expide el Código Disciplinario Único".
7. Decreto 1011 de 2006 "Por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud"
8. Resolución 5095 DE 2018 "Por la cual se adopta el Manual de acreditación en salud ambulatorio y hospitalario de Colombia versión 3.1"
9. Decreto Nacional 0943 de mayo 21 de 2014 "Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno MECI.
10. Decreto 780 de 2016 ¡Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social"
11. Decreto 1499 de 2017" Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
12. Circular Externa No. 003 de mayo 24 de 2018 de Superintendencia Nacional de Salud. Instrucciones Generales para la Implementación de Mejores Prácticas Organizacionales - Código de Integridad y de Buen Gobierno IPS de los Grupo C1 y C2.

2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

NATURALEZA Y RESEÑA HISTORICA

En agosto 19 de 1.893, nació la Sociedad San Vicente de Paúl, para ayudar a los pobres necesitados y enfermos. El 7 de octubre de 1.895, se cristaliza como hospital de Beneficencia según escritura pública 177 de la Notaría de Garzón, cuya misión era la de ofrecer protección a los ancianos e indigentes, siendo un asilo para ellos, además se prestaba el servicio de curaciones. En 1971 se concedió Personería Jurídica y la entidad tomó el nombre de Hospital Integrado San Vicente de Paúl. El 1 de noviembre de 1973 quedó como Hospital San Vicente de Paúl, hasta el 11 de enero de 1978 cuando tomó el nombre de Hospital Regional San Vicente de Paúl.

En Agosto 1º de 1.994, mediante Decreto Ordenanza No. 730, se transforma en Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl del Municipio de Garzón, como entidad pública de categoría especial, descentralizada del orden Departamental, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y





autonomía administrativa, sometida al régimen jurídico previsto en el capítulo I11, Título II, Libro Segundo de la Ley 100 del 23 de Diciembre de 1993 y por el Decreto 1876 de 1994, por el derecho privado en lo que se refiere a contratación, y por lo fijado en sus Estatutos.

ESTRUCTURA ORGANICA



Marco legal: Acuerdo No. 004 de 2019

MISIÓN

“Garantizamos servicios de salud de calidad sostenible, humanizados y seguros; con un talento humano valorado que aporta gestión del conocimiento al mejoramiento continuo de la calidad de vida y salud de la población.”




VISIÓN

“Brindaremos satisfacción mientras generamos los mejores resultados en salud.”



PRINCIPIOS


Los Principios en la ESE, son las normas internas y creencias básicas de los servidores sobre las formas correctas como deben relacionarse con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual las personas o los grupos se adscriben. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación. Estos principios son:

-  **Solidaridad:** Los colaboradores de la ESE se adhieren circunstancialmente a la causa de los otros. Cuando un colaborador de la ESE es solidario, mantiene una naturaleza social en el entorno en el que se desarrolla profesional y personalmente, con una preocupación constante por las personas que verdaderamente necesitan de su ayuda y servicio, el cual es ofrecido con generosidad y humanidad.
-  **Compromiso Social:** Los colaboradores de la ESE ayudan permanentemente a las personas que lo requieren sin ningún interés adicional a la satisfacción por el servicio prestado y la responsabilidad de apoyo a la sociedad. Aportan activa y voluntariamente al mejoramiento de la comunidad en salud.
-  **Amor a la Vida:** Los colaboradores de la ESE manifiestan el amor en su servicio caracterizado por su capacidad para comprometerse y cooperar en la protección de la vida logrando una atención más humanizada y segura.



En la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl, en desarrollo de estos principios los servidores públicos deberán observar lo siguiente:

1. El interés general prevalece sobre el interés particular.
2. Es imperativo de la función pública el cuidado de la vida en todas sus formas.
3. Los bienes públicos son sagrados.
4. La finalidad del Estado es el mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población.
5. La función primordial del servidor público es servir a la ciudadanía.
6. Quien administra recursos públicos rinde cuentas a la sociedad sobre su utilización y los resultados de su gestión.
7. Los ciudadanos tienen derecho a participar en las decisiones públicas que los afecten.

Así mismo, se integran al Código de Integridad y Buen Gobierno, los principios fijados por el Modelo Estándar de control Interno MECI - Autocontrol, autorregulación y autogestión, los cuales se constituyen en el fundamento y pilar básico que garantizan la efectividad del Sistema de Control Interno y deben ser aplicados en cada uno de los aspectos que enmarcan el modelo.

-  **Autocontrol:** Capacidad que deben desarrollar todos y cada uno de los servidores públicos de la organización, independientemente de su nivel jerárquico, para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política.



-  **Autorregulación:** Capacidad de cada una de las organizaciones para desarrollar y aplicar en su interior métodos, normas y procedimientos que permitan el desarrollo, implementación y fortalecimiento continuo del Sistema de Control Interno, en concordancia con la normatividad vigente.
-  **Autogestión:** Capacidad de toda organización pública para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada por la Constitución, la ley y sus reglamentos.

VALORES





Los valores en la ESE es aquella forma de ser y de actuar de sus servidores 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. La Dignidad Humana, es la condición de existencia de los seres humanos en libertad, igualdad, respeto a la vida y satisfacción de sus necesidades fundamentales, que es lo que buscan garantizar los Derechos Humanos.

La ética en la función pública está estrechamente conectada con dos enfoques que, aunque independientes, están en permanente conexión y le exigen al servidor público un comportamiento coherente en los **dos ámbitos** a los que aluden: la Integridad y la Transparencia.

La Integridad, hace alusión al comportamiento recto, probo e intachable del servidor público de la ESE, es decir, al cabal cumplimiento de los principios éticos en el desempeño de la función pública, y en particular al manejo honrado y pulcro de los bienes públicos a su cargo.

La Transparencia, en cambio, se refiere al comportamiento claro, evidente del servidor público de la ESE, que no deja dudas y que no presenta ambigüedad. Es lo contrario de la opacidad, que no deja ver, que esconde. Se sitúa en el ámbito de la comunicación, del suministro de información y de la rendición de cuentas a la sociedad, de manera veraz y oportuna.



Los valores que se despliegan en cada actuación de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl, son:

-  **Respeto:** Los colaboradores de la ESE reconocen, aceptan, aprecian y valoran las cualidades del otro y sus derechos. Reconocen el valor propio y el de los derechos de los usuarios y de la comunidad.
-  **Tolerancia:** Los colaboradores de la ESE cumplen con el respeto íntegro hacia el otro, hacia sus ideas, creencias o prácticas independientemente de que coincidan o sean diferentes y/o contrarias a las propias.
-  **Equidad:** Los colaboradores de la ESE tienen la capacidad de considerar a las demás personas con justicia, respetando la pluralidad de la sociedad. Distribuyen con ética y responsabilidad los derechos y las oportunidades.
-  **Empatía:** Los colaboradores de la ESE establecen vínculos sólidos y positivos con las demás personas. Cultivan la capacidad para reconocer y comprender los sentimientos, ideas, conductas








y actitudes de los usuarios y la comprensión de las circunstancias que les pueden afectar en las distintas situaciones de los procesos de atención.


-  **Comunicación:** Los colaboradores de la ESE intercambian de forma efectiva información de interés, pensamientos, ideas y sentimientos con las personas que los rodean, en un ambiente de cordialidad y buscando conseguir un traspaso de la información relevante del usuario de forma estructurada, sistematizada e inequívoca.
-  **Trabajo en Equipo:** Los colaboradores de la ESE trabajan coordinadamente en la consecución de los objetivos propuestos en los diferentes procesos de atención, ejercen el liderazgo efectivo y desarrollan un entorno proclive al aprendizaje continuo.










OBJETIVOS ESTRATEGICOS

-  Asegurar estándares superiores de calidad sostenibles en la institución.
-  Lograr la sostenibilidad financiera y rentabilidad social de la institución.
-  Garantizar el modelo integrado, humano y seguro en la prestación de servicios que responda a las necesidades en salud de la población.

VALORES DEL SERVIDOR PUBLICO

En cumplimiento de lo fijado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en materia de integridad, se integran al presente Código de Integridad y Buen Gobierno los valores del Servidor Público tomados del Código de Integridad del DAFP, Así:

-  **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
 Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.	 No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones
 Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.	 No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
 Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.	 No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
 Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.	 No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.
 No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.	



Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<p>Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.</p>	<p>Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.</p>
<p>Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.</p>	<p>Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.</p>
	<p>No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.</p>

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
<p>Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.</p>	<p>Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.</p>
<p>Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.</p>	<p>No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un "favor" que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.</p>
<p>Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público</p>	<p>No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.</p>
<p>Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.</p>	<p>Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.</p>
<p>Presto un servicio ágil, amable y de calidad.</p>	

Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
-------------	----------------





Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.	No malgasto ningún recurso público.
Cumplimiento con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.	No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.	No demuestro desinterés en mis actuaciones <input type="radio"/> ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.	No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

LO QUE HAGO	LO QUE NO HAGO
Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.	No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones..	No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación
Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas	Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.

LA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

Los Compromisos fijados en el Código de Integridad y Buen Gobierno, son acuerdos colectivos sobre actitudes, prácticas y formas concretas de actuación que asumen los servidores públicos de cada una de las áreas organizacionales de la ESE, con el fin de aplicar los principios, valores y políticas enunciados en el cumplimiento de la función pública que les corresponde, de acuerdo con las especificidades de la respectiva área en cuanto a sus funciones, competencias y públicos con los que se relaciona.

NATURALEZA DEL SERVICIO PÚBLICO

En concordancia con el artículo 123 de la Constitución Política de Colombia, "Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad" y, por lo tanto, los servidores de la ESE deberán acatar este postulado en sus actuaciones individuales y colectivas, teniendo en cuenta:





A quién representa como servidor público: Un servidor al estar a cargo de algo que es de índole público o colectivo que va más allá de su ámbito individual, es evidente que el servidor público no se representa a sí mismo en el ejercicio de sus funciones, sino que representa a otros.




A quién debe rendir cuentas el servidor público: Como depositarios de un encargo, todo servidor público en general y aquellos con funciones de gobierno y dirección en particular, deben rendir cuentas del uso que ha hecho del mismo y de los resultados que ha obtenido a quienes les han confiado los recursos para que ejerzan su función.

Legitimidad ética del ejercicio de la autoridad y del poder. El servidor público y particularmente aquellos que ocupan cargos de gobierno y de dirección, están investidos de una autoridad y de un poder coactivo frente a los asociados. La legitimidad ética del servidor público frente al ejercicio de estas potestades, guarda estrecha relación con los intereses que orienten su accionar.

Liderazgo ético del Servidor Público: Desde el punto de vista ético, el servidor público es un claro referente para el conjunto de la sociedad, según sean las formas en las que ejerce su autoridad, preste el servicio para el que ha sido contratado, disponga de los recursos públicos que se le han encargado para su administración, y los fines que orienten su gestión.

EL PAPEL DE LA ÉTICA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA DE LA ESE

La ética cumple diversos roles en el desempeño de la función pública, que van desde la función de supervivencia, hasta la de servir de fundamento para establecer los criterios de actuación y de liderazgo de los servidores públicos, así:

-  **Función de supervivencia y seguridad colectiva:** Porque la ética ofrece no solamente seguridad política cuando orienta la administración de justicia por parte del Estado, sino también seguridad económica, cuando la administración es ejercida con honestidad y transparencia en el manejo de los recursos públicos, orientados al bien común.
-  **Función de protección del interés público:** Porque es deber de los servidores públicos, la protección del interés colectivo, que es, sin la menor duda, el papel primordial que debe cumplir la función pública. Al proteger los intereses de la colectividad, automáticamente se está trabajando por su seguridad y supervivencia.
-  **Función de construcción de lo público:** Porque lo público es de interés o utilidad común, que atañe al colectivo, que concierne a la comunidad y por ende a la autoridad de allí emanada, lo que es visible y transparente, lo que es accesible a todos, en oposición a lo privado, a lo que es individual, lo invisible u opaco, lo secreto y lo cerrado.

NORMAS DE COMPORTAMIENTO

El ser humano vive en sociedad y para convivir (vivir con) en armonía, nos conviene tener las mejores relaciones con nuestros semejantes; por lo tanto, en las relaciones de los servidores de la ESE con los usuarios, prevalecerán las siguientes normas de comportamiento:

1. Sea auténtico, considerado y agradecido en su actuar dentro y fuera de la empresa.
2. Permítase a sí mismo y permita a los demás actuar de acuerdo con su individualidad y su derecho a ser diferentes.



3. Sea justo al tratar con otros, sea franco, honorable, libre de engaño ante nuestros semejantes.
4. Adelántese a las circunstancias, tome mejores decisiones, conserva la compostura y el trato amable en todo momento, forjándose una personalidad decidida, emprendedora y comprensiva.
5. Obra con los demás tal como te gustaría que ellos lo hicieran contigo.
6. Sea capaz de prever, conocer y aceptar las consecuencias de sus actos. Sea responsable siendo consciente de sus propias obligaciones y esté dispuesto a obrar en consecuencia.
7. Sea solidario apoyando y ayudando a todo aquel que vive un problema o pasa por una situación difícil. Ser solidario no es sólo tarea de los gobiernos, sino de todos.
8. Oblíguese a informar sobre actuaciones ilegales a sospechosas de los diferentes grupos de interés
9. Comprométase con la protección y uso adecuado de los activos de la entidad
10. Dé importancia a la colaborar con las autoridades.
11. Comprométase con el manejo de la información confidencial y privilegiada de la entidad.
12. Comprométase con el respeto a los Derechos y Deberes de los Usuarios

3. POLÍTICAS DE BUEN GOBIERNO

POLÍTICAS FRENTE A LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA

Trato Igualitario

La Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl, manifiesta su compromiso en proporcionar un trato igualitario a todos los miembros de la Junta Directiva, sin que ello suponga el acceso a información privilegiada de unos de los miembros respecto de los otros. La junta Directiva está integrada según lo establece el artículo 2º de la Ordenanza 064 de noviembre 28 de 1995 "Por medio del cual se adiciona el Decreto Ordenanza No. 730 de 1994 y se dictan otras disposiciones", así:

ESTAMENTO	REPRESENTANTE
Político Administrativo	Gobernador del Departamento del Huila
	Secretario de Salud Departamental
	Alcalde Municipal de Garzón
	Un representante del Estamento Científico de la ESE
Científico	Un representante del Estamento Científico del Area de influencia.
	Un representante de las Universidades Area de la Salud
	Un representante de los Gremios de la producción
Comunidad	Un representante de la Asociación de Usuarios
	Un representante de los Comités de Participación Comunitaria (COPACOS)

Deber de Información General

La ESE manifiesta su compromiso con la Junta Directiva en proporcionarles un vínculo en la página web de la ESE de acceso exclusivo para sus miembros y de un conducto regular de solicitud de información el cual, será el Gerente o quien este delegue para tal fin.

Estatutos Generales y Reglamento Interno



La ESE manifiesta su compromiso con la aplicabilidad de las reglas y normas fijadas por el Acuerdo 001 de Julio 29 de 1995 por el cual se adoptan los Estatutos de la empresa, la Ordenanza No. 064 de Noviembre 28 de 1995 por la cual se modifica y adiciona el Decreto Ordenanza 730 de 1994 y se dictan otras disposiciones y el Acuerdo No. 026 de Octubre 29 de 2006 por medio del cual se adopta el Reglamento Interno de Junta Directiva, actos administrativos que consagra lo relacionado con convocatoria, celebración de la reunión, temas que pueden tratar y aprobar, funciones, entre otras.

De igual manera, establece su compromiso en cuanto a que, al momento de posesionarse los miembros de la junta directiva, deberán firmar un documento de confidencialidad con relación a la información que se recibe y se discute en cada una de las reuniones.

POLÍTICAS FRENTE A LA ADMINISTRACIÓN DE LA ESE

Compromiso con los fines del Estado

Para que la empresa cumpla con su misión, el Gerente y su Equipo Directivo manifiestan su compromiso en administrar la ESE con integridad y la transparencia, a gestionar eficientemente los recursos públicos, a rendir cuentas a la sociedad, a ser eficaces en la realización de sus competencias, a coordinar y colaborar con los demás entes públicos y responder efectivamente a las necesidades de la población; para ello llevará a cabo las siguientes prácticas:

1. Establecer las políticas necesarias para cumplir con los fines misionales.
2. Asegurar que las políticas trazadas se cumplan.
3. Cumplir con las disposiciones constitucionales y legales.
4. Ejecutar eficientemente el Plan de Gestión, el Plan Estratégico y el Plan de Acción o Plan Operativo.
5. Ejecutar los demás instrumentos de gestión que apoyan la concreción de la misión institucional.
6. Establecer y valorar indicadores de resultados o de calidad, además de los de gestión o productividad y de Impacto.

Compromiso con las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional

La ESE manifiesta su compromiso con la formulación, normalización, socialización, implementación y evaluación de las políticas de gestión y desempeño institucional fijadas por el artículo 2.2.22.1 del Decreto 1499 de septiembre 11 de 2017. Políticas inherentes con: 1). Planeación Institucional, 2). Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público, 3). Talento humano, 4). Integridad, 5). Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción, 6). Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos, 7). Servicio al ciudadano, 8). Participación ciudadana en la gestión pública, 9). Racionalización de trámites, 10). Gestión documental, 11). Gobierno Digital, antes Gobierno en línea, 12). Seguridad Digital, 13). Defensa jurídica, 14). Gestión del conocimiento y la innovación, 15). Control interno y 16). Seguimiento y evaluación del desempeño institucional.

Compromiso con las Políticas Institucionales

La ESE manifiesta su compromiso con la formulación, normalización, socialización, implementación y evaluación de las políticas institucionales de 1). Calidad en Salud, 2). Humanización, 3.) Seguridad del Paciente, 4). Prestación Integral de Servicios, 5). Priorización de la Atención a Poblaciones Vulnerables, 6). Gestión del Riesgo, 7). Uso y Reúso de Dispositivos Médicos, 8). Farmacéutica, 9). Gestión de la Tecnología,



10). Responsabilidad Social, 11). Comunicaciones, 12). Seguridad y Salud en el Trabajo, 13). Instituciones Amigas de la Mujer y la Infancia (IAMI), 14). Mejora Continua, entre otras.

Compromisos con la gestión

El Gerente y su Equipo Directivo manifiesta su compromiso con la competencia, integridad, transparencia y responsabilidad pública, actuando con objetividad y profesionalidad en el ejercicio de sus empleos, guiando las acciones de la ESE hacia el cumplimiento de su misión en el contexto de los fines de la Empresa Social del Estado, formulando los objetivos estratégicos y siendo responsables por su cumplimiento.

Compromiso con el Acto de Delegación

Cuando el Gerente o algún miembro autorizado del Equipo Directivo y Asesor, deleguen determinadas funciones, serán consecuentes con las obligaciones que asumieron al ser parte del sector público, de modo que fijarán por escrito claramente los derechos y obligaciones del delegado, obligándose a mantenerse informados del desarrollo de los actos delegados, impartir orientaciones generales sobre el ejercicio de las funciones entregadas, y establecer sistemas de control y evaluación periódica de las mismas.

Compromiso en relación con los Órganos de Control Externo


El Gerente, su Equipo Directivo y demás servidores, manifiestan su compromiso en mantener relaciones armónicas con los órganos de control y a suministrar la información que legalmente estos requieran en forma oportuna, completa y veraz para que puedan desempeñar eficazmente su labor. Igualmente, a implementar las acciones de mejoramiento institucional que se deriven de las auditorias e informes de los órganos de control.


Compromiso con las Medidas de Ética y Buen Gobierno de Supersalud

La Junta Directiva, el Gerente, su Equipo Directivo y demás servidores, manifiestan su compromiso con la implementación gradual de las medidas que le son aplicables de la Circular Externa No. 003 de mayo 24 de 2018 de la Superintendencia Nacional de Salud; acogiendo las sugerencias de la Superintendencia en la misma norma.

POLÍTICAS FRENTE A LA GESTION DE LA ESE

POLÍTICAS PARA LA GESTIÓN ÉTICA

 **Compromiso con la integridad:** La Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl, manifiesta su compromiso con la honestidad, rectitud, lealtad y transparencia, mediante la formación y orientación permanente de su equipo humano, de tal manera que lleve a los servidores a actuar de conformidad con los valores, las normas y las reglas.

 **Compromiso para la erradicación de prácticas corruptas y sobornos:** La ESE se compromete a luchar contra la corrupción y el soborno, para lo cual creará compromisos tendientes a lograr este objetivo por parte de sus servidores públicos. Igualmente, la empresa se compromete a capacitar a sus altos directivos y demás equipo humano y cuando lo crea conveniente a sus grupos de interés en políticas y acciones anticorrupción y anti soborno, adoptando como mínimo las siguientes medidas:



1. Guiar sus actuaciones orientada por los principios y valores establecidos en el Código de Integridad y de Buen Gobierno.
2. Dar publicidad a la promulgación de normas éticas y advertir sobre la determinación inquebrantable de cumplirlas en el giro ordinario de sus actividades;
3. Promover la suscripción de pactos de integridad y transparencia en su interior y con otros entes;
4. Garantizar que todos los procedimientos sean claros, equitativos, viables y transparentes;
5. Denunciar las conductas irregulares, tanto para que las entidades competentes conozcan de los hechos, como para que la sociedad esté al tanto del comportamiento de sus servidores;
6. Capacitar al personal en materia de ética ciudadana y responsabilidad social en todos los niveles;
7. Articular las acciones de control social con los programas gubernamentales;
8. Efectuar la rendición de cuentas a los grupos de interés, garantizando la disposición al público de la información no confidencial de la entidad;
9. En materia de contratación, implementar y adoptar las normas vigentes; publicar la contratación de servicios y la adquisición de bienes de acuerdo con lo prescrito por la legislación vigente y lo fijado en el Código de Buen Gobierno; y establecer mecanismos de seguimiento a los contratos.

Colaboración Interinstitucional en la erradicación de prácticas corruptas: La ESE a fin de combatir la corrupción, se compromete a mejorar los sistemas de comunicación e información, sosteniendo una comunicación fluida con otras instituciones públicas, privadas y gremiales, y estableciendo pactos éticos frente al desempeño de la función administrativa y la contratación estatal, con el gran objetivo de construir cadenas éticas que vayan configurando unas buenas prácticas de integridad, transparencia y eficiencia en el ejercicio de la función pública. En ello la ESE desarrolla e implementa la Política del Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo (SARLAFT), materializada en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, el cual se actualiza anualmente, así como el seguimiento y evaluación de los riesgos de corrupción que se puedan presentar.

Compromiso en la Lucha Antipiratería: La ESE velará porque se respeten las normas de protección a la propiedad intelectual y los derechos de autor, estableciendo una política antipiratería. En ella la Entidad se compromete a excluir de la entidad el uso de cualquier tipo de software o archivo de audio y video que no esté debidamente licenciado.

POLÍTICAS DE COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN

La Seguridad de la Información se orienta a preservar: a) Confidencialidad, asegurando que sólo quienes estén autorizados puedan acceder a la información; b) Integridad, garantizando que la información y sus métodos de proceso sean exactos y completos y c) Disponibilidad, permitiendo que los usuarios autorizados tengan acceso a la información cuando lo requieran.

Compromiso con la Comunicación Pública

La ESE se compromete a que su comunicación pública esté encaminada a la difusión de información y mensajes con distintos propósitos, dirigida a un público masivo a través de los diferentes medios de



comunicación como: página web, correos electrónicos, televisión, prensa, radio e internet, audiencias públicas como la rendición de cuentas a la ciudadanía, entre otros.

Compromiso con la Comunicación Organizacional

La ESE se compromete a su comunicación organizacional esté orientada a la construcción de sentido de pertenencia y al establecimiento de relaciones de diálogo y colaboración entre los servidores públicos de la Empresa; para ello la Administración establecerá procesos y mecanismos comunicativos que garanticen la interacción y la construcción de visiones comunes.

Compromiso de Confidencialidad

La ESE se compromete a vigilar que los servidores públicos que manejan información privilegiada que es reserva de la Entidad no sean publicados o conocida por terceros. Quienes incumplan estos acuerdos o compromisos de confidencialidad serán sancionados de acuerdo con el régimen disciplinario. Ninguno de los grupos de interés podrá directa o indirectamente utilizar información privilegiada y confidencial de la Entidad para sus propios intereses.

Sin perjuicio de lo dispuesto en las leyes sobre la difusión de información de interés público, se mantendrán el sigilo, la reserva y la discreción en relación con los datos e informes que se conocieran por razón del cargo, en cumplimiento de lo fijado por el artículo 12 de la Ley 57 de Julio 5 de 1985.

Compromiso frente a la revelación de la información

La ESE manifiesta su compromiso en realizar y presentar a la junta Directiva la política de revelación de información, teniendo de presente la información que se puede revelar, la forma como debe revelarse, identificando los cargos y responsables del manejo de la información de los datos incluidos en los registros individuales de prestación de servicios de salud (RIPS), sistema nacional de Vigilancia en salud pública (SIVIGILA) y similares.

POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Compromiso con la Comunidad

La ESE manifiesta su compromiso en brindar sus servicios de salud en aplicación a las características del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud como son la accesibilidad, oportunidad, seguridad, pertinencia y continuidad, buscando la mejora en la salud física y mental de los usuarios y en la calidad de vida de la población, respetando la dignidad humana, la intimidad, la libertad de conciencia y de cultos.

Compromiso con la Información y Comunicación a la Comunidad

La ESE manifiesta su compromiso en que los estados e informes económicos, financieros, contables y de gestión presentados a los respectivos entes de regulación y control por la entidad, así como cualquier otra información sustancial, deben ser dados a conocer y estar disponibles para la comunidad, la cual tiene derecho a informarse permanentemente de todos los hechos que ocurran dentro de la Entidad y que no sean materia de reserva.



Compromiso con la Rendición de Cuentas

La ESE, se compromete a realizar una efectiva rendición de cuentas de manera periódica, con el objeto de informar a las entidades de vigilancia y control y a la ciudadanía sobre el proceso de avance y cumplimiento de las metas contenidas en los Planes de Gestión, Estratégico, Tácticos, de Acción u operativos, y en especial de la forma como se está ejecutando el presupuesto de la empresa.

Compromiso con la Atención de Quejas y Reclamos

La ESE manifiesta su compromiso, que a través de la Oficina de Atención al Usuario da curso a las quejas, solicitudes, reclamaciones, consultas e informaciones referentes a la administración, a las cuales se les dará respuesta en los términos previstos por la ley; para lo cual dispondrá de los instrumentos técnicos y electrónicos necesarios para dar un excelente servicio a la ciudadanía.

POLÍTICA FRENTE AL MEDIO AMBIENTE

Responsabilidad con el Medio Ambiente

La ESE, se compromete a conservar los recursos naturales para minimizar los impactos ambientales derivados de la ejecución de sus actividades, que puedan repercutir en el deterioro de la calidad ambiental interna y del entorno, a través del fortalecimiento de un sistema de gestión ambiental integral dando cumplimiento a los requerimientos legales manteniendo los estándares de calidad definidos.

Compromisos con el medio Ambiente

La ESE se compromete a implementar las siguientes acciones ambientales:

1. Asegurar el cumplimiento de los requisitos ambientales vigentes, como también de los procesos, procedimientos y estándares de la institución.
2. Divulgar a todo el personal la política, principios, normas, valores y directrices ambientales con el fin de sensibilizar al personal de los riesgos y el impacto al medio ambiente, que se produce por el manejo de los residuos hospitalarios y el uso irracional de los recursos naturales.
3. Definir indicadores y realizar evaluaciones periódicas del desempeño ambiental del Hospital y sus trabajadores, comparando los resultados con las mejores prácticas de manejo, actores involucrados y las organizaciones externas que intervienen en el proceso con el fin de lograr un mejoramiento continuo.


POLÍTICAS FRENTE A LOS GRUPOS DE INTERÉS.

La Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl, reconoce como sus grupos de interés a los usuarios o clientes y sus familias, los colaboradores y sus familias, los públicos de interés y otros públicos de interés, entre otros, así:

GRUPOS DE INTERÉS DE LA ESE			
Clientes	Colaboradores	Públicos de Interés	Otros Públicos de Interés
Empresas Administradoras de planes de Beneficio y demás pagadores de servicios	Servidores públicos y sus familias y	Proveedores	



	demás servidores	Organos de inspección, vigilancia y Control	
Usuarios y sus familias	Junta Directiva	Benefactores o Cooperantes	Personas o colectivos que en casos estratégicos o coyunturales puedan ser incluidos en el proceso de relacionamiento
	Gerente	La academia	
	Revisoría	El Gobierno	
	Fiscal	La Comunidad	
	a). Personal de Planta b). Personal de Contrato c). Aprendizices del SENA	Las organizaciones Sociales	
Empresas Sociales del Estado y otras Instituciones Prestadores de Servicios de Salud	Outsourcing	Organizaciones no gubernamentales (Gremios – ONG – Entre otros)	

 **Compromiso frente a los Conflictos de Interés:** La ESE, se compromete a aplicar en forma permanente los lineamientos, que garantizan la prevención, manejo, divulgación y resolución de los conflictos de interés.

PRÁCTICAS QUE DEBEN EVITARSE PARA LA PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.


Sin perjuicio de la ampliación de estas prohibiciones, el personal de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl, se abstendrá de utilizar las siguientes prácticas en su accionar diario:


1. Utilizar indebidamente información privilegiada y confidencial en contra de los intereses del Hospital.
2. Participar, directa o indirectamente, en interés personal o de terceros, en actividades que impliquen competencia del Hospital o en actos respecto de los cuales exista conflicto de intereses.
3. Realizar actividades que atenten contra los intereses del Hospital.
4. Gestionar, por sí o por interpuesta persona, negocios que le originen ventajas que, conforme a las normas constitucionales, legales, reglamentarias y los principios de la gestión pública, lesionen los intereses del Hospital;
5. Utilizar su posición en el Hospital para obtener para sí o para un tercero tratamientos especiales en negocios particulares con cualquier persona natural o jurídica.
6. Entregar y recibir dádivas a otros servidores públicos a cambio de cualquier tipo de beneficios.
7. Utilizar los recursos del Hospital para labores distintas de las relacionadas con su actividad, ni encausarlos en provecho personal o de terceros.
8. Gestionar o celebrar negocios con el Hospital para sí o para personas relacionadas, que sean de interés para los mencionados.
9. Aceptar, para sí o para terceros, donaciones en dinero o especie por parte de contratistas o cualquier persona relacionada o no con el Hospital, o de personas o entidades con las que el Hospital



sostenga relaciones en razón de su actividad, que conlleve a generar cualquier clase de compromiso no autorizado.

10. Participar en procesos de selección o contratación cuando estén incurso en alguna de las situaciones enunciadas en el acápite sobre prevención de conflictos.
11. Realizar proselitismo político o religioso aprovechando su cargo, posición o relaciones con el Hospital, no pudiendo comprometer recursos económicos para financiar campañas políticas; tampoco generará burocracia a favor de políticos o cualquier otra persona natural o jurídica.
12. Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión de del Hospital y en contra del buen uso de los recursos públicos.
13. Todo tráfico de influencias para privilegiar trámites.

 **Compromiso con Grupos Empresariales.** La ESE manifiesta su compromiso a declarar la existencia del Grupo Empresarial, cuando a ello haya lugar, haciendo visible al público interesado y a las entidades de control esta situación, por los medios idóneos.

 **Compromiso con la Resolución de Controversias.** La ESE manifiesta su compromiso en adoptar sistemas para la prevención, administración y resolución de controversias tales como el acuerdo directo, la amigable composición, la conciliación o el arbitraje.

POLÍTICAS CON CONTRATISTAS

Compromiso con la Finalidad de la Contratación Pública

La ESE, por disposición de la Ley, celebra contratos con contenido normativo y regulador del Derecho Privado, a los cuales se les aplica las restricciones y consecuencias derivadas del régimen de inhabilidades e incompatibilidades, así como los principios contractuales previstos en el Estatuto de Contratación Estatal, tales como la responsabilidad, selección objetiva, economía, celeridad, eficacia y transparencia.

POLÍTICAS FRENTE AL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN (MIPG) Y MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO MECI

La ESE, manifiesta su compromiso con el desarrollo del Sistema Integrado de Gestión entendido este como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. Así mismo, con el desarrollo del Modelo Estándar de Control Interno MECI, según las directrices fijadas en el MIPG. De igual manera, participación de auditorías externas, realización de autoevaluaciones para la mejora continua en la prestación del servicio.

POLÍTICAS SOBRE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO.

Compromiso con la Declaración del Riesgo

La ESE declara que en el desarrollo de sus actividades ocurren riesgos, por lo cual se compromete a adoptar mecanismos y acciones necesarias para la gestión integral de riesgos, que minimice el impacto de las



decisiones que toma la empresa se compromete a desarrollar la gestión del riesgo en todos sus componentes y niveles de la organización, y a implementar controles a los riesgos identificados, de tal forma que se garantice la minimización del riesgo, adoptando mecanismos que permitan identificar, valorar, revelar y administrar los riesgos propios de su actividad, acogiendo una autorregulación prudencial.

POLÍTICA NO DATA (NO DROGA, ALCOHOL Y TABAQUISMO)

La ESE manifiesta su compromiso con el establecimiento de la política de no alcohol, drogas y tabaquismo, en pro de prevenir, mejorar y conservar el bienestar y la calidad de vida de los Servidores Públicos, fomentando estilos de vida saludable y permitiendo un adecuado desempeño laboral.

POLÍTICA DE GESTIÓN TECNOLÓGICA

La ESE manifiesta su compromiso con el desarrollo de la política de la tecnología al interior de la misma, mediante la implementación gradual de adquisición de tecnología, administración de operaciones de tecnología y documentación, capacitación y entretenimiento de usuarios, además de buscar la mejora continua de las variables con las que se cuenta al momento de la elaboración del presente documento.

ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO

Comités para las buenas prácticas de integridad y buen gobierno

Comité institucional de Gestión y Desempeño

Es el organismo encargado de realizar seguimiento a la implementación del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), así como de revisar el cumplimiento de los objetivos estratégicos y políticas de desarrollo administrativo de la ESE. Esta instancia realizará el seguimiento al cumplimiento de las directrices, políticas, valores y principios fijados en el presente Código.



4. APROBACIÓN, ADOPCIÓN, DIVULGACIÓN Y SOCIALIZACIÓN

El Código de Integridad y Buen Gobierno de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl, será aprobado y adoptado por el por el Gerente mediante acto administrativo. Una vez, adoptado debe ser publicado y socializado a todos los servidores públicos de la empresa, a través de la Unidad Funcional de Talento Humano con el apoyo de los Subdirectores y líderes o gestores de procesos y a la vez, ser incluidos como módulo obligatorio en las acciones de inducción y reinducción de servidores de la Empresa.

4.1 RESPONSABILIDADES DE LA UNIDAD FUNCIONAL DE GESTIÓN HUMANA

La unidad funcional de gestión humana le corresponde cumplir las siguientes funciones:

1. Definir los canales y metodologías que se emplearan para el desarrollo de las actividades de implementación del código de integridad.
2. Construir, coordinar y aplicar estrategias para fortalecer los pilares de conducta ética al interior de la ESE.
3. Fijar las estrategias para la inducción y re inducción de los servidores públicos con el propósito de afianzar el conocimiento del código de integridad.
4. Participar en la programación de las acciones necesarias para la divulgación y difusión de los principios y valores éticos de la ESE.
5. Planear y apoyar las actividades para la actualización del Código de Integridad y Buen Gobierno, en lo relacionado con temas de Conducta, cuando así se requieran.
6. Hacer seguimiento y análisis a los resultados obtenidos en la implementación del código de integridad.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL

GARZÓN - HUILA

NIT: 891.180.026-5

CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO

Código: A2DG1041

Versión: 05

Vigencia: 26/02/2021

5. ANEXOS



IMPLEMENTACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO 2021

ACTIVIDAD	MES												RECURSOS			
	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	PERSONAL	FISICOS	TECNOLOGICOS	OTROS		
Realizar la socialización del código de integridad		X									X	X	X			
Evaluar el código de integridad (test)		X												X		
Realizar taller con el personal (Apoyo humanización)			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X				
Presentar videos con los valores del servidor público			X	X	X	X	X	X	X	X			X			
Hacer y presentar infografías al personal				X					X					X		
Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción				X									X			



6. CONTROL DE CAMBIOS

El control de cambios, describe las modificaciones realizadas al presente Manual de Procedimientos y define la nueva versión que se genera por cambios de fondo requeridos.

FECHA	CAMBIO	NUEVA VERSIÓN	ELABORÓ
26/02/2021	Actualización de quien realiza la aprobación y adopción del documento y las responsabilidades de la unidad funcional de gestión humana e inclusión de anexo.	05	ARIEL FERNANDO TOVAR MORERA

CODIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO		
Actualizado por: ARIEL FERNANDO TOVAR MORERA	Revisado por: ARMANDO OSORIO QUINTERO	Aprobado por: JOGE HUMBERTO GONZALEZ BAHAMON
Cargo: COORDINADOR PLANEACIÓN	Cargo: ASESOR DE GERENCIA	Cargo: GERENTE
Firma: 	Firma: 	Firma: 
Adopción Resolución Institucional No. 0189 del 26 de febrero de 2021: POR LA CUAL SE ADOPTAN LAS MODIFICACIONES AL CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO EN SU VERSIÓN 05 Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES		