

CODIGO DE ETICA

HOSPITAL DEL PERPETUO SOCORRO DE VILLAVIEJA

PRESENTACION

Código, significa un conjunto de conductas, agrupadas, ordenadas por criterios de coordinación, subordinación y escritas todas en una misma época y para una misma obra.

Se entiende en este caso como el documento que pretende construir un puente entre los Valores y Principios definidos por la Empresa y las reglas de comportamiento esperados.

El código de ética del Hospital Del Perpetuo Socorro de Villavieja, se constituye en el compromiso esencial de todos los funcionarios para desarrollar las funciones dentro de los parámetros éticos y conductas integrales que contribuyan al mejoramiento continuo de la gestión con el cual se beneficiara el usuario y su familia.

Ética es la suma de valores y principios en los que un individuo confía para guiar su conducta. Por ello, la ética implica un autocontrol, que se refleja en la forma de adoptar decisiones adecuadas frente a situaciones en las que él puede actuar a favor de sus intereses y en perjuicio de los intereses de otros.

La formación ética en valores de los servidores y el proceso permanente de reflexión e interiorización de la Entidad, se convierte en un factor de rentabilidad para la existencia y legitimidad de la función pública que permite fortalecer e incrementar el capital moral para hacerle frente a las malas prácticas administrativas.

La Gerencia a través del Tesorero Como Jefe de Talento Humano, socializara, implementara hará seguimiento y control de la gestión del código de ética a empleados, contratistas y en general toda persona que asesore o preste servicios directa o indirectamente en la entidad.



OBJETIVO DEL CODIGO

El código de ética tiene como objetivo ser la base de actuación de todos los trabajadores, promoviendo estándares de conducta ética y profesional a fin de preservar la integridad del usuario y su familia, protegiendo los intereses del Hospital Del Perpetuo Socorro de Villavieja

Para este fin, se establecen los principios fundamentales a los que debe sujetarse la actuación de todas las personas que realizan en forma habitual y profesional actividades en o relacionadas con el Hospital.

JUSTIFICACIÓN

La situación social del país demanda un fortalecimiento en valores y principios, especialmente los Ético-Morales y Cívico Sociales. El Nuevo Modelo Estándar de Control Interno MECI: 1000 de 2.005, en el componente ambiente de control, define como elemento fundamental los acuerdos y protocolos éticos, siendo necesario que, al interior de nuestra empresa, se lleve un proceso de interiorización de lo ético, que permita una verdadera transformación de la realidad pública, partiendo de la condición de desarrollar el talento humano.

Por lo anterior es necesario establecer una guía integral a través de la cual se norme y supervise la conducta de los servidores públicos. En este contexto, el Código de Ética tiene como objetivo primordial ser la base del desarrollo de procesos internos de formación en valores, orientados a lograr que la autorregulación se convierta en una constante en los procesos que guíen la conducta de las personas que laboran en la Empresa Social del Estado Hospital Del Perpetuo Socorro de Villavieja, buscando que estén siempre enmarcadas dentro de los principios de interés general.

Ley 1122 de 2007 en su artículo 40 literal h y circular 045 del 01 de agosto de 2007 (supersalud)

CULTURA ORGANIZACIONAL

Las destrezas psicosociales permiten a las personas transformar conocimientos, actitudes y valores en habilidades, es de decir, saber qué hacer y cómo hacerlo; son habilidades que facilitan al ser humano comportarse en forma saludable, siempre y cuando deseen hacerlo y tengan la oportunidad para ello. Las habilidades sobre cómo hacer algo no son los únicos factores que influyen en el comportamiento; la motivación y la capacidad para comportarse en forma saludable también se relacionan con el apoyo social y los factores culturales y ambientales.

Debido a los cambios culturales y estilos de vida a los que las personas nos vemos enfrentados y la falta de desarrollo de las destrezas necesarias para enfrentar los desafíos y presiones que a diario se nos presentan se hace importante apoyar y promover la educación y formación en habilidades para la vida las cuales le sirven al ser humano para relacionarse mejor consigo mismo con las demás personas y con el entorno, adoptando así un estilo de educación que centra sus procesos en los aspectos más personales, humanos y subjetivos del individuo, sin dejar de lado la interacción colectiva que contribuye a configurar su desempeño personal y social.

Dentro del marco del sistema obligatorio de garantía de la calidad se hace necesario implementar un programa que permita impactar sobre la cultura organizacional, ya que en el día se presentan dificultades en los procesos clínico – administrativos que obstaculizan el cumplimiento de los objetivos institucionales y que impiden el mejoramiento en la prestación de los servicios de salud, aumentando así el riesgo para la entidad.

La cultura organizacional entendida y definida como el sistema de valores y creencias recibe la influencia del diseño estructural de la entidad, su tecnología y su medio ambiente, tanto interno como externo, siendo estos elementos los que determinan las formas de pensamiento y normas de conducta que comparten todos los miembros de la Entidad. La cultura organizacional se ha concebido como un factor que ejerce influencia sobre el comportamiento individual y colectivo, se refiere a los valores, normas y convicciones que comparten los individuos dentro de la institución, generando el ambiente en que estos desarrollan su trabajo.

Salud, Seguridad y Humanización

El propósito del código es generar en cada uno de los funcionarios de la entidad un compromiso con las acciones consecuentes al interior y exterior de la misma, que garanticen la legitimidad en el cumplimiento de la misión, visión y plataforma estratégica, en el que los principios y valores de la Entidad deben ser tan eficaces que validen y enseñen a los funcionarios las formas adecuadas de sentir, percibir y pensar frente a los problemas.

El código busca la priorización de las relaciones interpersonales adecuadas y honestas entre los funcionarios y usuarios las cuales favorecerán el mejoramiento continuo organizacional.

ALCANCE

El código de ética del Hospital Del Perpetuo Socorro de Villavieja está dirigido a todos los funcionarios de la Entidad como son el Gerente, Tesorero, Médicos, Jefes de Enfermería, Auxiliares de Enfermería, Técnicos, Conductores y todo Contratista quienes hacen parte de la Entidad.

PLATAFORMA Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA ENTIDAD

MISION

Somos una Empresa Social del Estado de primer nivel de atención, que ofrece una atención segura y humanizada, con un enfoque social; manteniendo de esta forma la salud de la población, con talento humano y capacitado.

VISION

Proyectar para el 2023, una empresa con solidez financiera, líder en salud, amigable con el medio ambiente y encaminada al cumplimiento del sistema obligatorio de garantía de calidad.

MARCO CONCEPTUAL

A continuación, se presentan las definiciones que amplían las diferentes concepciones de los términos expuestos en el Código de Ética y Valores de la Empresa Social del Estado Hospital Del Perpetuo Socorro de Villavieja.

PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS

PRINCIPIOS

➤ RESPETO

“EL OTRO ES TAN IMPORTANTE COMO LO SOY YO”

Aceptamos a las personas como son, sabemos escuchar y analizamos objetivamente lo propuesto o realizado por los demás. Hacemos parte de una colectividad y contribuimos con nuestra actividad personal a la ejecución de las acciones por parte de los demás.

➤ **CALIDAD**

“LA CALIDAD EN EL SERVICIO ES FUNCION DE LA ESE”

Orientar la prestación del servicio al usuario, brindándole una ayuda eficiente a la persona, familia y comunidad. La calidad se refleja en la satisfacción del usuario y del prestador del servicio y sobre todo en fundamentar los valores y estándares sociales, humanos y éticos.

➤ **ETICA.**

La Ética (del griego ethos) significa costumbre y estudia la conducta y el comportamiento en referencia especial a lo “bueno” y lo “malo”, la Ética permite forjar un buen carácter para enfrentar y actuar ante la vida y la de los otros con responsabilidad. Está considerada como una ciencia normativa, porque se ocupa de las normas de la conducta humana. Desde que la raza humana vive en comunidad, la regulación moral de la conducta ha sido necesaria para el bienestar colectivo. En la historia de la Ética hay tres modelos de conducta principales que son la felicidad o placer, el deber la virtud o la obligación y la perfección.

➤ **MORAL**

Ciencia que determina la manera habitual de proceder bien, los términos Ética y moral (del latín mores) son sinónimos y significa ciencia de las costumbres. Al fijar las normas que deben regir la conducta del hombre en todos los momentos y circunstancias, la Ética se erige en el fundamento de la vida social, la moral también es la forma de actuar que se enmarca dentro de principios y valores que las personas reconocen como justas. Unos mínimos que compartir para hacer posible la convivencia.

VALORES

Son cualidades puras, que tienen existencia propia y que se ofrecen al ser humano a través de su percepción emotiva, de una u otra manera jerarquizada (valores sociales, éticos, religiosos), los valores se entienden como normas o conductas deseables en todas las personas para practicarlos. Los valores son un conjunto de actitudes respecto a la vida, la naturaleza y la sociedad pues el hombre libre es el creador de valores morales, como un artista que sabe manejar la apariencia, un simulacro y la distorsión visual.

A continuación, se presentan los valores que rigen la conducta de los servidores de la ESE HOSPITAL DEL PERPETUO SOCORRO DE VILLAVIEJA así:

➤ OBJETIVIDAD

“EVALUAR CADA ACTIVIDAD EN FORMA IMPARCIAL”

Tratamos de ver la realidad tal como es; nos desprendemos de los sentimientos personales y hacemos nuestra labor medible y verificable. Aplicamos criterios de imparcialidad en nuestra atención a los usuarios, sin distinguir criterios de raza, sexo o religión.

➤ HONESTIDAD

“REALIZAR EL TRABAJO CON LA MAYOR CAPACIDAD Y CALIDAD”

En todas nuestras actividades actuamos con rectitud e integridad. Realizamos nuestra labor en forma completa y con entereza, con constancia y disciplina. El servidor público y/o contratista debe mantener una conducta recta y honrada, que lleva a observar normas y compromisos, así como actuar con la verdad, lo que denota sinceridad y correspondencia en lo que se hace, en lo que se piensa y en lo que se dice

Salud, Seguridad y Humanización

➤ **RESPONSABILIDAD**

“EL TRABAJO ES PARTE ESENCIAL DE LA VIDA”

Ejecutamos nuestro trabajo con el propósito de lograr las metas trazadas por la entidad y por cada uno de nosotros; asumimos las consecuencias de las decisiones, actos u omisiones y actuamos sin escatimar esfuerzos.

➤ **SENTIDO DE PERTENENCIA**

El colaborador debe sentirse como parte de la empresa, donde tome los objetivos del equipo como propios; al estar comprometido con su trabajo, lo que aumenta su desempeño y contribuye a mejorar el ambiente laboral al mantener una actitud positiva.

➤ **COMPROMISO**

“EL TRABAJO ES SERVICIO”

El servidor público y/o contratista debe reflejar con su trabajo y desempeño, el compromiso con la empresa y con la comunidad realizando las actividades laborales con sentido de crecimiento personal y con actitud positiva.

➤ **TRABAJO EN EQUIPO**

“SER MIEMBRO ACTIVO DEL EQUIPO ES PARTE DEL ÉXITO”

Entendida esta como el sentimiento que impulsa a los servidores y/o contratistas de la entidad a prestarse ayuda mutua, trabajando en equipo y adoptando una forma de comportamiento que acarree beneficios para la vida individual y empresarial.

Salud, Seguridad y Humanización

➤ **TRANSPARENCIA**

“APLICAR LA ETICA Y SER TRANSPARENTE”

Está enfocada en llevar a cabo prácticas administrativas pulcras, a disposición pública, sin tener nada que ocultar.

➤ **RESPECTO**

Es la atención y consideración para con los demás y consigo mismo, es ofrecer un trato humano y empático a las personas, respetando sus derechos individuales y colectivos, su autonomía y su diversidad.

➤ **LEALTAD**

Es asumir el compromiso de fidelidad, respeto y rectitud, actuando siempre en bien de la institución y con amplio sentido de pertenencia.

**CONDUCTAS APLICABLES A LOS SERVIDORES CON RESPECTO A LA ETICA
Y VALORES**

Las conductas Éticas de los servidores públicos deben estar enmarcadas en el principio del interés general sobre el particular como lo menciona nuestra carta magna; como posibilidad de alcanzar una verdadera Ética de la responsabilidad del ejercicio de lo público, estas conductas deben ser legitimadas e identificadas por su eficiencia, transparencia y por los ciudadanos que concurren a su servicio.

SUJETOS COMPRENDIDOS

El presente código de ética y valores comprende a todas las personas que se desempeñan en la Empresa Social del Estado Hospital Del Perpetuo Socorro de Villavieja, en todos los niveles y jerarquías bajo cualquier modalidad de vínculo contractual, temporal o permanente, remunerado u honorario, Contratados, Pasantes, Asistentes Técnicos, etc.

El ingreso a la Empresa Social del Estado Hospital Del Perpetuo Socorro de Villavieja, en cualquiera de las modalidades contractuales mencionadas anteriormente implicará tomar conocimiento del presente y asumir el compromiso de su cumplimiento.

NORMAS DE COMPORTAMIENTO

Sin perjuicio del cumplimiento de lo establecido en la Constitución Política de Colombia, las Leyes, Decretos, Convenios Colectivos de Trabajo y normas específicas, los servidores públicos y Contratistas de la ESE HOSPITAL DEL PERPETUO SOCORRO DE VILLAVIEJA, se encuentran obligados a observar y hacer cumplir las siguientes pautas del comportamiento Ético.

- Actuar con la rectitud y honradez necesaria para procurar siempre el interés general.
- Desechar todo provecho o ventaja personal obtenida por sí o por terceras personas.
- Evitar acciones que pudieran poner en riesgo la finalidad de la función pública, el patrimonio del Estado o la imagen que se proyecta a la comunidad.
- Poseer idoneidad y disposición necesaria para el eficiente desempeño de sus funciones.
- Conducirse con tacto y cortesía en sus relaciones con sus superiores, pares y subordinados, ejerciendo sus funciones con responsabilidad y profesionalidad.
- Respetar activamente los derechos del ciudadano ante la Administración Pública, brindando un servicio al usuario basado en la economía de trámites, imparcialidad, simplicidad, igualdad y transparencia, en armonía con las



funciones de control propias de la ESE Hospital del Perpetuo Socorro de Villavieja.

- Guardar reserva respecto de hechos o información de lo que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el secreto fiscal o la reserva administrativa.
- Fundar sus actos y mostrar la mayor transparencia en las decisiones y comportamientos adoptados sin restringir información, a menos que una norma o el interés público claramente lo exijan.
- No involucrarse en conductas que impliquen discriminación por causa de: Origen, raza, religión, sexo, color, edad, estado civil, ideología política o incapacidad física o mental.
- Respetar la integridad, eficiencia y profesionalidad como criterio para ingresar y ser promovido dentro de la Entidad.
- No aceptar presiones políticas, económicas, familiares o de cualquier otra índole en el ejercicio de la función.
- Proteger y conservar los bienes de la Entidad; Utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento.
- Conducirse en todo momento con respeto y corrección, en su trato con el público; Manteniendo una conducta digna y decorosa, actuando con sobriedad y moderación.
- Observar frente a las críticas del público, un grado de tolerancia superior al que razonablemente pudiera esperarse de un ciudadano común.
- Denunciar ante las instancias respectivas, con la debida reserva, cualquier falta a la Ética de la que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones y que pudieran causar perjuicio a la Entidad o constituir un delito o violación a cualquiera de las disposiciones contenidas en el Código.

La violación al código de ética acarreará sanciones legales vigentes en la ley 2094 de 2021.

SOLUCION DE CONFLICTOS

Nuestra política frente al conflicto de intereses está basada en la prevención de los mismos, pero en el caso de presentarse siempre se tendrá una política de resolución a través de la sana lógica, respetando siempre la prevalencia del interés general sobre el interés particular.

El Tesorero como Jefe de Talento Humano, se encargará de implementar las estrategias de solución de conflictos impartida desde la Gerencia.

ACUERDOS DE CONVIVENCIA

- Crecer a través de la comunicación clara y precisa, generando lazos de confianza.
- Incentivar la creatividad, las iniciativas, reconocer los aciertos, los logros, debilidades propias y de los demás.
- Ser justo e imparcial en las acciones propias y de los demás con el fin de evitar conflictos y/o confusiones.
- Ser coherente entre lo que se piensa, se dice y se hace, transformando nuestro que hacer en oportunidades de mejoramiento.
- Progresar siendo proactivo, de mente positiva y generando soluciones.
- Servir y ser solidario ante las personas usuarias que requieran de nuestro servicio.



REGLAS VALIOSAS

- El Usuario es nuestra razón de ser y su atención se soporta en los criterios de calidad.
- Las quejas y manifestaciones de nuestros pacientes son una oportunidad que nos permite avanzar en la cultura del servicio.
- Nuestra atención involucra al individuo, su familia y el entorno, ofreciéndole servicios humanizados, integrales y continuos que permitan promoción de la calidad de vida y la salud.
- La comunidad a través de la participación garantizara la sostenibilidad de los modelos de atención y gestión de salud apoyada en la autogestión y empoderamiento en el autocuidado de su salud y su entorno.
- Nuestros funcionarios identificarán y removerán los obstáculos que impidan que el Hospital del Perpetuo Socorro avance hacia la sostenibilidad y logre los resultados esperados.
- Con el trabajo en equipo fortalecemos el Hospital del Perpetuo Socorro, logrando la consolidación de esfuerzos y la confianza entre sus miembros.
- El conocimiento de nuestro talento humano permitirá que los datos se conviertan en información como herramienta para la toma de decisiones.

SOLUCION

- Conciliación entre las partes: En la cual se establecen pautas de relación en el marco de la comunicación asertiva.
- Dirimir por dominio: La cual indica que un funcionario de cargo superior escuchara las partes e indicara acciones de mejora.

- Aplicación de violación al código de ética que conlleva a la aplicación de las normas legales vigentes.

ESTANDARES DE SEGUIMIENTO

MESAS DE DIALOGO: se realizará reunión de discusión, donde participaran funcionarios de las diferentes dependencias, contratistas y representantes de la Gerencia, para generar espacios de diálogo y concertación sobre temas éticos.

Tendrán una periodicidad semestral, la coordinación, organización y conclusiones de dicha reunión, estarán a cargo de la Gerencia o quien esta delegue.

ENCUESTAS: Se diseñarán encuestas como un instrumento que permita establecer el conocimiento y adherencia del código de ética y la percepción de los funcionarios y contratistas sobre la aplicación de los valores al interior de la entidad y su aplicación se hará como mínimo una vez al año. Los datos obtenidos serán analizados y se consolidarán en un informe con metas para fortalecer las áreas de debilidad detectadas.

DERECHOS Y DEBERES DEL USUARIO

DERECHOS:

A CONOCER

1. De forma clara mi condición de salud el tratamiento que recibiré.
2. El portafolio de servicios y los costos derivados de la atención que obtendré.
3. Los escenarios de participación social y como acceder a los mecanismos de es cucha.

A ELEGIR

4. La unidad de servicios de salud y los profesionales de salud que me atenderán.
5. Si deseo o no, recibir el tratamiento y/o procedimiento ordenado por el profesional de la salud.

Salud, Seguridad y Humanización

6. Si acepto o no la donación de órganos.
7. Morir con dignidad.
8. Si acepta o rechaza participar en programas de investigación.

A RECIBIR

9. Información capacitación y educación en temas de salud.
10. Una atención segura, integral, oportuna y eficiente de acuerdo a mi condición de salud, género y edad.
11. Un trato digno, respetando mi religión, costumbres y creencias.
12. Manejo confidencial de mi condición de salud y de lo consignado en mi historia clínica.
13. Apoyo espiritual y/o emocional, cuando sienta que lo requiero.
14. Consulta de segunda opinión en casos especiales.
15. Atención en salud que respete mi privacidad.
16. Agotar las posibilidades de tratamiento para la superación de su enfermedad.

DEBERES:

A INFORMAR

1. Mis antecedentes en salud, el entorno familiar y hábitat u otra situación asociada a mi situación clínica.
2. Si acepto o rechazo el tratamiento y/o procedimiento de salud ordenado por el profesional.
3. Sobre situaciones irregulares que evidencie en la unidad de servicios de salud.

A CUMPLIR

4. Puntualmente con las citas asignadas por la unidad de servicio de salud y presentarme en adecuadas condiciones de aseo.



Salud, Seguridad y Humanización

5. Con el pago oportuno de los servicios y derivados de mi condición de aseguramiento.
6. Con el cuidado de los recursos físicos y materiales de la unidad de servicios de salud.

A RESPETAR

7. Los principios, valores y objetivos que promulga la unidad de servicios de salud.
8. Al personal de salud y a la comunidad usuaria y a la comunidad usuaria de los servicios.
9. Las condiciones de raza, género y culto de los colaboradores de la unidad de servicios de salud, usuarios sus familias y la comunidad.