



Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.

Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.
Manual: CODIGO DE INTEGRIDAD

 Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.	Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. Proceso: Gestión del talento humano Subproceso: Administración del Talento Humano Manual: CODIGO DE INTEGRIDAD	<table><tr><td>Código</td><td>A-TH-TH-M-01</td></tr><tr><td>Fecha</td><td>2025-08-15</td></tr><tr><td>Versión</td><td>5</td></tr></table>	Código	A-TH-TH-M-01	Fecha	2025-08-15	Versión	5
Código	A-TH-TH-M-01							
Fecha	2025-08-15							
Versión	5							

Estratégico	Misional	Apoyo	Evaluación y control
-------------	----------	-------	----------------------

Responsable

Lider de Talento Humano (Gestión del Talento Humano)

INTRODUCCIÓN

El Código de Integridad del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E y sus Unidades Básicas de Atención, se establece como herramienta pedagógica, formativa y de apropiación personal que orienta el comportamiento ético de los servidores públicos, contratistas, personal en formación o en entrenamiento y demás colaboradores vinculados a la institución.

Su finalidad es fortalecer los valores institucionales y fomentar la transformación de la cultura organizacional, promoviendo una gestión pública más integra, eficiente y orientada al servicio ciudadano, a través de la vivencia de principios, valores y normas de conducta, este Código busca recuperar la confianza del Estado, prevenir actos de corrupción y consolidar una cultura organizacional basada en transparencia, la responsabilidad, el respeto y la honestidad, permitiendo así una implementación coherente con las disposiciones constitucionales y legales vigentes.

OBJETIVO

Establecer los lineamientos institucionales que promuevan una cultura de integridad, transparencia, responsabilidad y humanización en el actuar de los servidores públicos del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E orientando sus decisiones y comportamientos conforme a los valores del servicio público al cumplimiento de la misión institucional y la satisfacción de los usuarios y su familia.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Propiciar espacios de cooperación, aceptación y reconocimiento entre los servidores públicos, colaboradores, personal en misión y en formación, con respecto al desarrollo de sus labores y funciones dentro de la entidad, actuando bajo los principios, valores, normas, políticas, conductas esperadas y de acuerdo con la plataforma estratégica, y procedimientos propios de la entidad.
- Velar por el cumplimiento de las responsabilidades, funciones y conductas a cargo de los nuevos colaboradores, trabajadores de empresas subcontratadas, personal en formación o en entrenamiento y funcionarios, garantizando que, a través del cumplimiento y adherencias de la normatividad vigente, de buenas prácticas y de la capacidad resolutoria ante las dificultades que se presentan en el día a día, se generen alternativas que permitan brindar servicios de salud con calidad y oportunidad.
- Cumplir con los requerimientos de los estándares del Sistema único de Acreditación en salud, Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, Programa de Transparencia y Ética Pública y demás sistemas implementados a nivel institucional que definan parámetros para la gestión de una cultura de integridad.

MARCO LEGAL

Ley 1474 de 2011 “Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública”

Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del Estado.

Ley 1952 del 28 de enero de 2019 “Por medio del cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionados con el derecho disciplinario”.

Ley 2016 de 2020 “Por la cual se adopta el Código de Integridad del servicio público colombiano”.

Ley 2195 de 2022: Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones. ARTÍCULO 31. PROGRAMAS DE TRANSPARENCIA Y ETICA EN EL SECTOR PUBLICO. Modifíquese el Artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, el cual quedara así, Artículo 73. Cada entidad del orden nacional, departamental y municipal, cualquiera que sea su régimen de contratación, deberá implementar Programas de Transparencia y Ética Publica con el fin de promover la cultura de la legalidad e identificar, medir, controlar y monitorear constantemente el riesgo de corrupción en el desarrollo de su misionalidad

DEFINICIONES

Para efectos de la comprensión de los diferentes aspectos que consagra el presente Código de Integridad para el Hospital Regional de Sogamoso E.S.E., se establecen los siguientes significados de las palabras y expresiones utilizadas:

Capacitación Laboral: Proceso de formación que se enfoca en dotar a los colaboradores de las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar su puesto de trabajo de manera eficiente

Clima Organizacional: El clima organizacional se define como un conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los individuos que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos.

Sistema Nacional de Integridad: Se crea este sistema, a cargo de la función pública, para coordinar la implementación del código a nivel territorial, así como para definir medidas de promoción y formación en integridad.

Transparencia: Principio que subordina la gestión de la entidad a las reglas que se han convenido y que expone la misma a la observación directa de los grupos de interés; implica, así mismo, el deber de rendir cuentas de la gestión encomendada.

Valor ético: Forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores éticos se refieren a formas de ser o de actuar para llevar a la práctica los principios éticos.

Visión: Establece el deber ser de la Entidad en un horizonte de tiempo, desarrolla su misión e incluye el plan de gobierno de su dirigente, que luego se traduce en el plan de desarrollo de la Entidad.

DESARROLLO DEL MANUAL

1. POLITICAS DE OPERACIÓN

- En la implementación del Código de integridad el Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. se retoman conceptos básicos y actitudes de comportamiento diarias, de las cuales se deben apropiar los colaboradores contratados, trabajadores de empresas subcontratadas, personal en formación, en la búsqueda de una organización moderna y eficiente, revitalizando las actitudes, principios y valores, en cada talento individual.
- El Hospital Regional de Sogamoso E.S.E., emanada en la función pública que cumple y tiene como fin principal promover tanto la prestación efectiva de los servicios de Salud a todos los usuarios de su jurisdicción dentro de los lineamientos definidos por el Estado, de conformidad con los principios y valores institucionales.
- Para cumplir tal labor, el Gerente se compromete a administrar la entidad bajo los preceptos de integridad y transparencia, así como gestionar eficientemente los recursos públicos, rendir cuentas, ser eficaces en la realización de sus cometidos, coordinar y colaborar con los demás entes públicos y responder efectivamente a las necesidades de la población; para ello se llevarán a cabo las siguientes prácticas:
 1. Establecer las políticas necesarias para cumplir los fines misionales.
 2. Asegurar que las políticas institucionales trazadas se cumplan.
 3. Cumplir las disposiciones constitucionales y legales.
 4. Ejecutar eficientemente el plan estratégico.
 5. Gestionar eficientemente la estrategia a través de las herramientas adoptadas por la entidad para tal fin.

2. PLATAFORMA ESTRATÉGICA DE LA INSTITUCIÓN

El Gerente, junto con el equipo directivo, reitera su compromiso de orientar todas sus actuaciones hacia el cumplimiento de la Plataforma estratégica del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. Aprobada mediante acuerdo No. 006 del 20 de junio de 2024 dicho acuerdo aprueba el Plan de desarrollo y la plataforma estratégica para la vigencia 2024-2027 bajo el lema institucional "Un Hospital en el que puedes confiar".

3. MISIÓN

"El Hospital Regional de Sogamoso E.S.E, es una Institución prestadora de servicios de salud que trabaja permanentemente por preservar, mantener y recuperar la salud de sus usuarios mediante la aplicación de un modelo de Atención Integral, fundamentado en la humanización, la calidad de servicio, el mejoramiento continuo, la gestión del riesgo y la responsabilidad social, con el fin último de alcanzar la satisfacción y confianza de los usuarios y sus familias".

4. VISION

"Para el año 2030 el Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. se consolidará como una institución moderna, sostenible financieramente y reconocida a nivel departamental por ofrecer servicios integrales centrados en el usuario y su familia con excelencia clínica, calidad humana e innovación".

5. VALORES CORPORATIVOS E INTEGRIDAD

Los valores definidos por la entidad van en concordancia con el código de integridad y los lineamientos definidos por función pública, con base en lo anterior se describen los valores que representan a la institución.

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.
- 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.
- Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.
- Denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.
- Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor

- No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- 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.
- 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).
- No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.

RESPECTO: 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

- 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.
- 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.

LO QUE NO HAGO

- Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente bajo ninguna circunstancia.
- Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

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

- Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y el país
- 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
- Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

LO QUE NO HAGO

- Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- 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.
- No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.

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.
- Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.

- No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- 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.

DILIGENCIA: Cumpro 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

- Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- Cumpro con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- Aseguro la calidad encada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.
- Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.

LO QUE NO HAGO

- No malgasto ningún recurso público
- 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.
- No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo

HUMANIZACIÓN: Es el compromiso ético y consciente de reconocer, respetar y dignificar al otro en todas sus dimensiones - física, emocional, social y espiritual - promoviendo relaciones basadas en la empatía, el respeto, la solidaridad y el trato justo. Implica actuar con sensibilidad frente a las necesidades humanas, priorizando el bienestar, la comprensión y el cuidado mutuo.

LO QUE HAGO

- Escucho activamente y con empatía.
- Uso un lenguaje respetuoso, amable y cercano.
- Ofrezco atención cálida, respetuosa y centrada en la persona.
- Reconozco y valoro a cada persona sin importar su rol o condición.
- Promuevo la colaboración y el respeto mutuo.
- Mantengo la calma y la empatía en situaciones difíciles.
- Me preocupo por el bienestar físico y emocional de los demás.
- Me esfuerzo por entender la situación única de cada persona.
- Actúo con compasión, respeto, responsabilidad y solidaridad.
- Evalúo y ajusto mi comportamiento para mejorar la calidad humana de mi trabajo.

LO QUE NO HAGO

- Ignoro las emociones o necesidades de los demás.
- Me comunico de forma fría, técnica o despersonalizada.
- Presto atención mecánica, sin mostrar interés genuino.
- Juzgo, etiqueto o desvaloro a las personas.
- Impongo decisiones y no considero las opiniones del equipo.
- Reacciono con indiferencia, frustración o juicio ante emociones ajenas.
- Desatiendo señales de malestar o necesidad en otros.
- Trato a todos por igual sin reconocer sus diferencias o necesidades particulares.
- Actúo desde la rutina, sin conciencia de los valores humanos.
- Actúo automáticamente sin cuestionar mi impacto en los demás.

6. SOCIALIZACION Y ESTRATEGIAS DE COMUNICACION

- **Capacitación periódica:** Fortalecer y actualizar de manera continua los conocimientos, habilidades y actitudes de los colaboradores con el fin de adoptarlos a los cambios tecnológicos, normativos y a las mejoras practicas institucionales. Esto permitirá asegurar un desempeño eficiente, ético y seguro en el desarrollo de sus funciones.

- **Divulgación del Código de Integridad:** Promover el conocimiento y la apropiación de los principios y valores éticos que rigen el comportamiento en la función pública, tanto en servidores públicos como en contratistas a través de diversas estrategias como capacitación, talleres, charlas y la difusión de documentos relevantes.
- **Evaluaciones periódicas del clima organizacional:** Realizar de manera sistemática encuestas o instrumentos de evaluación que permitan conocer la percepción de los colaboradores frente a su entorno laboral. Esta información es clave para identificar oportunidades de mejora, fortalecer el bienestar organizacional y promover un ambiente laboral positivo, ético y productivo dentro del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.

BIBLIOGRAFÍA

- Ley No. 2016. Diario oficial 51.240 de la República de Colombia, Bogotá 27 de febrero de 2020
- Ley 2016 de 2020 - Código de Integridad
- Ley 1474 de 2011 - Estatuto Anticorrupción
- Ley 1952 de 2019 - Código General Disciplinario
- Decreto 612 de 2018 - Articulación de planes institucionales
- Ley 909 de 2004 - Gestión del talento humano en el Estado
- Manual de Implementación Código de integridad, Departamento Administrativo de la Función Publica DAFP

CONTROL DE CAMBIOS

Control de Cambios

Versión	Fecha	Elaborado / Actualizado por:	Descripción del cambio
00	09/11/2012	Armando Ochoa Camargo	Resolución No 437 Código de ética y buen gobierno.
01	20/12/2016	Armando Ochoa Camargo	Actualizaciones políticas institucionales, Se incluye políticas de gestión Documental, Seguridad y salud en el trabajo, SARLAFT, política comportamientos agresivos. Se actualizan Derechos y deberes de usuarios.
02	10/11/2019	Armando Ochoa Camargo	Inclusión código de Integridad.
03	25/06/2021	Armando Ochoa Camargo	Actualización del manual en la nueva estructura documental, inclusión de nuevas políticas institucionales de operación, actualización del marco teórico y la planeación estratégica. Actualizar código de ética y buen gobierno con lo establecido en la Circular Externa 20211700000004-5 de 2021 emitida por la Superintendencia de Salud
04	29/02/2024	Catalina Chaparro Penagos	Se Actualiza Manual separándolo de código de Ética y Buen Gobierno dejándolo únicamente con el código de Integridad.
05	15/08/2025	Armando Ochoa Camargo	

Control de Emisión

Elaborado por:

Armando Ochoa Camargo

Cargo:

Líder de Gestión de Talento Humano

Revisado por:

Andrea Milena Benítez Malaver

Cargo:

Líder de Desarrollo Organizacional

Aprobado por:

Erika Natalia Sánchez Medina

Cargo

Subgerente Administrativo y Financiero

COPIA CONTROLADA