

 <p>E.S.E Hospital <i>San Jerónimo</i> Trabajamos por ti, por tu salud</p>	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 1 de 43

CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERIA

2021

1

E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería

Dirección: Carrera 14 No. 22-200

Citas Médicas Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454

esesanjeronimo.gov.co

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicitaciones, serán respondidas en este correo: pqrf@esesanjeronimo.gov.co

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 2 de 43

**RESOLUCIÓN NÚMERO 187
(13 de Mayo de 2021)**

Por medio del cual se actualiza el Código de Ética y Buen Gobierno de la ESE Hospital San Jerónimo De Montería

EL Agente Especial Interventor de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA, identificada con el NIT 891.079.999-5, designado por la Superintendencia Nacional de Salud mediante Resolución No. 000360 del 1 de febrero de 2019, modificado por medio de la Resolución N.º 006240 del 25 de junio de 2019, y posesionando mediante Acta de Posesión de la Superintendencia de Medidas Especiales (S.D.M.E) 013 de 26 de junio de 2019, prorrogada por Resolución No 007566 de 01 de agosto de 2019, prorrogada por la resolución 009242 del 30 de julio de 2020, prorrogada por la resolución 024 del 2 de febrero de 2021, en ejercicio de sus facultades Constitucionales y legales, en especial, las conferidas la Resolución 2599 de 2016 y resolución 2555 de 2010:

CONSIDERANDO:

Que mediante Resolución Número 000360 del 1 de febrero de 2019, la Superintendencia Nacional de Salud ordenó la posesión inmediata de los bienes, haberes y la Intervención Forzosa Administrativa para Administrar la E.S.E. HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA, identificada con el NIT 891.079.999-5, ubicada en la Carrera 14 #22-200 del municipio de Montería, por el término de seis (6) meses, con la finalidad de garantizar la adecuada prestación del servicio de salud, de conformidad con las normas que rigen el Sistema General de Seguridad Social en Salud y lo dispuesto en el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero y su prorroga .

Que para el efecto designó como Agente Especial Interventor al Doctor **OMAR ALEXANDER PRIETO GARCÍA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.686.044 de Bogotá D.C y en ese sentido quedó facultado para ejercer las funciones de Representante Legal del HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA, a partir de la fecha de su posesión, correspondiéndole la guarda y administración de los bienes que se encuentran en poder de la entidad junto con los demás deberes y facultades que les asigna la ley.

Posteriormente la Superintendencia Nacional de Salud, mediante Resolución No. 006240 del 25 de junio de 2019, removió al anterior Interventor **OMAR ALEXANDER PRIETO GARCIA** y designó como nuevo Agente Especial Interventor al Doctor **RUBEN DARIO TREJOS CASTRILLON**, quien toma posesión en el cargo mediante acta 013 de 26 de junio de 2019 de la superintendencia delegada de medidas especiales, con plenas facultades de representante legal de la E.S.E. Hospital San Jerónimo de Montería, Córdoba.

Que la Superintendencia Nacional de Salud mediante Resolución Número 007566 de 01 de agosto de 2019 prorrogó la medida de intervención forzosa administrativa para administrar la ESE HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA identificada con el Nit No. 891.079.999-5 ordenada mediante Resolución 00360 del 01 de febrero de 2019, por el terminó de un año, es decir desde el 02 de agosto de 2019 hasta el 02 de agosto de 2020.

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 3 de 43

Que la Superintendencia Nacional de Salud mediante resolución número 009242 del 30 de julio de 2020, ordena ampliar el periodo de intervención forzosa administrativa para administrar hasta el día 3 de febrero de 2021.

Que la Presidencia de la Republica de Colombia mediante resolución número 024 del 02 de febrero de 2021, ordena ampliar el periodo de intervención forzosa administrativa para administrar hasta el día 3 de febrero de 2022.

El Agente Especial Interventor designado ejercerá las funciones de Representante Legal de la ESE HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA- CÓRDOBA a partir de la fecha de su posesión y tendrá la guarda y administración de los bienes que se encuentren en poder de la entidad junto con los demás deberes y facultades que les asigne la ley, según el artículo 5 de la Resolución Número 000360 del 1 de febrero de 2019 y el artículo 2 de la Resolución 2599 del 2016, expedida por la Superintendencia Nacional de Salud.

Que la Circular Instructiva de la Superintendencia de Salud, del 01 de agosto de 2007, exige a las IPS adoptar el Código de Buen Gobierno y de Ética.

Que la Ley 489 del 29 de diciembre de 1998, creo el sistema de desarrollo administrativo en sus artículos 15 a 23 y otorgo competencias al Departamento Administrativo de la Función Pública para formular las políticas de desarrollo administrativo.

Que, por medio de la Resolución No.101 del 17 de marzo de 2020, se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión "MIPG" en la ESE Hospital San Jerónimo de Montería".

Que, dentro de las líneas estratégicas de política formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de la cual se deben desarrollar programas y acciones encaminadas a fomentar los valores propios del servidor público.

Que, el Código de Integridad hace parte del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual fue adoptado mediante el Decreto Nacional 1499 del 11 de septiembre de 2017 y aplica a todas las entidades y organismos públicos, independientemente de su naturaleza jurídica, rama del poder público o nivel al que pertenezcan.

Que la resolución No. 094 de 11 de marzo de 2020 – Por la cual se Actualiza el Código de Buen Gobierno.

Que la resolución No. 218 de 12 de Junio de 2020 – Por el cual se integra el Código de Buen Gobierno y Ética de la E.S.E. Hospital San Jerónimo de Montería con el Código de Integridad del Servidor Público del Modelo Integrado de Gestión MIPG.

Que acorde a lo anterior la E.S.E debe responder a la actualización de los diferentes documentos de gestión, por lo que se hace necesario la revisión permanente de los mismos, en ellos la actualización del código de ética y buen gobierno.

En mérito de lo anterior;

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 4 de 43

RESUELVE:

Artículo Primero: Actualizar: Actualícese el Código de Ética y Buen Gobierno, el cual incluye los cinco valores (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia), cada uno de ellos con una serie principios de acción asociados en términos positivos (lo que hago como servidor público íntegro) y negativos (lo que no hago como servidor público íntegro) pertenecientes al código de integridad del modelo Integral de Planeación y Gestión, y deberá regir los actos de todos los servidores públicos de la ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERIA, así como los usuarios de nuestros servicios.

Parágrafo: El comité de Gestión y Desempeño de la ESE Hospital San Jerónimo será el encargado de realizar y aprobar los ajustes que requiera el código de Ética para su actualización en base a la normatividad legal vigente.

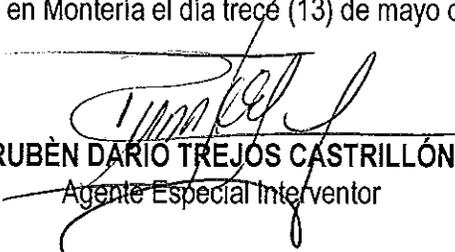
Artículo Segundo: Socialización: Este instrumento de moralización, debe ser difundido a través de los medios internos disponibles e incluirlo como criterio obligatorio de socialización en la etapa de inducción realizada a los trabajadores que ingresen a la institución sin importar la clase de vinculación que ostenten y realizando el respectivo seguimiento al cumplimiento de lo contemplado en este código.

Artículo Tercero: Publicación: Publíquese la actualización del código de ética y buen gobierno en la página web de la E.S.E.

Artículo Cuarto: Deroga: La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga lo establecido en la resolución 218 del 12 de junio de 2020.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE:

Se firma en Montería el día trece (13) de mayo de 2021


RUBÉN DARIO TREJOS CASTRILLÓN
 Agente Especial Interventor

Proyectó: Mónica Oviedo Amaris.- Jefe de Talento Humano

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 5 de 43

CONTENIDO

Presentación

Disposiciones Generales.

- 1 Antecedentes del código de ética y buen gobierno
- 2 Objetivo del Código
- 3 Ámbito de Aplicación.
- 4 Mecanismos para lograr un Buen Gobierno.

Marco de Referencia Corporativo

5. Historia de la ESE.
6. Plataforma estratégica
 - 6.1 Misión.
 - 6.2 Visión.
 - 6.3 Principios y Valores Institucionales.
 - 6.4 Valores
7. Organigrama General
8. Operacionalización de los Valores.

Código de Ética

9. Objetivos del código.
 - 9.1 Objetivos del código
 - 9.2 Objetivos específicos
10. Grupos de interés

Políticas para la Gestión Ética

11. Compromiso con el código de ética

Políticas entre la institución y los usuarios

12. Los derechos y deberes del trato humanizado
13. El profesional de la salud y su interacción con el paciente
14. Derechos y Deberes de los usuarios.
 - 14.1 Derechos de los pacientes
 - 14.2 Deberes del paciente

Entre los funcionarios de la institución

15. Integridad y ética laboral
16. Derechos de los servidores públicos.
17. Deberes de los servidores públicos
18. Comportamiento ético cotidiano en la institución
19. Principios básicos y mandamientos de la institución.

Política del manejo de la información.

20. Compromiso de confidencialidad

Política gestión del recurso humano

21. Compromiso con la protección y el desarrollo del talento humano

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 6 de 43

- 22. Responsabilidad social y servicio a la comunidad.
 - 22.1 Compromiso con la comunidad
 - 22.2 Información y comunicación con la comunidad
- 23. Compromiso con la rendición de cuentas
- 24. Atención de quejas y reclamos
- 25. Compromiso con el desarrollo sostenible
- 26. Compromiso con el respeto a los derechos fundamentales
- 27. Compromiso con el desarrollo del talento humano en salud y la gestión del conocimiento

Buen Gobierno

- 28. Políticas de Buen Gobierno Institucional
 - 28.1 Publicidad
 - 28.2 Transparencia.
 - 28.3 Equidad.

Buen Gobierno Administración de la Institución

- 29. Gerencia General.
 - 29.1 Propósito principal.
 - 29.2 Inhabilidades e Incompatibilidades.
- 30. Conflicto de Intereses.
- 31. Manejo de los conflictos de interés
- 32. Resolución de conflictos
- 33. Prohibiciones.

Controles de la ESE

- 34. Control Interno
 - 34.1. Control interno disciplinario
- 35. compromiso con la administración de riesgo y la legislación.
- 36. Revisor fiscal
- 37. Contraloría General de la República
- 38. Procuraduría General de la Nación.
- 39. Supersalud
- 40. Comités de la Institución.
- 41. Del Respeto al Cliente Interno y Externo.
- 42. Política Ambiental.
- 43. Compromiso Institucional Con la Política Ambiental.
- 44. Metas ambientales.

Causales de Destitución y Sanción.

- 45. Destitución.
- 46. Sanciones.
- 47. Faltas gravísimas

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 7 de 43

Administración y Resolución de Controversias.

- 48. Comisión de Buen Gobierno.
- 49. Funciones
- 50. Miembros

Parámetros de evaluación Vigencia, divulgación y reformas.

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 8 de 43

PRESENTACION

El Código Ética y Buen Gobierno es el Manual de la Empresa Social del Estado Hospital San Jerónimo de Montería, en el cual se plasman los principios, las reglas y las normas que rigen el manejo de las relaciones entre la administración y todos sus actores buscando con esto el beneficio de la Institución.

Esta iniciativa se enmarca, adicionalmente, en las tendencias recientes de la Gestión Pública orientadas a un diálogo transparente y cercano entre los ciudadanos y las instituciones de gobierno, en ese sentido, la 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, Ley 1712 de 2014 Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones, y la Ley 1757 de 2015 Por la cual se dictan disposiciones en materia de promoción y protección del derecho a la participación democrática; han generado el marco jurídico de estas iniciativas lideradas desde la Presidencia de la República, con el fin de mantener actualizado el presente código de ética se acuerda incorporar de forma automática a esta normativa la legislación que guarde relación con lo aquí regulado y que sea sancionada por la Presidencia de la Republica y publicada en el diario oficial, amén de las resoluciones y directivas que impartan los organismos y entes de control que regulen el sector.

Finalmente, la Alta Dirección en cabeza del Gerente, pone a disposición de los funcionarios y colaboradores de la Entidad este Manual de Ética y Buen Gobierno con el propósito de recuperar la confianza y legitimidad en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

LA ÉTICA Define el comportamiento y la conducta que permite la prestación de un servicio público con calidad a los usuarios y mantener relaciones armónicas entre compañeros y con proveedores. (Conjunto de costumbres y normas que dirigen o valoran el comportamiento humano en una comunidad.)

LA MORAL Es el conjunto de costumbres y normas que se consideran buenas para dirigir o juzgar el comportamiento de las personas en una comunidad.

BUEN GOBIERNO Define las políticas, procesos y procedimientos participativos, abiertos y transparentes, con los cuales la institución quiere ganar confianza en el sector de la salud y sus usuarios y favorecer un ambiente de trabajo cordial entre sus trabajadores.

El tema del buen gobierno corporativo es de especial importancia para los sistemas internos y externos de la Institución, pues es un requisito de cumplimiento obligatorio de acuerdo en lo establecido en la circular instructiva No. 045 de 2007.

Ese Hospital San Jerónimo, consciente de la importancia que tienen las prácticas de ética y buen gobierno, ha adoptado el presente Código, que compila los distintos mecanismos e instrumentos establecidos por la circular instructiva 045 del 2007 mediante la cual la Institución garantiza una gestión transparente de todas las actividades relacionadas con el desarrollo de su objeto social y asegura el respeto por los trabajadores beneficiarios, proveedores y usuarios en general.

8

E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería

Dirección: Carrera 14 No. 22-200

Citas Médicas Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454

esesanjeronimo.gov.co

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicitaciones, serán respondidas en este correo: pqrf@esesanjeronimo.gov.co

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 9 de 43

El texto del Código Ética y Buen Gobierno se encuentra disponible para consulta de sus trabajadores, clientes, y del público en general, además se incluirá como consulta en la página Web de la Institución.

DISPOSICIONES GENERALES

1. ANTECEDENTES SOBRE EL CODIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO EN ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERIA.

En el año 2007 se crea el Código de Ética y Buen Gobierno y se inician una serie de charlas para impulsar la socialización del código para la entidad y la reflexión e interiorización permanente, entre otros para hacer frente a las malas prácticas administrativas y asistenciales, y reportar sus avances al comité de coordinación de control interno.

Para la materialización del proyecto se conformo un comité de ética mediante Resolución N° 0481 DEL 2007, integrado por directivos, funcionarios y personal asistencial de la comunidad hospitalaria. Dicho comité elaboró un cronograma de actividades para el 2008 quienes trabajaron en la conceptualización de la ética y los valores, realizaron publicaciones como plegables de ética y convivencia, entregado a toda la comunidad hospitalaria.

En los documentos se plantea la ética como un conjunto de normas de conducta socialmente aceptadas; como un saber practico que se enseñan de distintas maneras y constantemente; como la forma de ser y de comportarse, de trabajar y divertirse, de hablar y de pensar, de estar con los demás y con uno mismo, lo que pone de relieve los valores de cada ser humano.

En diciembre de 2014, se reúne el Comité de Ética Institucional con el fin de revisar el código de ética y buen gobierno vigente en la institución y desde la construcción participativa y activa de cada uno de los integrantes actualizarlo, y a su vez cumplir con una de las solicitudes del MECI en el decreto 943 del 2014 y mejorar la interiorización de los valores y principios institucionales, preservar la ética empresarial, garantizar la transparencia de su gestión, reconocer y respetar los derechos de los pacientes y partes interesadas, incluyendo mecanismos de gobierno, conducta e información de la empresa, con el propósito de asegurar la confianza sobre su gestión.

Dicha actualización también se realizó teniendo en cuenta los requisitos contenidos en la guía técnica DAFP y la circular instructiva N° 045 de agosto de 2007 y el libro modelo de gestión ética para entidades del estado USAID.

Una vez terminada la actualización del Código de Ética y Buen Gobierno el comité dio su aprobación para su posterior implementación.

Las disposiciones señaladas a lo largo de este Código están enmarcadas en el ordenamiento legal vigente y las directrices de las políticas adoptadas por la Entidad para orientar su actuar y su relación con sus grupos sociales objetivo, estas políticas son de obligatorio cumplimiento por parte de todos los funcionarios públicos y contratistas, y señalan los comportamientos esperados frente a la gestión ambiental, la satisfacción de los usuarios y agentes del SGSSS, la seguridad y

9

E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería

Dirección: Carrera 14 No. 22-200

Citas Médicas Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454

esesanjeronimo.gov.co

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicitaciones, serán respondidas en este correo: pqrf@esesanjeronimo.gov.co

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 10 de 43

salud en el trabajo, la seguridad de la información, la rendición cuentas, la administración de los riesgos inherentes a las actividades que se desarrollen en cumplimiento de las funciones y obligaciones contractuales, entre otros aspectos que son reglados por sus directrices.

NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL

La ESE Hospital San Jerónimo de Montería, ha definido resoluciones y comités que de una u otra manera se comprometen con la ética y los valores: a continuación, se mencionan:

- Resolución N° 0317 de agosto 29 de 2007, por la cual se adopta el código de buen gobierno y ética de la institución.
- Resolución N° 0481 de diciembre 28 de 2007 por la cual se crea el comité de ética para la ESE Hospital San Jerónimo de Montería.
- Resolución N° 471 de 22 diciembre de 2014, “Por la cual se adopta el Comité de Ética y Buen Gobierno”.
- Resolución N° 051 del 25 de enero de 2016. “Por medio de la cual se cambia la denominación, actualiza y reglamenta el Comité de Ética de la E.S.E Hospital San Jerónimo de Montería”.
- Resolución N° 1568 de 21 de marzo de 2017, Por medio de la cual se conforma el comité de convivencia laboral y sus suplentes de la ESE Hospital San Jerónimo”
- Resolución N° 064 del 4 de marzo de 2018, por medio de la cual se actualiza el Código de Ética y de Buen gobierno de la E.S.E Hospital San Jerónimo de Montería.
- Resolución N° 213 del 7 de octubre de 2019 por medio de la cual se conforma el Comité de convivencia laboral.

2. OBJETIVO DEL CÓDIGO.

El objetivo del presente Código es compilar las políticas, normas, sistemas y principios que orientan las actuaciones de LA E.S.E HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERIA y de todas las personas vinculadas con ella, con el fin de preservar la integridad ética institucional, asegurar la adecuada administración de sus asuntos, el respeto por los trabajadores, por los usuarios, asegurando una adecuada prestación de los servicios de la institución y el conocimiento público de su gestión.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Código aplica a todas las actuaciones del Representante legal, los subdirectores, los Jefes de División, Jefes de Área, Empleados, Contratistas, Proveedores, Usuarios, con el fin de que la actuación de la organización se ajuste a los principios éticos y prácticas de buen manejo corporativo.

4. MECANISMOS PARA LOGRAR UN BUEN GOBIERNO.

- Aplicación de los Valores de la Empresa.
- Principios de Igualdad con todos los empleados.
- Obrar con buena fe, velando por los intereses empresariales.

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 11 de 43

- Honestidad en el Desempeño de funciones asignadas.
- Lealtad con la empresa y compañeros de trabajo.
- Seguimiento al buen gobierno por parte de todos los empleados.
- Trabajar por el bienestar de la empresa.

MARCO DE REFERENCIA CORPORATIVO

5. HISTORIA

La ESE HOSPITAL SAN JERONIMO tuvo su origen mediante Acuerdo 01 de febrero de 1946. Se instauró como una entidad de derecho público adscrito al Sistema Nacional de Salud.

En noviembre de 1991 se erige como Hospital Departamental según Ordenanza N°11 de la Asamblea de Córdoba acogiendo los términos y demás principios establecidos por la Ley 10 de 1990.

El 29 de noviembre de 1994, la Honorable Asamblea de Córdoba reestructura el Hospital San Jerónimo de Montería mediante Ordenanza 033 como una EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO, sometida al control de la Constitución según el artículo 300, numeral 10 y artículo 305 y decreto 1222 de 1986, ley 10 de 1990, ley 60 de 1993 y decreto 1776 de 1994.

La ESE HOSPITAL SAN JERONIMO cuenta con una cobertura total en los departamentos de Córdoba, Sucre y Antioquia; por tratarse de una IPS pública, sus principales clientes son los afiliados al régimen subsidiado, las EPS, población pobre no asegurada y población víctima, por tal motivo y como factor diferenciador la ESE HOSPITAL SAN JERÓNIMO trabaja en el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad y con el fin de prestar un mejor servicio y ofertar servicios de mejor calidad y conquistar nuevos mercado.

6. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas con el fin de generar resultados que atiendan a los planes de desarrollo y que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en los servicios. Este Modelo, en su versión actualizada está reglamentado por el decreto 1499 de 2017 de la Función Pública.

La ESE Hospital San Jerónimo de Montería, debe ir en armonía con la articulación del portafolio de servicios de la red pública y privada de su área de influencia, por esta razón, se propuso realizar los ajustes pertinentes y complementarios en el modelo de operación y de prestación de servicios que permita articular cada una de las áreas y procesos institucionales.

De esta manera, en sesión del comité de desarrollo administrativo del día 16 de octubre de 2019 se realizaron mesas de trabajo con la finalidad de realizar el análisis del organigrama actual y la presentación de propuesta de la nueva estructura.

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 12 de 43

En jornada de mejoramiento continuo desarrollada el día 18 de octubre de 2019, con un equipo multidisciplinario de colaboradores de las diferentes áreas se actualizó la plataforma estratégica de la institución, correspondiente a su Misión, Visión, Principios y Valores.

Posteriormente, a través de la Resolución 238 del 5 de noviembre de 2019, se aprobó la nueva estructura organizacional, así como el mapa de procesos, misión, visión, principios y valores institucionales y quedó establecida así:

6.1 MISIÓN:

“Somos una empresa social del estado de mediana y alta complejidad que presta servicios de salud a la población del departamento de Córdoba y su área de influencia, con un equipo tecnológico y humano altamente calificado, con enfoque científico, universitario e investigativo, garantizando una atención integral, con calidad y trato humanizado, en armonía con el medio ambiente”

6.2 VISIÓN:

“Seremos en el 2025 la mejor empresa social del estado prestadora de servicios de salud, con altos estándares de calidad a la acreditación”

6.3 PRINCIPIOS:

Calidad: Garantizar atención efectiva, oportuna, especializada, humanizada y continua, mediante la utilización de procedimientos técnicos - científicos.

Eficiencia: Garantizar una atención eficiente, contando con un talento humano calificado, adecuados recursos tecnológicos, combinados con la optimización de los recursos materiales y financieros.

Equidad: Entendida como la atención a los usuarios, en la medida en que los determinen sus necesidades particulares de salud, las disposiciones que rigen la seguridad social en salud y los recursos institucionales, sin que medien otros criterios que condicionen la atención o discriminen la población.

Humanización: Para nuestra institución el cuidado de sus pacientes está enmarcado no solamente en su enfermedad, sino también en brindar una excelente atención humana, que incluye acompañamiento asistencial, educativo y de soporte a la familia.

Sostenibilidad: Aumentar sustancialmente la financiación de la E.S.E satisfaciendo sus necesidades de las áreas asistenciales y administrativas, logrando un equilibrio financiero y social.

Trabajo en Equipo: Unir el esfuerzo con quienes participan en los procesos y actividades sin excepción, con armonía, cooperación, compromiso y responsabilidad compartida para multiplicar el logro de resultados en busca de los objetivos y metas comunes.

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 13 de 43

Integralidad: Los servicios de tecnologías de salud deben ser suministrados de manera completa para prevenir, paliar o curar la enfermedad con independencia de origen de la enfermedad o condición de salud.

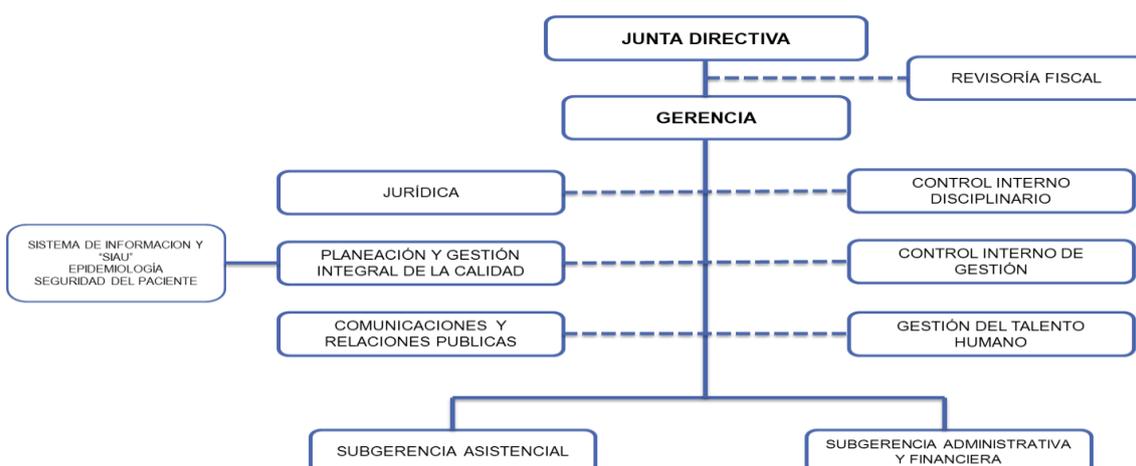
Oportunidad: La prestación de servicios y tecnologías de salud, deben proveerse sin dilataciones.

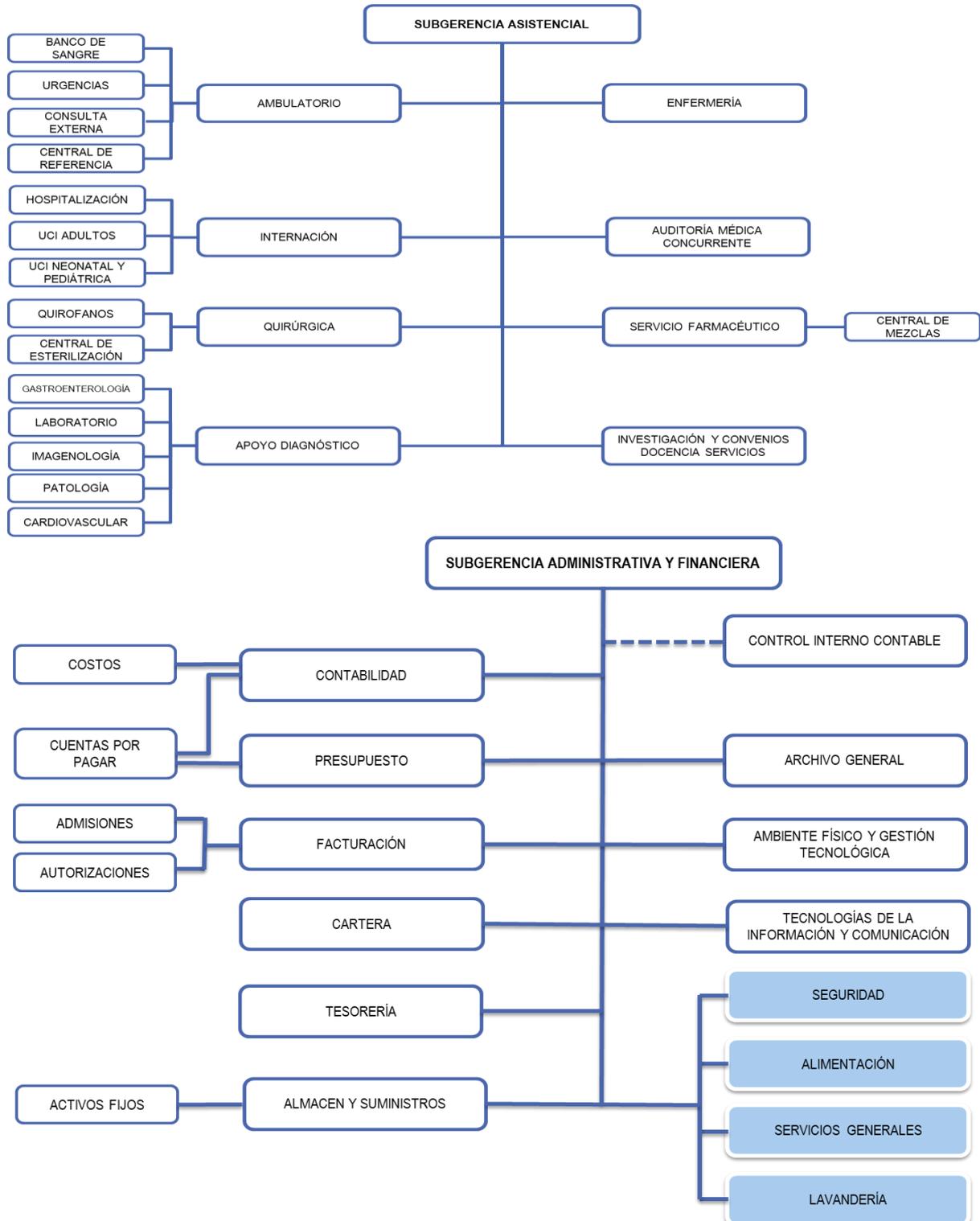
6.4 VALORES:

1. **Humanismo:** Brindo un trato cálido, humano y con empatía a todos.
2. **Honestidad:** Hago lo correcto de manera razonable, recatada, justa, coherente y sin engaños.
3. **Responsabilidad:** Cumplo con mis funciones de la mejor manera, con compromiso y amor por mi trabajo.
4. **Compromiso:** Cumplo con mis funciones de manera correcta, eficiente y transparente.
5. **Respeto:** Enmarco mis actuaciones en un trato considerado sin agravios, ofensas o perjuicios a los demás.
6. **Solidaridad:** Aporto mi conocimiento, trabajo y habilidades para conseguir un fin común.
7. **Lealtad:** Actuar con transparencia, rectitud, responsabilidad y profesionalismo en respuesta a la confianza depositada por los usuarios y sus familiares en la institución.

7. ORGANIGRAMA GENERAL:

El organigrama de la ESE HSJM, está constituido así:





	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 15 de 43

MAPA DE PROCESOS

E.S.E San Jerónimo de Montería



OBJETIVO GENERAL

Brindar atención integral a nuestros usuarios con criterios de eficiencia, eficacia y efectividad, cumpliendo los estándares de calidad establecidos según la normatividad vigente.

POLITICAS DE CALIDAD

Mediante la prestación de servicios de salud de excelente calidad, es prioridad para nuestra institución la satisfacción de las necesidades de nuestros clientes, bajo la filosofía de mejoramiento continuo en los procesos internos, sustentados en la seguridad del paciente, atención humanizada y principios de eficacia, equidad y oportunidad.

8. OPERACIONALIZACION DE LOS VALORES ÉTICOS EN LA E.S.E HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA.

El respeto y la prevalencia del interés colectivo sobre el particular y la defensa de la igualdad de oportunidades.

El compromiso con la paz, la democracia, la defensa del interés público, el ejercicio de los derechos humanos, la promoción de los deberes civiles y el desarrollo de la civilidad.

La integridad desde el punto de vista ético sería la manera de manejarse coherentemente con los valores personales y compartidos con la comunidad a la que pertenece.

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 16 de 43

La solidaridad como sentimiento de unidad basado en metas o intereses comunes. Asimismo, se refiere a los lazos sociales que unen a los miembros de una sociedad entre sí.

La calidad como forma de ser orientada a la mejora continua de los servicios, sistemas y procesos del modelo, con el propósito de crear valor por los usuarios.

La eficiencia permite utilizar los recursos disponibles de la manera más apropiada al emprender acciones de mejoramiento más ágiles, desburocratizadas y coordinadas, dando espacio a la innovación, la diversidad de actividades y metodologías.

La equidad equivale a justicia. Es dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad).

CODIGO DE ETICA

9. OBJETIVOS DEL CÓDIGO DE ETICA.

9.1 OBJETIVO GENERAL.

Recoger e implementar principios de orden ético, fundamentales para el desarrollo del recurso humano y de la empresa.

9.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Cumplir la constitución y la ley.
- Establecer reglas de conducta.
- Denunciar actividades delictivas.
- Procurar el desarrollo de valores de la ESE.
- Fomentar el compromiso y pertenencia por la empresa.}

10. GRUPOS DE INTERÉS.

Hace referencia a entidades, grupos o personas con quienes el hospital tiene contacto y establece una relación de mutuo beneficio en cumplimiento de su objeto social. El Hospital reconoce entre otros y como sus principales grupos de interés los siguientes:

Proveedores: Quienes prestan un servicio al hospital o de quienes se reciben bienes, información e insumos, constituyen con sus productos, imagen y experiencia, un soporte fundamental. El hospital orienta todo su esfuerzo y capacidad a satisfacer las expectativas de salud de sus clientes, es por ello que cultiva relaciones equitativas que garantizan seriedad y seguridad en el cumplimiento de obligaciones recíprocas.

Para la contratación y selección de proveedores el hospital adopta los principios definidos en las normas y leyes vigentes, por esto la contratación se realiza en un ámbito de libre competencia, con criterios de eficiencia y eficacia, orientada por los principios de buena fe, calidad, igualdad, moralidad, transparencia, economía, equidad, responsabilidad, imparcialidad, celeridad y

16

E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería

Dirección: Carrera 14 No. 22-200

Citas Médicas Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454

esesanjeronimo.gov.co

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicitaciones, serán respondidas en este correo: pqrf@esesanjeronimo.gov.co

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 17 de 43

autonomía de la voluntad.

Cliente interno: Hace referencia a todos los funcionarios que tienen la responsabilidad desde sus puestos de trabajo en cumplir una labor de apoyo asistencial y/o administrativo, logrando la plena satisfacción del paciente y su familia. Con el propósito de facilitar la interacción con el usuario interno el hospital adopta la normatividad vigente en la cual se dictan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en las relaciones de trabajo; igualmente a través del Comité de Convivencia Laboral o la instancia que haga sus veces se aplica la norma y se vela por un ambiente laboral en armonía que posibilite cumplir con los objetivos institucionales.

Cliente externo: Se refiere a cualquier miembro de la comunidad que accede a los servicios que ofrece la Institución.

El hospital cuenta con el proceso de atención al usuario a través del cual los pacientes, sus familias y la comunidad pueden presentar sus quejas, reclamos y sugerencias. Cualquier funcionario de la Institución puede y debe recibir y atender las quejas de usuarios que lo requieran.

Empresas administradoras de planes de beneficio: El gerente y su grupo directivo se comprometen a mantener buenas relaciones con todas las Empresas Administradoras de Planes de Beneficios (EAPB), acogiendo a los principios éticos y a la transparencia en estas relaciones. Es imperativo en todo caso, la calidad en la atención al usuario y un resultado ganadora en las negociaciones realizadas.

Comunidad: El hospital respeta su entorno y su comunidad, y está dispuesto a trabajar con ella en pro de objetivos comunes.

Alianza de usuarios: Dando cumplimiento a la normatividad vigente y en busca de la mejor relación con sus usuarios pacientes y familias, el hospital protocoliza la conformación y funcionamiento de la alianza de usuarios. Su objetivo es representar a usuarios que utilizan los servicios del hospital, velando por su derecho a recibir servicios de buena calidad, con oportunidad y trato humanizado, canalizando sus sugerencias, inquietudes y reclamos que contribuyen al mejoramiento de la eficiencia, eficacia y satisfacción del usuario y al mejoramiento de los procesos asistenciales.

Copacos: Es un espacio de concertación y de participación social entorno a la problemática de salud entre las organizaciones sociales, la administración local y las instituciones a fines de la salud que tienen como objetivos hacer control social, veeduría, fomentar la capacitación ciudadana y participar en el diseño de planes y programas en conjunto con las instituciones de salud. Existen para que se integren los diferentes actores sociales y el estado para participar en todas las etapas del proceso de formulación del Plan Local de Salud en el respectivo municipio.

Veedurías: Es el mecanismo democrático de representación que le permite a las personas y a las diferentes organizaciones comunitarias, ejercer vigilancia sobre la gestión pública, respecto a las autoridades; administrativas, políticas, judiciales, electorales, legislativas y órganos de

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 18 de 43

control, así como de las entidades públicas o privadas encargadas de la ejecución de un programa, proyecto, contrato o de la prestación de un servicio público.

POLÍTICAS PARA LA GESTIÓN ÉTICA

11.COMPROMISO CON EL CÓDIGO DE ÉTICA.

La ESE Hospital San Jerónimo de Montería manifiesta su clara disposición a autorregularse, para lo cual se compromete a encaminar sus actividades de conformidad con los principios enunciados en la Constitución, las demás normas vigentes, el presente Código de Buen Gobierno y el Código de Ética, orientándose hacia una gestión íntegra, con principios y valores éticos frente a todos sus grupos de interés.

POLITICAS ENTRE LA INSTITUCIÓN Y LOS USUARIOS

12.LOS DERECHOS Y DEBERES DEL TRATO HUMANIZADO.

- ✓ Llamar al paciente siempre por su nombre.
- ✓ Solicitar permiso para entrar a la habitación.
- ✓ Saludar amablemente al entrar en comunicación con cada usuario.
- ✓ Mantener siempre un contacto ocular directo y positivo.
- ✓ Comunicar al paciente cualquier procedimiento que se vaya a realizar explicando en qué consiste.
- ✓ Pedir autorización para examinar al paciente.
- ✓ Cuidar permanentemente su pudor y mantener la más celosa reserva sobre lo que se conoce del paciente por razones clínicas o gracias a su confianza.
- ✓ Ser comprensible con las preguntas del paciente y responderlas con claridad y usar un tono de voz amable.
- ✓ Entender la situación vivida por el paciente, respetando sus sentimientos.
- ✓ Respetar las creencias religiosas de cada paciente.

13.EL PROFESIONAL DE LA SALUD Y SU INTERACCION CON EL PACIENTE.

En la ESE Hospital San Jerónimo De Montería, la relación médico paciente se cumple en los siguientes casos:

- Por decisión voluntaria y espontánea de ambas partes.
 - Por acción unilateral del médico en caso de urgencias.
 - Por solicitud de terceras personas.
 - Por haber adquirido el compromiso de atender a personas que estén a cargo de una entidad privada o pública.
- ❖ El profesional de la salud no exigirá al paciente exámenes innecesarios, ni lo someterá a tratamientos o procedimientos quirúrgicos que no se justifiquen.
 - ❖ El profesional de la salud, usara los métodos y medicamentos a su disposición mientras subsista la esperanza de aliviar o curar la enfermedad.

18

E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería

Dirección: Carrera 14 No. 22-200

Citas Médicas Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454

esesanjeronimo.gov.co

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicitaciones, serán respondidas en este correo: pqrf@esesanjeronimo.gov.co

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 19 de 43

- ❖ El profesional de la salud, no expondrá a sus pacientes a riesgos injustificados, pedirá su consentimiento para aplicar los tratamientos médicos.

14.DERECHOS Y DEBERES DE LOS PACIENTES.

14.1. DERECHOS DE LOS PACIENTES.

1. Su derecho a elegir libremente al médico y en general a los profesionales de la salud, como también a las instituciones de salud que le presten atención requerida, dentro de los recursos disponibles del país.
2. Su derecho a disfrutar una comunicación plena y clara con el médico, apropiadas a su condiciones psicológicas y culturales, que le permitan obtener toda la información necesaria respecto a la enfermedad que padece, así como los procedimientos y tratamientos que se le vayan a practicar y al pronóstico y riesgo que dicho tratamiento conlleve; también su derecho a que él, sus familiares o representantes, en caso de procedimientos o en caso de inconsciencia o minoría de edad, consientan o rechacen estos procedimientos, dejando expresa constancia ojala escrita de su decisión.
3. Su derecho a recibir un trato digno respetando sus creencias y costumbres, así como las opiniones personales que tenga sobre la enfermedad que sufre.
4. Su derecho a que todos los informes de la Historia Clínica sean tratados de manera confidencial y secreta y que, sólo con su autorización, puedan ser conocidas.
5. A que se le preste atención de referencia y contrarreferencia que se requiera, de acuerdo a sus necesidades (Decreto 2759 de 1991, resolución 5261, artículo 2 y 7).
6. Derecho de vigilar y controlar el cumplimiento en la prestación de los servicios de salud, por parte de IPS (Resolución 2003 del 2014).
7. Su derecho a que se le preste durante todo el proceso de la enfermedad, la mejor asistencia disponible, pero respetando los deseos del paciente en el caso de enfermedad irreversible.
8. Su derecho a revisar y recibir explicaciones acerca de los costos por los servicios obtenidos, tanto por parte de los profesionales de la salud como por parte de las instituciones sanitarias. Al igual que el derecho a que en casos de emergencia, los servicios que reciba no estén condicionados al pago anticipado de honorarios.
9. Su derecho a recibir o rehusar apoyo espiritual o moral cualquiera que sea el culto religioso que profese.
10. Su derecho a que se respete la voluntad de participar o no en investigaciones realizadas por personal científicamente calificado, siempre y cuando se haya enterado a cerca de los objetivos, métodos, posibles beneficios, riesgos previsibles e incomodidades que el proceso investigativo pueda implicar.
11. Su derecho a morir con dignidad y a que se le respete su voluntad de permitir que el proceso de la muerte siga su curso natural, en la fase terminal de su enfermedad.
12. Derecho a preservar la vida, aun por encima de las creencias religiosas del mismo.

14.2 DEBERES DEL PACIENTE.

1. Procurar el cuidado de su salud y la de su comunidad. (Art. 49 de la Constitución).
2. Asistir oportuna y puntualmente a la citas en los horarios acordados.

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 20 de 43

3. Avisar con anterioridad, sino va asistir a la consulta o procedimiento y el motivo por el cual no lo va hacer.
4. Suministrar información veraz, clara y completa sobre su estado de salud e informar al personal médico sobre las alteraciones que se presenten en su estado de salud.
5. Cuidar y hacer uso racional de los recursos, las instalaciones, la dotación así como los servicios.
6. Tratar con dignidad el personal humano que lo atiende y respetar la intimidad de los demás pacientes.
7. Respetar tanto los bienes ajenos como también las creencias políticas y religiosas de los compañeros y personal que lo atiende, mantener en su sitio los elementos de uso común.
8. Seguir los tratamientos e instrucciones que brinda el personal de la salud para su bienestar físico y psicológico (tomar los medicamentos en dosis y horarios recomendados con la dieta sugerida) y acatar las disposiciones preventivas (hábitos higiénicos, cortar uñas, baño diario, lavado de dientes) para minimizar factores de riesgo.
9. Cancelar en caja cuando le corresponda de acuerdo a las cotizaciones y pagos obligatorios a los que haya lugar.

ENTRE LOS FUNCIONARIOS DE LA INSTITUCIÓN

15. INTEGRIDAD Y ETICA LABORAL

La integridad, que comprende aspectos como el carácter, la decencia y la honestidad de la gente, es el verdadero cimiento de cualquier empresa, independientemente de cuál sea su posición en la institución, el cargo que ocupe o lo que hagan los demás, conserve siempre su integridad, siguiendo estas recomendaciones:

- ❖ Trabaje completas sus horas laborales.
- ❖ Llame para informar que está enfermo sólo si esto es cierto.
- ❖ Use los equipos de oficina con fines laborales únicamente.
- ❖ Dígame a sus colegas que no va a mentir para ayudarles, si le piden que respalde alguna mentira.
- ❖ Use la papelería de la empresa sólo con fines laborales.
- ❖ Sea honesto en los reportes de gastos que presente.
- ❖ Haga tan pocas llamadas personales como le sea posible.
- ❖ Use los medios electrónicos sólo con motivos laborales.
- ❖ No traer a familiares a la institución.
- ❖ Cuidar las herramientas de trabajo.

16.DERECHOS DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.

De conformidad con el artículo 33 de la Ley 734 del 5 de febrero del 2002, y la Constitución política de Colombia los derechos de los servidores públicos son los siguientes.

- ❖ Percibir puntualmente la remuneración fijada o convenida para el respectivo cargo.
- ❖ Disfrutar de la seguridad social en la forma y condiciones previstas por la ley.
- ❖ Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 21 de 43

- ❖ Participar en todos los programas de bienestar social que para sus servidores y familiares establezca el estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y programas vacacionales.
- ❖ Disfrutar de estímulos e incentivos morales y pecuniarios.
- ❖ Obtener permisos y licencias en los casos previstos en la ley.
- ❖ Recibir tratamiento cortés con arreglo a los principios básicos de las relaciones humanas.
- ❖ Participar en los concursos que le permitan obtener promociones dentro del servicio.
- ❖ Obtener el reconocimiento y pago de las prestaciones consagradas en los regímenes generales especiales.
- ❖ Los demás que señale la constitución, las leyes y reglamentos.

17. DEBERES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.

En virtud de los deberes de los servidores públicos y de acuerdo con el artículo 34 de la Ley 734 del 5 de febrero de 2002 y la Constitución Política de Colombia se hace mención de los siguientes deberes entre otros.

- ❖ Cumplir con diligencia, eficiencia e imparcialidad el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o perturbación injustificada de un servicio esencial, o que implique abuso indebido del cargo o función.
- ❖ Formular, decidir oportunamente o ejecutar los planes de desarrollo y los presupuestos, y cumplir las leyes y normas que regulan el manejo de los recursos económicos públicos, o afectos al servicio público.
- ❖ Utilizar los bienes y recursos asignados para el desempeño de su empleo, cargo o función, las facultades que le sean atribuidas, o la información reservada a que tenga acceso por razón de su función, en forma exclusiva para los fines a que están afectos.
- ❖ Custodiar y cuidar la documentación e información que por razón de su empleo, cargo o función conserve bajo su cuidado o a la cual tenga acceso, e impedir o evitar la sustracción, destrucción, ocultamiento o utilización indebidos.
- ❖ Tratar con respeto e imparcialidad las personas con las que se tenga relación por razón del servicio.
- ❖ Cumplir las disposiciones que sus superiores jerárquicos adopten en ejercicio de sus atribuciones, siempre que no sean contrarias a la Constitución Nacional y a las leyes vigentes y atender los requerimientos y citaciones de las autoridades competentes.
- ❖ Desempeñar el empleo, cargo o función sin obtener o pretender beneficios adicionales a las contraprestaciones legales y convencionales cuando a ellas tenga derecho.
- ❖ Acreditar los requisitos exigidos por la ley para la posesión y el desempeño del cargo.
- ❖ Realizar personalmente las tareas que le sean confiadas, responder por el ejercicio de la autoridad que se le delegue, así como por la ejecución de las órdenes que imparta, sin que en las situaciones anteriores quede exento de la responsabilidad que le incumbe por la correspondiente a sus subordinados.
- ❖ Dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales.
- ❖ Denunciar los delitos, contravenciones y faltas disciplinarias de los cuales tuviere conocimiento, salvo las excepciones de la ley.

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 22 de 43

- ❖ Actuar con imparcialidad, asegurando y garantizando los derechos de todas las personas, sin ningún género de discriminación, respetando el orden de inscripción, ingreso de solicitudes y peticiones ciudadanas, acatando los términos de ley.
- ❖ Permanecer durante la jornada laboral y dentro del sitio o lugar donde debe desempeñar sus labores.
- ❖ Portar el carnet de identificación que debe contener nombre completo y cargo del funcionario en lugar visible.

18. VALORES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

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

Lo que se debe hacer:

- Cuando se tenga dudas respecto a la aplicación de mis deberes, buscar orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo
- Facilitar el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.
- Denunciar las faltas, delitos o violaciones de derechos de las que se tengan conocimiento en el ejercicio de su cargo.
- Apoyar y promover espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con su cargo o labor.

Lo que no se debe hacer:

- No dar trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- No aceptar incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que les ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- No usar recursos públicos para fines personales relacionados con su familia, estudios, esto incluye el tiempo de la jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con sus labores, entre otros.
- No ser descuidado con la información a su cargo, ni con su gestión.

- ❖ **RESPECTO:** Reconocer, valorar y tratar 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 se debe hacer:

- Atender con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de las palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden.
- Estar abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas.

Lo que no se debe hacer:

- Nunca actuar de manera discriminatoria, grosera o hiriente, en ninguna circunstancia.
- No agredir, ignorar o maltratar de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 23 de 43

- Nunca basar las decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.

❖ **COMPROMISO:** Ser consciente de la importancia de su rol como servidor público y estar en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona en sus labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Lo que se debe hacer:

- Asumir su papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que adquirido frente a la ciudadanía y al país
- Presto un servicio ágil, amable y de calidad.

Lo que no se debe hacer:

- No asumir que el trabajo como servidor es un “favor” que se le hace a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.
- Jamás ignorar a un ciudadano y sus inquietudes.

❖ **DILIGENCIA:** Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a su cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Lo que se debe hacer:

- Usar responsablemente los recursos públicos para cumplir con sus obligaciones.
- Cumplir con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral.
- Asegurar la calidad en cada uno de los productos que se entrega bajo los estándares del servicio público.
- Ser proactivo, comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente su labor y la de sus compañeros de trabajo.

Lo que no se debe hacer:

- No malgastar ningún recurso público.
- No evadir sus funciones y responsabilidades por ningún motivo.
- No postergar las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de su cargo.

❖ **JUSTICIA:** Actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Lo que se debe hacer:

- Tomar decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables.
- Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.

Lo que no se debe hacer:

- No promover ni ejecutar políticas, programas o medidas que afecten la igualdad y la libertad de personas.

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 24 de 43

- No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.

19.COMPORTAMIENTO ÈTICO COTIDIANO EN LA INSTITUCIÒN.

Se basa en principios de consideración hacia los demás. Algunos aspectos a tener en cuenta son los siguientes:

- ❖ Poner en práctica sus conocimientos profesionales en razón de brindar atención con calidad y trato humanizado.
- ❖ Ser puntual y no haga que los demás se vean en la obligación de esperarlo, pues con el tiempo sus colegas perderán la confianza en usted.
- ❖ Establecer para las personas a su cargo cronogramas de tiempo razonables para el cumplimiento de sus actividades.
- ❖ Reconocer e incentivar el buen desempeño de sus empleados.
- ❖ El trabajador no podrá autorizar el acceso de particulares y personal no autorizado a las áreas de acceso restringido.
- ❖ No apropiarse del mérito de otros para obtener reconocimientos.
- ❖ Abstenerse de hacer públicas las manifestaciones de afecto o conflicto entre parejas que atenten contra la moralidad pública.
- ❖ No sostener relaciones sexuales, encuentros y/o relaciones íntimas entre compañeros de trabajo y entre trabajadores y usuarios dentro de la entidad.
- ❖ Si debe corregir o reprobar el comportamiento de alguien, hágalo en privado. No hay necesidad de avergonzarlo delante de otras personas, ni de criticarlo a sus espaldas.
- ❖ No contestar de manera grosera a usuarios y empleados que solicitan información alguna.
- ❖ No adoptar los tratamientos muy familiares como: “mi reina ” “gorda”, “mi amor”, o “negrito” no son adecuados entre compañeros de trabajo en presencia de los usuarios.
- ❖ Respetar la privacidad de los demás, nunca revise el material que se encuentra sobre el escritorio de otra persona.
- ❖ No fumar en la institución.
- ❖ Mantener el tono de voz bajo, particularmente en espacios modulares donde las divisiones no llegan hasta el techo.
- ❖ Ofrecer apoyo moral a sus colegas, si lo necesitan y lo solicitan.
- ❖ Evitar propiciar situaciones que generen rumores que ofendan la dignidad de las personas.
- ❖ Procurar mantener ordenado su escritorio mientras esté trabajando, no acumule papeles innecesarios y tenga a mano los elementos indispensables para llevar a cabo su labor.
- ❖ No comer en sitios de trabajo.
- ❖ No maquillarse ni pintarse las uñas en el sitio de trabajo.
- ❖ Si se pide prestado un objeto a un compañero, devuélvalo lo más pronto posible, no espere a que se lo soliciten.
- ❖ No mantener encendido artefactos radiodifusores en sitios de trabajo.
- ❖ Si tiene poco trabajo, no busque a sus compañeros para distraerse: con seguridad están ocupados y les hará perder tiempo.
- ❖ Mantenerse siempre en su sitio de trabajo.
- ❖ No entrar en las oficinas de los demás sin pedir permiso, así la puerta esté abierta.
- ❖ No tratar a sus superiores por sus nombres.

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 25 de 43

- ❖ Tratar a sus compañeros de trabajo con respeto.
- ❖ No realizar ventas en las áreas de la institución, solo las autorizadas por la gerencia.

Las normas de cortesía son importantes en nuestro lugar de trabajo. La forma de comportarse en nuestra institución y de llevar a cabo nuestras actividades laborales es determinante si queremos proyectar una buena imagen.

20. PRINCIPIOS BASICOS Y MANDAMIENTOS DE LA INSTITUCIÓN.

La Institución, es una comunidad, y como toda comunidad funciona mejor cuando los empleados de las distintas esferas jerárquicas son corteses entre sí. Pero en ocasiones no basta con ser corteses, sino que es preciso tener un conocimiento exacto sobre lo que es apropiado decir, la forma correcta de actuar, el modo indicado de vestir o de escribir una carta. Este conocimiento puede ser instintivo, resultado de la buena crianza, o producto de la observación y la lectura de materiales apropiados. Sin embargo, las buenas maneras terminan por aplicarse en forma instantánea.

Las normas de cortesía dentro de la Institución generan una atmósfera agradable, por lo cual es lógico que prefiramos rodearnos de personas adecuadas y discretas. A continuación, detallaremos algunos principios básicos para el control en la empresa.

PRINCIPIOS	
<p><u>Puntualidad:</u> Ser puntual no significa llegar antes de tiempo a las citas o a la oficina de trabajo, sino cumplirlas a la hora acordada. Hay que olvidarse de las excusas: el éxito de toda persona es alcanzar la meta que se ha propuesto.</p>	<p><u>Discreción:</u> En el mundo empresarial la discreción desempeña un papel importantísimo. Ser discreto significa saber guardar las confidencias que le hacen, tanto aquellas relacionadas con la Institución como las de orden personal.</p>
<p><u>Imagen:</u> La imagen que proyectamos es como una tarjeta de presentación personal, todo aquello que los demás perciben acerca de nosotros en una primera mirada. La imagen de la empresa depende, en gran parte, de la buena impresión que los empleados causen en los demás.</p>	<p><u>Comunicación:</u> Una mala comunicación, tanto escrita como oral, puede impedir el progreso de una personal a nivel personal y profesional. No utilice palabras inapropiadas, hable claro y sepa escuchar; no haga chistes de mal gusto ni comentarios fuera de tono.</p>
MANDAMIENTOS	
<p>1- Todos los empleados debemos conocer nuestras funciones y campo de trabajo.</p>	<p>2- Debemos sonreír. Mantengamos un contacto ocular directo y positivo. Utilicemos un lenguaje adecuado (utilicemos palabras como “buenos días” – “desde luego” – “con mucho gusto” – “señor” – “señora”). Llamemos a nuestros clientes siempre por su nombre. Utilicemos la etiqueta siempre al hablar por Teléfono.</p>
<p>3- Debemos practicar el trabajo en equipo y</p>	<p>4- Debemos ser embajadores de la E.S.E.</p>

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 26 de 43

el servicio integral para crear un ambiente positivo.	dentro y fuera de la entidad. Digamos siempre cosas buenas. No hagamos comentarios negativos. Conozcamos todos nuestros servicios y recomendémoslos.
5- Debemos conocer las necesidades de nuestros clientes internos y externos.	6- Debemos estar facultados para resolver cualquier problema que se presente con el paciente. Las quejas de los pacientes debemos atenderlas como si fueran “nuestras”.
7- Debemos brindar acompañamiento al cliente cada vez que este lo requiera.	8- Debemos asegurarnos de tranquilizar al paciente, ofreciendo lo que pueda ayudarlo, inmediatamente para corregir cualquier problema.
9- Debemos tener un nivel impecable de aseo. Los uniformes deben ser pulcros. Cuidemos nuestra apariencia física. Portemos siempre nuestro carnet.	10. Debemos proteger todos los bienes de la Institución. Avisemos acerca de las deficiencias y fallas en los equipos, Ahorremos el consumo de los servicios públicos, conozcamos y apliquemos protocolos de evacuación ante una emergencia.

POLÍTICA DEL MANEJO DE INFORMACIÓN

21.COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

La ESE Hospital San Jerónimo de Montería, se compromete a que los servidores públicos que manejan información privilegiada firmen acuerdos de confidencialidad para que se asegure que la información que es reserva del hospital no sea publicada 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 puede directa o indirectamente utilizar información privilegiada y confidencial del hospital para sus propios intereses.

La información generada y consolidada en la institución con respecto de sus usuarios pacientes, funcionarios, proveedores y contratistas es de propiedad de la Institución y tiene el respaldo de la conservación segura y la confidencialidad en su manejo; esta confidencialidad sólo puede suspenderse por orden de una autoridad legal competente.

De acuerdo a la normatividad vigente ley 951 del 2005, todos los funcionarios que manejen asuntos del hospital, indistintamente de su vinculación deberán rendir informe de gestión al ser

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 27 de 43

desvinculado, entregando a quien lo reemplace en sus funciones los archivos en medio físico, magnético y activos fijos a su cargo.

POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO

22.COMPROMISO CON LA PROTECCIÓN Y EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

La ESE Hospital San Jerónimo de Montería se compromete con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, determinando políticas y prácticas de gestión humana que deben incorporar los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño. En este sentido, la ESE propende por la vinculación de los más capaces e idóneos a la administración, bien sea como servidores públicos o como contratistas.

23.RESPONSABILIDAD SOCIAL Y SERVICIO A LA COMUNIDAD

La ESE Hospital San Jerónimo de Montería, está comprometida con la comunidad en general para lo cual establecerá los mecanismos necesarios para que la ciudadanía efectúe seguimiento a la gestión de la entidad.

24.COMPROMISO CON LA COMUNIDAD

La ESE se compromete a fortalecer la Oficina de Atención al usuario con el objeto de atender los requerimientos de los usuarios de manera eficiente, oportuna y con calidad. Lo anterior buscando incrementar los niveles de satisfacción de los usuarios, centralizando y unificando la información lo cual debe ser concordante con las políticas de comunicación e información.

25.INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN CON LA COMUNIDAD

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 hechos que ocurran dentro la Institución y que no sean materia de reserva. De igual manera se publicarán los informes y recomendaciones que los órganos de regulación y control presenten a la entidad, respecto a su gestión y mejoramiento continuo. Los medios de información que podrán utilizarse son, entre otros, la oficina de atención al usuario, boletines, folletos, murales y carteleras, circulares, línea telefónica gratuita, correo electrónico y pagina web.

26.COMPROMISO CON LA RENDICIÓN DE CUENTAS

La ESE se compromete a realizar una efectiva rendición de cuentas de manera periódica, con el objetivo de informar a la ciudadanía sobre el proceso de avance y cumplimiento de las metas contenidas en el plan de gestión y de la forma como se está ejecutando el presupuesto de la entidad.

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 28 de 43

27. ATENCIÓN QUEJAS Y RECLAMOS

En el área de atención al usuario, la comunidad podrá presentar quejas, solicitudes, reclamaciones e informaciones referentes a la administración, a las cuales se les dará respuesta en términos previstos por la ley; este equipo contará con un procedimiento claro y público sobre el procedimiento para tramitar las quejas que se instauran; La ESE cuenta con un comité de análisis de quejas, reclamos y sugerencias, el cual actúa en concordancia a lo dispuesto en el presente código de Ética y Buen gobierno.

28. COMPROMISO CON EL DESARROLLO SOSTENIBLE

El Hospital garantiza un desarrollo sostenible, entendido éste como el enfoque en el que la institución realiza actividades que se pueden sostener o renovarse a largo plazo. El desarrollo sostenible se fundamenta en la premisa: "satisfacción de necesidades en el presente sin comprometer la capacidad para satisfacer las necesidades de las generaciones futuras". La política y programas de protección del medio ambiente en el hospital fundamentan este compromiso.

29. COMPROMISO CON EL RESPETO A LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

El Hospital manifiesta su indeclinable respeto a los derechos fundamentales y no exime de atención a ninguna persona debido a su raza, creencias, religión, situación económica u orientación política. Para la atención en el hospital prima la defensa y cuidado de la salud y la vida por encima de intereses o necesidades económicas.

30. COMPROMISO CON EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN SALUD Y LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

El Hospital apoya el desarrollo del talento humano en salud, a través de relaciones con instituciones educativas idóneas las cuales tienen en el hospital un centro de prácticas para el logro de las competencias de estudiantes de las áreas de la salud y sus especialidades. Igualmente, y fruto de la experiencia corporativa, el hospital promueve y realiza investigación para la generación de conocimiento en sus procesos de atención en salud y como aporte al desarrollo científico nacional e internacional.

POLITICAS DE BUEN GOBIERNO INSTITUCIONAL

Principios del derecho, como: **Publicidad, transparencia y equidad**, deben verse plasmados como políticas básicas de buen gobierno para nuestra institución.

31. PUBLICIDAD.

En el principio de publicidad, la institución adelantará, los procesos de tal forma que se garantice el libre acceso y participación de las personas naturales y jurídicas que manifiesten interés en

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 29 de 43

contratar con la E.S.E Hospital San Jerónimo De Montería, previo cumplimiento de cada uno de los requisitos legales establecidos por ley.

Esto implica que la contratación del estado esta sometida al control social, conforme a la veeduría que cualquier ciudadano pueda hacer para contribuir con la buena administración de los recursos públicos.

32. TRANSPARENCIA

Con el principio de transparencia, la institución seleccionará de manera objetiva las mejores propuestas, a través de procesos que aseguren la imparcialidad y la igualdad de oportunidades. Con este se pretende evitar que la contratación pública se convierta en oportunidad de unos pocos que tengan vínculos preferenciales con círculos de poder del estado, obteniendo contratos sin los requisitos necesarios y mínimos exigidos.

33. EQUIDAD

Lo esencial de este principio es que cada uno de los procesos se mire de forma equivalente y proporcionada, es decir la igualdad y equivalencia depende de factores objetivos en beneficio de las partes.

Estos principios se deben aplicar en aras de mejorar los procesos y procedimientos, con el fin de hacerlos mas equitativos y transparentes y a minimizar los riesgos que ponen en peligro el ejercicio de los valores institucionales.

ADMINISTRACION DE LA INSTITUCION

34. GERENCIA GENERAL

El Gerente General del hospital será seleccionado por medio de un proceso de meritocracia, por un periodo de cuatro años.

Ley 1122 de 2007: Artículo 28°. De los Gerentes de las Empresas Sociales del Estado. Los Gerentes de las Empresas Sociales del Estado serán nombrados por períodos institucionales de cuatro (4) años, mediante concurso de méritos que deberá realizarse dentro de los tres meses, contados desde el inicio del período del Presidente de la República o del Jefe de la Entidad Territorial respectiva, según el caso. Para lo anterior, la Junta Directiva conformará una terna, previo proceso de selección de la cual, el nominador, según estatutos, tendrá que nombrar el respectivo Gerente.

Los Gerentes de las Empresas Sociales del Estado podrán ser reelegidos por una sola vez, cuando la Junta Directiva así lo proponga al nominador, siempre y cuando cumpla con los indicadores de evaluación conforme lo señale el reglamento, o previo concurso de méritos.

34.1 PROPÓSITO PRINCIPAL

Direccionar, formular y adoptar políticas, planes, programas y proyectos para su ejecución. Representar legalmente la institución y liderar su desarrollo conforme a las necesidades de su

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 30 de 43

área de influencia y a los planes locales de salud, a través del liderazgo en el diseño e implementación del plan estratégico. Las funciones del gerente se encuentran establecidas en el manual de funciones de la entidad.

34.2 INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES

LEY 1438 DE 2011

AR1ÍCUIO 71°. INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES. Los miembros de las juntas directivas de las Empresas Sociales del Estado no podrán ser representante legal, miembros de los organismos directivos, directores, socios, o administradores de entidades del sector salud, ni tener participación en el capital de éstas en forma directa o a través de su cónyuge, compañero o compañera permanente o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil o participar a través de interpuesta persona, excepto alcaldes y gobernadores, siempre y cuando la vinculación de estos últimos a la entidad del sector salud obedezca a la participación del ente territorial al que representa. Esta inhabilidad regirá hasta por un año después de la delegación del cargo.

DECRETO 139 1996

Artículo 9o. DE LAS INHABILIDADES E INCOMPATIBILIDADES. Para el desempeño de funciones del cargo de Gerente de Empresa Social del Estado o de Director de Institución Prestadora de Servicios de Salud Pública, de cualquier nivel de atención, se les aplicará el régimen general de inhabilidades e incompatibilidades que señala la Ley. Además, para el desempeño de dichos empleos en el segundo y tercer nivel de atención, será incompatible su ejercicio con otras funciones o actividades diferentes a las propias del empleo dentro del mismo organismo.

DECRETO 128 DE 1976

Artículo 3º.- *De quienes no pueden ser elegidos o designados miembros de juntas o consejos, gerentes o directores.* Además de los impedimentos o inhabilidades que consagren las disposiciones vigentes, no podrán ser elegidos miembros de juntas o consejos directivos, ni, gerentes o directores de quienes:

- a) Se hallen en interdicción judicial.
- b) Hubieren sido condenados por delitos contra la administración pública, la administración de justicia o la fe pública, o condenados a pena privativa de la libertad por cualquier delito, exceptuados los culposos y los políticos.
- c)) Se encuentren suspendidos en el ejercicio de su profesión o lo hubieren sido por falta grave o se hallen excluidos de ella.
- d) Como empleados públicos de cualquier orden hubieren sido suspendidos por dos veces o destituidos.
- e) Se hallaren en los grados de parentesco previsto en el artículo 8o. de este decreto.
- f) Durante el año anterior a la fecha de su nombramiento hubieren ejercido el control fiscal en la respectiva entidad.

Artículo 8º.- *De las inhabilidades por razón del parentesco.* Los miembros de las juntas o consejos directivos no podrán hallarse entre sí ni con el gerente o director de la respectiva entidad, dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil. Habrá lugar a modificar la última elección o designación que se hubiere hecho, si con ella se violó la regla aquí consignada.

Artículo 10º.- *De la prohibición de prestar servicios profesionales.* Los miembros de las juntas o consejos, durante el ejercicio de sus funciones y dentro del año siguiente a su retiro, y los gerentes o

30

E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería

Dirección: Carrera 14 No. 22-200 ☎

Citas Médicas Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454 ☎

esesanjeronimo.gov.co 🌐

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicitaciones, serán respondidas en este correo: pqrf@esesanjeronimo.gov.co ✉

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 31 de 43

directores, dentro del período últimamente señalado, no podrán prestar sus servicios profesionales en la entidad en la cual actúa o actuaron ni en las que hagan parte del sector administrativo al que aquella pertenece.

Artículo 11º.- De la prohibición de designar familiares. Las juntas y los gerentes o directores no podrán designar para empleos en la respectiva entidad a quienes fueren cónyuges de los miembros de aquellas o de éstos o se hallaren con los mismos dentro del cuatro grados de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

Artículo 14º. De las incompatibilidades de los miembros de las juntas y de los gerentes o directores. Los miembros de las juntas o consejos directivos y los gerentes o directores no podrán, en relación con la entidad a la que prestan sus servicios y con las que hagan parte del sector administrativo al cual pertenece aquella:

- a) Celebrar por sí o por interpuesta persona contrato alguno;
- b) Gestionar negocios propios o ajenos, salvo cuando contra ellos se entablen acciones por dichas entidades o se trate de reclamos por el cobro de impuestos o tasas que se hagan a los mismos, a su cónyuge o a sus hijos menores, o del cobro de prestaciones y salarios propios.

Las prohibiciones contenidas en el presente artículo regirán durante el ejercicio de las funciones y dentro del año siguiente al retiro de la entidad.

Tampoco podrán las mismas personas intervenir, por ningún motivo y en ningún tiempo, en negocios que hubieren conocido o adelantado durante el desempeño de sus funciones.

No queda cobijado por las incompatibilidades de que trata el presente artículo el uso que se haga de los bienes o servicios que la respectiva entidad ofrezca al público bajo condiciones comunes a quienes los soliciten.

Quienes como funcionarios o miembros de las juntas o consejos directivos de los organismos a que se refiere este artículo admitieren la intervención de cualquier persona afectada por las prohibiciones que en él se consagran, incurrirán en mala conducta y deberán ser sancionados de acuerdo con la ley.

Si después del nombramiento existe alguna inhabilidad o incompatibilidad, el Gerente debe informar a la Junta Directiva quien tomara la decisión necesaria.

35.CONFLICTO DE INTERESES.

Los conflictos de intereses que se presenten entre el Gerente y los integrantes de la institución deberán ser informados al Ministerio de Protección Social y resueltos por la Comisión de Buen Gobierno de la Institución.

CODIGO UNICO DICIPLINARIO LEY 734 DE 2002

Artículo 40. Conflicto de intereses: Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o

31

E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería
Dirección: Carrera 14 No. 22-200 ☎
Citas Médicas Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454 ☎
esesanjeronimo.gov.co 🌐

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicitaciones, serán respondidas en este correo: pqrf@esesanjeronimo.gov.co ✉

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 32 de 43

decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido.

36.MANEJO DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

EN LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Para conveniencia de la institución y de sus empleados, no se permite el ingreso de personal que sea pariente de alguna persona vinculada a la Organización hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad y primero civil. Tampoco son admitidos los cónyuges o los compañeros permanentes de los empleados.

EN LA ACTUACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS

Los funcionarios se abstendrán de realizar cualquier operación que pueda dar lugar a conflictos de interés entre ellos, los afiliados, o cualquier proveedor.

En este sentido, se deberá anteponer la observancia de las normas legales y de los principios éticos que orientan la actividad de la Institución.

EN LAS RELACIONES CON LOS PROVEEDORES

Todas las personas jurídicas y naturales que pretendan ser proveedores de la institución, sin distinción alguna, deben someterse al procedimiento de selección objetiva establecido en el proceso de evaluación y reevaluación de proveedores y a la posterior formalización de la relación comercial de conformidad con lo previsto en los procesos de compras de bienes y suministros y de contratación de servicios.

37.RESOLUCION DE CONFLICTOS.

Los Directivos, Administradores, miembros de comités especiales y empleados de la institución deberán actuar con la lealtad y diligencia debidas, comunicando las situaciones donde existan conflictos de interés, observando siempre el deber de confidencialidad.

Cuando cualquiera de las personas mencionadas anteriormente se enfrente a un conflicto de interés o se tenga duda sobre la existencia de este, debe atender el siguiente procedimiento:

- ❖ Informar por escrito del conflicto a su superior jerárquico, describiendo detalladamente la situación, el superior designará al empleado que continuará con el respectivo proceso.
- ❖ Abstenerse de actuar cuando tenga conocimiento de la situación de conflicto de interés y de intervenir, directa o indirectamente, en las actividades y decisiones que tengan relación con las determinaciones sociales referentes al conflicto.

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 33 de 43

- ❖ El Gerente de la Institución dará a conocer a cada uno de los implicados en pleno la situación de conflicto de interés. Al igual que a los miembros de la Junta Directiva.

La duda de los Directivos, Administradores y Empleados de la Institución respecto de la configuración de actos que impliquen conflicto de interés, no exime a estas personas de la obligación de abstenerse de participar en las actividades respectivas.

38.PROHIBICIONES.

- Utilizar los recursos de la empresa en beneficio propio.
- Ocultar información relevante a la Junta Directiva.
- Utilizar indebidamente información de la institución.
- Hacer nombramientos de personal sin utilizar los mecanismos de selección de personal establecido en la empresa.
- Crear cargos nuevos sin autorización de la Junta Directiva de la Empresa.
- Incumplir las disposiciones internas, como circulares o evadir procedimientos establecidos.
- Recibir remuneración, dádivas o cualquier otro tipo de compensación en dinero o especie por parte de cualquier persona jurídica o natural, en razón del trabajo o servicio prestado al hospital o a sus grupos de interés.
- Otorgar compensaciones no autorizadas por las normas pertinentes.
- Utilizar indebidamente información privilegiada o confidencial para obtener provecho o salvaguardar intereses individuales propios o de terceros.
- Todas aquellas prácticas que atenten contra la integridad y la transparencia de la gestión del hospital y en contra del buen uso de los recursos públicos.
- Todo tráfico de influencias para privilegiar trámites.

CONTROLES DE LA E.S.E HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERIA

39.CONTROL INTERNO.

La institución implementa y desarrolla el Sistema de Control Interno en cabeza de su representante legal y lo despliega en la organización como estrategia de mejoramiento, eficiencia y eficacia en todos sus procesos. La cultura del autocontrol se promueve y evalúa con periodicidad en todos los servicios a través de auditorías internas y visitas de calidad. El Comité de Coordinación de Control Interno, integrado por la alta dirección, evalúa el sistema y toma decisiones para su mejoramiento.

El control interno es un proceso integrado a los procesos, y no un conjunto de pesados mecanismos burocráticos añadidos a los mismos. Estos controles internos, son efectuados por el consejo de la administración, la dirección y el resto del personal de una entidad, con el objeto de proporcionar una garantía razonable para el logro de objetivos.

El control interno es un proceso, es decir, un medio para alcanzar un fin y no un fin en sí mismo, lo llevan a cabo las personas que actúan en todos los niveles, no se trata solamente de manuales de organización y procedimientos, sólo puede aportar un grado de seguridad razonable y no la seguridad total para la conducción o consecución de los objetivos.

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 34 de 43

Al hablarse del control interno como un proceso, se hace referencia a una cadena de acciones extendida a todas las actividades, inherentes a la gestión e integrados a los demás procesos básicos de la misma: planificación, ejecución y supervisión. Tales acciones se hallan incorporadas (no añadidas) a la infraestructura de la entidad, para influir en el cumplimiento de sus objetivos y apoyar sus iniciativas de calidad.

Las funciones de control interno se encuentran establecidas en el manual de funciones de la entidad.

40.ASESOR CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO:

Propósito principal investigar disciplinariamente a los funcionarios de la entidad mediante el procedimiento disciplinario para así obtener la disciplina institucional y contribuir en la correcta aplicación del ordenamiento legal en las actuaciones administrativas que se desarrollan en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Las funciones de control interno disciplinario se encuentran establecidas en el manual de funciones de la entidad.

41.COMPROMISO CON LA ADMINISTRACION DE RIESGO Y LA LEGISLACION

Nos comprometemos a preservar la eficiencia operativa de la institución, así como con la salvaguardia y bienestar de sus funcionarios, garantizando el establecimiento e implementación de un sistema de administración de riesgo que permita la prestación normal de la función constitucional y legal que nos aplique, minimizando eventuales costos causados por eventos de pérdida.

Realizando un adecuado análisis del contexto estratégico, la pronta identificación de las amenazas y fuentes, el acertado estudio y valoración de riesgos, así como la debida selección de métodos para su tratamiento y monitoreo, impediremos la materialización de eventos generados que pueden afectar o entorpecer el normal desarrollo de los procesos y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

42.REVISOR FISCAL

las entidades promotoras de salud cualquiera sea su naturaleza, deberán tener un revisor fiscal designado por la asamblea general de accionistas, o por el órgano competente. El revisor fiscal cumplirá las funciones previstas en el libro II, título I, capítulo VII del Código de Comercio y se sujetará a lo allí dispuesto sin perjuicio de lo prescrito en otras normas. **Art 228 ley 100/1993**

La Empresa Social del Estado Hospital San Jerónimo de Montería, tiene como marco legal la contratación de la Revisoría Fiscal a través de una persona natural o jurídica con la capacidad de ejecutar los servicios profesionales como Revisor Fiscal. Sus principales funciones son las que se encuentran suscritas en el Código de Comercio (**decreto 410 1971, art 207**).

43.CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 35 de 43

Le corresponde a la Contraloría, la vigilancia de la gestión fiscal, lo que incluye el ejercicio financiero, de gestión y de resultados fundado en la eficiencia, la economía, la equidad y la valoración de los costos ambientales.

44.PROCURADURIA GENERAL DE LA NACION.

Vigila el cumplimiento de la constitución, las leyes, las decisiones judiciales y los actos administrativos de las entidades del estado.

45.SUPERSALUD.

Es el máximo órgano de inspección, vigilancia y control del Sistema General de Seguridad Social en Salud, le corresponde vigilar la gestión de las entidades que financian el sistema de salud.

46.COMITES DE LA INSTITUCION

La ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERIA, creara y conformara los Comités establecidos por ley y los necesarios para el cumplimiento de todos sus objetivos institucionales.

En cada uno de ellos se establecerán sus integrantes, sus funciones y marco de aplicación dentro cada uno de los servicios y áreas de la empresa.

- Comité de gestión y desempeño.
- Comité de transfusiones sanguíneas
- Comité de farmacia y terapéutica
- Comité de mortalidad.
- Comité de calidad y seguridad del paciente.
- Comité de urgencias.
- Comité de historia clínica.
- Comité de vigilancia epidemiológica (cove).
- Comité auditoría de cuentas médicas.
- Comité de infecciones intrahospitalaria
- Comité de ética hospitalaria.
- Comité de conciliación.
- Comité del SIAU.
- Comité técnico de sostenibilidad del sistema contable de la E.S.E.
- Comité paritario y seguridad en el trabajo.
- Comité de compras.
- Comité coordinador de control interno.
- Comité de archivo.
- Comité de bienestar capacitación y estímulos.
- Comité grupo administrativo de gestión ambiental – gaga.
- Comité interno de cartera con análisis de facturación y glosas.
- Equipo de trabajo NIIF.
- Convivencia laboral.

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 36 de 43

47. DEL RESPETO AL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO

Los usuarios fieles proporcionan márgenes mas altos, mas volumen de negocio y recomendaciones positivas a otros clientes potenciales. Para lograr estos resultados cada uno de los empleados de la empresa debe poner en práctica un importante valor: EL RESPETO.

Dentro de las características básicas en el tema de los clientes internos y empleados se requiere:

- Fácil localización del personal en cualquier área.
- Obtener ayuda de cualquier empleado en el momento que se requiera.
- Contestación inmediata del empleado al momento de solicitar ayuda.

Todos los esfuerzos de la empresa deben estar dirigidos a la satisfacción total de nuestros usuarios, es por esto que se hace necesario implementar programas de calidad de los servicios con los aspectos de formación y rapidez de respuesta.

Debemos desechar para siempre el clima de confrontación entre usuarios y empleados, esto no brinda la mejor imagen de la empresa con nuestros principales competidores y potenciales clientes.

48. POLITICA AMBIENTAL

Es el conjunto coordinado de personas, equipos, recursos, materiales, insumos, suministros, planes, programas, actividades, recursos económicos y normatividad legal especifica vigente, que permite el adecuado manejo de cada uno de los residuos generados en la institución.

La gestión interna de la empresa, debe comprender la planeación y cobertura de las actividades relacionadas con la Gestión de los Residuos Hospitalarios desde la generación hasta su disposición final.

49. COMPROMISO INSTITUCIONAL CON LA POLITICA AMBIENTAL.

La ESE Hospital San Jerónimo de Montería, como institución prestadora de servicios de salud de tercer nivel de complejidad, con atención de servicios de cuarto nivel, se compromete con el mejoramiento continuo de su gestión ambiental, protegiendo el medio ambiente, previniendo y controlando la contaminación generada en sus procesos de atención hospitalaria a través de:

- El uso eficiente y ahorro de agua y energía eléctrica, el manejo adecuado de los sólidos y líquidos.
- Prevenir riesgos hacia las personas, aplicando principios de bioseguridad en el manejo de residuos y el aprovechamiento de recursos naturales, mantenimiento condiciones de protección, control y mejoramiento continuo en toda la atención médica y las actividades conexas.

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 37 de 43

- Cumplir con la normatividad ambiental y sanitaria vigente.
- Aplicar directrices de bioseguridad para el mantenimiento de ambientes sanos para los trabajadores, pacientes y a la comunidad.
- Determinar lineamientos claros con el fin de prevenir y controlar los efectos ambientales y sanitarios perjudiciales.
- Actualizar, divulgar, capacitar, sensibilizar y ejecutar estrategias ambientales, con el fin de fortalecer una conciencia ecológica y de seguridad colectivas, que involucren a los usuarios, trabajadores y proveedores, para su realización.
- Propender por el mejoramiento continuo en las actividades de gestión ambiental, con la creación de mecanismos y procedimientos de evaluación de desempeño ambiental y sus indicadores respectivos.

50.METAS AMBIENTALES.

- Controlar la cantidad de residuos per cápita que genera el hospital dentro de sus labores cotidianas.
- Reducir el consumo de energía y sensibilización del personal en el ahorro de energía.
- Cumplimiento de la totalidad del manual de procedimientos para la gestión integral de residuos hospitalarios en Colombia.
- Contribuir a mitigar el impacto negativo sobre el medio ambiente, al reducir el consumo del recurso Agua. Cumplir 100% la normatividad vigente aplicable.
- Incluir criterios ambientales para la adquisición de materiales y suministros e impulsar la cultura de gestión ambiental responsable y voluntaria en la prestación de servicios.

CAUSALES DE DESTITUCION Y SANCION

51.DESTITUCION.

Son causales de destitución legalmente reglamentadas las siguientes:

- Por destitución, desvinculación o remoción como consecuencia de investigación disciplinaria.
- Por declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono del mismo.

52.SANCIONES.

En el siguiente código se establece como sanciones las siguientes:

- Destitución e inhabilidad general, para las faltas gravísimas dolosas o realizadas con culpa gravísima.
- Suspensión en el ejercicio del cargo e inhabilidad especial para las faltas graves dolosas o gravísimas culposas.

53.FALTAS GRAVISIMAS

Código Disciplinario Único ley 734 de 2002

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 38 de 43

Artículo 48

1. Realizar objetivamente una descripción típica consagrada en la ley como delito sancionable a título de dolo, cuando se cometa en razón, con ocasión o como consecuencia de la función o cargo, o abusando del mismo.
2. Obstaculizar en forma grave la o las investigaciones que realicen las autoridades administrativas, jurisdiccionales o de control, o no suministrar oportunamente a los miembros del Congreso de la República las informaciones y documentos necesarios para el ejercicio del control político.
3. Dar lugar a que por culpa gravísima se extravíen, pierdan o dañen bienes del Estado o a cargo del mismo, o de empresas o instituciones en que este tenga parte o bienes de particulares cuya administración o custodia se le haya confiado por razón de sus funciones, en cuantía igual o superior a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales.
4. Incrementar injustificadamente el patrimonio, directa o indirectamente, en favor propio o de un tercero, permitir o tolerar que otro lo haga.
5. Omitir, retardar y obstaculizar la tramitación de la actuación disciplinaria originada en faltas gravísimas cometidas por los servidores públicos u omitir o retardar la denuncia de faltas gravísimas o delitos dolosos, preterintencionales o culposos investigables de oficio de que tenga conocimiento en razón del cargo o función.
6. Realizar cualquiera de los actos mencionados a continuación con la intención de destruir, total o parcialmente, a un grupo nacional, étnico, racial, religioso, político o social:
 - a) Lesión grave a la integridad física o mental de los miembros del grupo.
 - b) Sometimiento intencional del grupo a condiciones de existencia que hayan de acarrear su destrucción física, total o parcial.
 - c) Medidas destinadas a impedir los nacimientos en el seno del grupo
 - d) Traslado por la fuerza de miembros del grupo a otro.
 - e) Ocasionar, con el propósito de destruir total o parcialmente un grupo nacional, étnico, racial, religioso, político o colectividad con identidad propia fundada en motivos políticos, por razón de su pertenencia al mismo, la muerte de uno o varios de sus miembros.
 - f) Incurrir en graves violaciones al derecho internacional humanitario.
 - g) Someter a una o varias personas a privación de la libertad, cualquiera que sea la forma, seguida de su ocultamiento y de la negativa a reconocer dicha privación o de dar información sobre su paradero, sustrayéndola del amparo de la ley.
7. Infligir a una persona dolores o sufrimientos físicos o psíquicos con el fin de obtener de ella o de un tercero información o confesión, de castigarla por un acto por ella cometido o que se sospeche que ha cometido o de intimidarla o coaccionarla por cualquier razón que comporte algún tipo de discriminación.
8. Ocasionar, mediante violencia u otros actos coactivos dirigidos contra un sector de la población que uno o varios de sus miembros cambie el lugar de su residencia.
9. Ocasionar la muerte en forma deliberada, por causa de sus opiniones o actividades políticas, creencias religiosas, raza, sexo, color o idioma.
10. Fomentar o ejecutar actos tendientes a la formación o subsistencia de grupos armados al margen de la ley; o promoverlos, auspiciarlos, financiarlos, organizarlos, instruirlos, dirigirlos o colaborar con ellos.

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 39 de 43

11. Privar de la libertad a una o varias personas y condicionar la vida, la seguridad y la libertad de esta o estas a la satisfacción de cualquier tipo de exigencias.
12. Privar ilegalmente de la libertad a una persona.
13. Retardar injustificadamente la conducción de persona capturada, detenida o condenada, al lugar de destino, o no ponerla a órdenes de la autoridad competente, dentro del término legal.
14. Atentar, con cualquier propósito, contra la inviolabilidad de la correspondencia y demás formas de comunicación, u obtener información o recaudar prueba con desconocimiento de los derechos y garantías constitucionales y legales.
15. Actuar u omitir, a pesar de la existencia de causales de incompatibilidad, inhabilidad y conflicto de intereses, de acuerdo con las previsiones constitucionales y legales.
16. Nombrar, designar, elegir, postular o intervenir en la postulación de una persona en quien concurra causal de inhabilidad, incompatibilidad, o conflicto de intereses.
17. Contraer obligaciones con personas naturales o jurídicas con las cuales se tengan relaciones oficiales en razón del cargo que desempeña violando el régimen de inhabilidades e incompatibilidades señalados en las normas vigentes.
18. Amenazar o agredir *gravemente* a las autoridades legítimamente constituidas en ejercicio o con relación a las funciones
19. Autorizar u ordenar la utilización indebida, o utilizar indebidamente rentas que tienen destinación específica en la Constitución o en la ley.
20. Autorizar o pagar gastos por fuera de los establecidos en el artículo 346 de la Constitución Política.
21. Asumir compromisos sobre apropiaciones presupuestales inexistentes o en exceso del saldo disponible de apropiación o que afecten vigencias futuras, sin contar con las autorizaciones pertinentes.
22. Ordenar o efectuar el pago de obligaciones en exceso del saldo disponible en el Programa Anual Mensualizado de Caja (PAC).
23. No incluir en el presupuesto las apropiaciones necesarias y suficientes, cuando exista la posibilidad, para cubrir el déficit fiscal, servir la deuda pública y atender debidamente el pago de sentencias, créditos judicialmente reconocidos, laudos arbitrales, conciliaciones y servicios públicos domiciliarios.
24. No adoptar las acciones establecidas en el estatuto orgánico del presupuesto, cuando las apropiaciones de gasto sean superiores al recaudo efectivo de los ingresos.
25. No llevar en debida forma los libros de registro de la ejecución presupuestal de ingresos y gastos, ni los de contabilidad financiera.
26. Efectuar inversión de recursos públicos en condiciones que no garanticen, necesariamente y en orden de precedencia, liquidez, seguridad y rentabilidad del mercado.
27. No efectuar oportunamente e injustificadamente, salvo la existencia de acuerdos especiales de pago, los descuentos o no realizar puntualmente los pagos por concepto de aportes patronales o del servidor público para los sistemas de pensiones, salud y riesgos profesionales del sistema integrado de seguridad social, o, respecto de las cesantías, no hacerlo en el plazo legal señalado y en el orden estricto en que se hubieren radicado las solicitudes. De igual forma, no presupuestar ni efectuar oportunamente el pago por concepto de aportes patronales correspondiente al 3% de las nóminas de los servidores públicos al ICBF.
28. Intervenir en la tramitación, aprobación, celebración o ejecución de contrato estatal con persona que esté incurso en causal de incompatibilidad o inhabilidad prevista en la Constitución o en la ley, o con omisión de los estudios técnicos, financieros y jurídicos previos requeridos para su ejecución o sin la previa obtención de la correspondiente licencia ambiental.
29. Participar en la etapa precontractual o en la actividad contractual, en detrimento del patrimonio público, o con desconocimiento de los principios que regulan la contratación estatal y la función administrativa contemplados en la Constitución y en la ley.

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 40 de 43

30. Declarar la caducidad de un contrato estatal o darlo por terminado sin que se presenten las causales previstas en la ley para ello.
31. Aplicar la urgencia manifiesta para la celebración de los contratos sin existir las causales previstas en la ley.
32. Modificado por el Parágrafo 1 del art. 84, Ley 1474 de 2011. No exigir, el interventor, la calidad de los bienes y servicios adquiridos por la entidad estatal, o en su defecto, los exigidos por las normas técnicas obligatorias, o certificar como recibida a satisfacción, obra que no ha sido ejecutada a cabalidad.
33. Dar lugar a la configuración del silencio administrativo positivo.
34. No instaurarse en forma oportuna por parte del Representante Legal de la entidad, en el evento de proceder, la acción de repetición contra el funcionario, ex funcionario o particular en ejercicio de funciones públicas cuya conducta haya generado conciliación o condena de responsabilidad contra el Estado.
35. Proferir actos administrativos, por fuera del cumplimiento del deber, con violación de las disposiciones constitucionales o legales referentes a la protección de la diversidad étnica y cultural de la Nación, de los recursos naturales y del medio ambiente, originando un riesgo grave para las etnias, los pueblos indígenas, la salud humana o la preservación de los ecosistemas naturales o el medio ambiente.
36. Utilizar el cargo para participar en las actividades de los partidos y movimientos políticos y en las controversias políticas, sin perjuicio de los derechos previstos en la Constitución y la ley.
37. Utilizar el empleo para presionar a particulares o subalternos a respaldar una causa o campaña política o influir en procesos electorales de carácter político partidista.
38. Ofrecer el servidor público, directa o indirectamente, la vinculación de recomendados a la administración o la adjudicación de contratos a favor de determinadas personas, con ocasión o por razón del trámite de un proyecto legislativo de interés para el Estado o solicitar a los congresistas, diputados o concejales tales prebendas aprovechando su intervención en dicho trámite.
39. Influir en otro servidor público, prevaliéndose de su cargo o de cualquier otra situación o relación derivada de su función o jerarquía para conseguir una actuación, concepto o decisión que le pueda generar directa o indirectamente beneficio de cualquier orden para sí o para un tercero. Igualmente, ofrecerse o acceder a realizar la conducta anteriormente descrita.
40. Causar daño a los equipos estatales de informática, alterar, falsificar, introducir, borrar, ocultar o desaparecer información en cualquiera de los sistemas de información oficial contenida en ellos o en los que se almacene o guarde la misma, o permitir el acceso a ella a personas no autorizadas.
41. Favorecer en forma deliberada el ingreso o salida de bienes del territorio nacional sin el lleno de los requisitos exigidos por la legislación aduanera.
42. Ejercer actividades o recibir beneficios de negocios incompatibles con el buen nombre y prestigio de la institución a la que pertenece.
43. No declararse impedido oportunamente, cuando exista la obligación de hacerlo, demorar el trámite de las recusaciones, o actuar después de separado del asunto.
44. Violar la reserva de la investigación y de las demás actuaciones sometidas a la misma restricción.
45. Las demás conductas que en la Constitución o en la ley hayan sido previstas con sanción de remoción o destitución, o como causales de mala conducta.
46. Ejecutar por razón o con ocasión del cargo, en provecho suyo o de terceros, actos, acciones u operaciones o incurrir en omisiones tendientes a la evasión de impuestos, cualquiera que sea su naturaleza o denominación, o violar el régimen aduanero o cambiario.
47. Adquirir directamente o por interpuesta persona bienes que deban ser enajenados en razón de las funciones de su cargo, o hacer gestiones para que otros los adquieran.

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 41 de 43

48. No dar cumplimiento injustificadamente a la exigencia de adoptar el Sistema Nacional de Contabilidad Pública de acuerdo con las disposiciones emitidas por la Contaduría General de la Nación y no observar las políticas, principios y plazos que en materia de contabilidad pública se expidan con el fin de producir información confiable, oportuna y veraz.
49. Desacatar las órdenes e instrucciones contenidas en las Directivas Presidenciales cuyo objeto sea la promoción de los derechos humanos y la aplicación del Derecho Internacional Humanitario, el manejo del orden público o la congelación de nóminas oficiales, dentro de la órbita de su competencia.
50. No resolver la consulta sobre la suspensión provisional en los términos de ley.
51. El abandono injustificado del cargo, función o servicio.
52. Suministrar datos inexactos o documentación con contenidos que no correspondan a la realidad para conseguir posesión, ascenso o inclusión en carrera administrativa.
53. No enviar a la Procuraduría General de la Nación dentro de los cinco días siguientes a la ejecutoria del fallo judicial, administrativo o fiscal, salvo disposición en contrario, la información que de acuerdo con la ley los servidores públicos están obligados a remitir, referida a las sanciones penales y disciplinarias impuestas, y a las causas de inhabilidad que se deriven de las relaciones contractuales con el Estado, de los fallos con responsabilidad fiscal, de las declaraciones de pérdida de investidura y de las condenas proferidas en ejercicio de la acción de repetición o del llamamiento en garantía.
54. Omitir, alterar o suprimir la anotación en el registro de antecedentes, de las sanciones o causas de inhabilidad que, de acuerdo con la ley, las autoridades competentes informen a la Procuraduría General de la Nación, o hacer la anotación tardíamente.
55. Ejercer funciones propias del cargo público desempeñado, o cumplir otras en cargo diferente, a sabiendas de la existencia de decisión judicial o administrativa, de carácter cautelar o provisional, de suspensión en el ejercicio de las mismas.
56. Ejercer las potestades que su empleo o función le concedan para una finalidad distinta a la prevista en la norma otorgante.
57. Ejercer las funciones con el propósito de defraudar otra norma de carácter imperativo.
58. Incurrir injustificadamente en mora sistemática en la sustanciación y fallo de los negocios asignados. Se entiende por mora sistemática, el incumplimiento por parte de un servidor público de los términos fijados por ley o reglamento interno en la sustanciación de los negocios a él asignados, en una proporción que represente el veinte por ciento (20%) de su carga laboral.
59. No asegurar por su valor real los bienes del Estado ni hacer las apropiaciones presupuestales pertinentes.

ADMINISTRACION Y RESOLUCION DE CONTROVERSIAS

54.COMISION DE BUEN GOBIERNO.

Es la instancia máxima a la que se acudiría cuando se presenten controversias o divergencias dentro de las actividades diarias, tanto administrativas como asistenciales en cualquier área de la empresa.

55.FUNCIONES.

- A. Examinar El cumplimiento de las normas establecidas en el código de buen gobierno de la ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERIA.

	ESE HOSPITAL SAN JERONIMO DE MONTERÍA	Código C.5.PR.013
	CÓDIGO DE ETICA Y BUEN GOBIERNO	Página 42 de 43

- B. Analizar las quejas y denuncias de carácter ético presentadas por cualquiera de los empleados o por los usuarios de los servicios de la salud que se prestan en la institución.
- C. Proponer las modificaciones del Código de Buen Gobierno que sean necesarias y resolver los conflictos de interés que se presenten en cualquier nivel de la administración.

56.MIEMBROS.

Son Miembros del Comité de Gobierno: El Gerente General. El Subgerente Asistencial, el Subgerente Administrativo financiero, el Jefe de la Oficina Jurídica, el Jefe de Talento Humano.

PARÁMETROS DE EVALUACIÓN

- Existencia de un código documentado orientador de los acuerdos, compromisos o protocolos éticos.
- Coherencia del contenido del código con la función constitucional y legal de la entidad, su misión, su visión, valores y principios compartidos de los servidores públicos.
- Interiorización del código, acuerdos, compromisos o protocolos éticos, por parte de los servidores públicos.
- Divulgación de los acuerdos, compromisos o protocolos éticos en todos los públicos relacionados con la entidad.
- Grado en que los acuerdos, compromisos o protocolos éticos promueven el autocontrol y la transparencia en las conductas de los servidores públicos.
- Efectividad de los acuerdos, compromisos o protocolos éticos en las relaciones y conductas de los servidores con los diferentes grupos de interés
- Habilidad de la entidad para detectar violaciones a los acuerdos éticos.
- Utilización de los contenidos de los acuerdos, compromisos o protocolos éticos en la definición y operación de los demás elementos del componente ambiental de control.
- Evaluación de grupos de Interés frente al conocimiento y práctica del Código de Ética y de Buen Gobierno en el Hospital, mediante encuestas de conocimiento y satisfacción de procesos de atención, de adjudicación, de evaluación de relaciones, evaluación de la percepción e imagen que tienen terceros con respecto a las prácticas de ética y buen gobierno en el Hospital.
- Auditorías internas realizadas a los servicios y las visitas de calidad, en ellas se aplica por muestreo aleatorio listas de chequeo que dan como resultados indicadores de conocimiento.

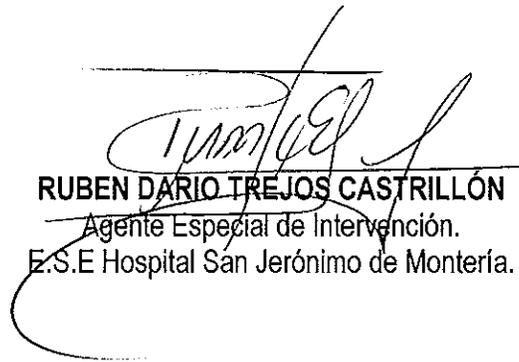
VIGENCIA, DIVULGACION Y REFORMAS DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y BUEN GOBIERNO

- **Con servidores y colaboradores:** Las jornadas de inducción, reinducción, las visitas de calidad a los servicios y las estrategias lúdicas de aprendizaje serán claves para el despliegue en este grupo de personas.
- **Con proveedores y contratistas:** Todo contacto con proveedores y contratistas será una oportunidad para desplegar y practicar los principios éticos y de buen gobierno del Hospital. A través de cada convocatoria realizada se hará énfasis en estos principios que reglan el comportamiento del Hospital.
- **A través de medios masivos de comunicación:** La página web, la intranet, las redes sociales y toda publicidad o medio que utilice el Hospital serán espacios en donde se despliegue del Código de Ética y de Buen Gobierno.

Nota de actualización:

La oficina de Talento Humano actualizará anualmente esta normativa de conformidad con las disposiciones reglamentarias y legales que se expidan.

Dado en Montería a los trece días del mes de Mayo de 2021, cópiese, comuníquese y cúmplase.



RUBEN DARIO TREJOS CASTRILLÓN
Agente Especial de Intervención.
E.S.E Hospital San Jerónimo de Montería.



Proyectó: Mónica Oviedo Amaris.- Jefe de Talento Humano