



CÓDIGO DE ÉTICA Y DE BUEN GOBIERNO

RESPONSABILIDAD

HONESTIDAD

TABLA DE CONTENIDO



INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I. Definición, propósito, alcance y destinatarios	4
CAPÍTULO II. Generalidades	5
CAPÍTULO III. Direccionamiento estratégico	6
CAPÍTULO IV. Estructura funcional	14
CAPÍTULO V. Normas de autorregulación	15
CAPÍTULO VI. Normas generales que guían el actuar de directivos y empleados	18
CAPÍTULO VII. Interacción con los grupos de interés	19
CAPÍTULO VIII. Conflictos de intereses, declaración y resolución de controversias	22
CAPÍTULO IX. Derechos y deberes de los pacientes	24
CAPÍTULO X. Responsabilidad social empresarial	26
CAPÍTULO XI. Estrategias de información y propiedad intelectual	27
CAPÍTULO XII. Seguimiento a la gestión del código de ética y de buen gobierno	29
CAPÍTULO XIII. Aprobación, vigencia, difusión, actualización y relacionamiento	30

POR EL CUAL EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN ADOPTA EL CÓDIGO DE ÉTICA Y DE BUEN GOBIERNO DENTRO DEL HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA -FUNDACIÓN IVÁN JIMÉNEZ R.

El Consejo de Administración, en uso de sus atribuciones y en especial la que lo faculta para expedir acuerdos,

CONSIDERANDO:

Que es necesario adoptar un código de ética y de buen gobierno el HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA- FUNDACIÓN IVÁN JIMÉNEZ R., aprobado en su sesión extraordinaria del 26 de junio de 2024.

Que en aras de lo anterior se,

ACUERDA:

Aprobar el siguiente código de ética y de buen gobierno en El HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN- IVÁN JIMÉNEZ IVÁN JIMÉNEZ, aprobado en su sesión extraordinaria del 26 de junio de 2024.

RAFAEL HERNÁN MORENO SALAZAR
Director General
HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA
FUNDACIÓN- IVÁN JIMÉNEZ IVÁN JIMÉNEZ
Representante Legal
C.C. 70.092.263

INTRODUCCIÓN

El presente código de ética y de buen gobierno del HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN- IVÁN JIMÉNEZ Iván Jiménez, recopila las normas éticas y las mejores prácticas organizacionales para cumplir con su misión, mejorar la calidad de su qué hacer, lograr una adecuada administración de sus recursos y aportar al bienestar de la sociedad colombiana y del sector salud.

Se adoptan las directrices establecidas por la Superintendencia Nacional de Salud SUPERSALUD, por la Gobernación de Antioquia y demás entes reguladores, a través de sus diferentes normas de “conducta”, las cuales se complementan con el presente código y los siguientes lineamientos internos:

- El Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo, Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SARLAFT-FPADM).
- El Programa de Transparencia y Ética Empresarial Integral (PTEE-I).
- El Subsistema de Administración del Riesgo de Corrupción, Opacidad y Fraude (SICOF).
- El Código de Integridad.

De igual forma la Institución establece mantener la credibilidad, seguridad y confianza en todas sus relaciones con los grupos de interés (internos y externos), tales como: el Estado, el Consejo de Administración, los empleados y su grupo familiar, los profesionales por honorarios, los pacientes y sus familias, la alianza de usuarios, el grupo voluntariado hospitalario y de salud, la comunidad, el medio ambiente, la academia, la competencia, los clientes y pagadores, las contrapartes, los contratistas, las aseguradoras, los proveedores, las empresas farmacéuticas productoras,

distribuidoras o comercializadoras de medicamentos o de insumos, instituciones del sector salud, y demás entes de relacionamiento; a través de hacer explícitos sus principios y prácticas transparentes, determinando cero tolerancia con cualquier conducta que sea considerada como corrupción, opacidad y fraude (COF), así como el soborno y el soborno transnacional (ST).

Las actividades institucionales se regirán por el cumplimiento de sus estatutos, sus reglamentos, su direccionamiento estratégico, su código de ética y de buen gobierno, su código de integridad y sus valores corporativos, aunado al cumplimiento de las normas nacionales e internacionales en materia de ética, conducta y transparencia.

Todas las personas vinculadas o que se relacionen con la Institución deberán conocer su código de ética y de buen gobierno, y su código de integridad, apropiarse de su contenido y comprometerse a cumplirlo en el desempeño de sus funciones o actividades.



Dr. Rafael Moreno Salazar
Director General

El código de ética y de buen gobierno, estará a disposición de todos los grupos de interés (internos y externos) a través de la página web: www.neurologico.org

CAPÍTULO I.

Definición, propósito, alcance y destinatarios

Artículo 1.

Definición:

El código de ética y de buen gobierno es el documento que compila los compromisos éticos del equipo directivo y de todos los miembros que hacen parte del Hospital Neurológico de Colombia, respecto a la gestión íntegra, eficiente y transparente, y que a manera de disposiciones voluntarias de autorregulación son promulgadas ante los diversos grupos de interés (internos y externos), con el fin de generar confianza en ellos y en la sociedad en general.

El código de ética y de buen gobierno reúne además las disposiciones que, en el día a día, hacen visible la aplicación de los principios, valores y directrices éticas que, en coherencia con este código, todo miembro del equipo directivo y los empleados, deben procurar tener en cuenta, en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 2.

Propósito:

Se pretende dotar a la Institución de lineamientos adecuados para el cumplimiento de principios y valores, al igual que suministrar una guía para la gestión ética, la cual señala responsabilidades para sus directivos y empleados, que deben acatarse y aplicarse en sus relaciones laborales y con los grupos de interés (internos y externos), tales como: el Estado, el Consejo de Administración, los empleados y su grupo familiar, los pacientes y sus familias, la alianza de usuarios, el grupo voluntariado hospitalario y de salud, la comunidad, el medio ambiente, la academia, la competencia, los clientes y pagadores, las aseguradoras, los proveedores, las empresas farmacéuticas productoras, distribuidoras o comercializadoras de medicamentos o de insumos, instituciones del sector salud, y demás entes de relacionamiento; fomentando de esta manera relaciones de mutua confianza.

Artículo 3.

Alcance y destinatarios:

El código de ética y de buen gobierno sirve de marco común para la interacción de la Institución con los grupos de interés (internos y externos), tales como: el Estado, el Consejo de Administración, los empleados y su grupo familiar, los pacientes y sus familias, la alianza de usuarios, el grupo voluntariado hospitalario y de salud, la comunidad, el medio ambiente, la academia, la competencia, los clientes y pagadores, las aseguradoras, los proveedores, las empresas farmacéuticas productoras, distribuidoras o comercializadoras de medicamentos o de insumos, instituciones del sector salud, y demás entes de relacionamiento.



CAPÍTULO II.

Generalidades

Artículo 4. Naturaleza jurídica:

La FUNDACION INSTITUTO NEUROLOGICO DE COLOMBIA IVAN JIMENEZ es una Fundación de las consagradas en el artículo 650 del código civil, esto es, un ente de carácter privado sin ánimo de lucro con un patrimonio destinado a liderar el desarrollo de las ciencias neurológicas de aplicación clínica, a través de la prestación de un servicio integral de la más alta calidad, con criterios éticos, de eficiencia y responsabilidad social. En virtud de su carácter de entidad sin ánimo de lucro, desarrolla su objeto social en pro del beneficio de sus usuarios y la comunidad, en forma tal, que el provecho que se genere en la ejecución del mismo sea revertido en forma íntegra en la ejecución de proyectos de mejora en la prestación del servicio. (Estatutos HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN- IVÁN JIMÉNEZ IVÁN JIMÉNEZ).

Artículo 5. Objeto social:

El Hospital Neurológico de Colombia Fundación-Iván Jiménez, fue fundado en el año 1972, con más de cinco (5) décadas de servicio a la comunidad que le confieren solidez y confianza en el trabajo científico y asistencial; realiza actividades de promoción y prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación, investigación y docencia, de las diferentes enfermedades neurológicas y neuroquirúrgicas que se presentan en la población; cuenta con profesionales altamente calificados y condiciones tecnológicas adecuadas para brindar atención integral a los pacientes y sus familias, razón de ser de la Institución.



CAPÍTULO III.

Direccionamiento estratégico



Sede Medellín



Medellín
Sede Neuropsicología



Sede Apartadó

Artículo 6.

Misión:

Ofrecer servicios integrales de salud en neurociencias con excelencia, centrados en el ser, con generación de conocimiento y desarrollo sostenible.

Artículo 7.

Visión:

Afianzar el liderazgo en neurociencias al servicio de la sociedad mediante generación de conocimiento e innovación permanente.



Artículo 8. Principios generales:

Los principios y valores que le rigen, se encuentran consignados en este código de ética y de buen gobierno el cual define el carácter ético y establece las declaraciones explícitas sobre las conductas de sus empleados.

El Hospital Neurológico de Colombia, adquiere compromisos para incorporar la dimensión ética como agente facilitador del respeto a los derechos y deberes de las personas y a la utilización de los recursos y servicios desde un sentido de cooperación y corresponsabilidad, como parte de la búsqueda de la excelencia y un compromiso con la calidad.

El actuar de los directivos y de los empleados se desarrolla a través de los siguientes acuerdos y compromisos:

- Se trabaja con lealtad a la misión, visión, políticas, valores y objetivos estratégicos.
- Se actúa con integridad, imparcialidad, transparencia, tolerancia, solidaridad y respeto en los actos y en las decisiones que puedan afectar a la Institución y a los diferentes actores.
- La búsqueda de la excelencia, está presente en todos los procesos administrativos y asistenciales, a través del compromiso de cada una de las personas que la conforman.
- Se trabaja por lograr una permanente identidad de compromiso entre las expectativas de los pacientes, sus familias y los propósitos institucionales, mediante la cultura del trato cálido, amable, y respetuoso que haga visible la humanización en la prestación de los servicios de forma segura.

- Se favorece el trabajo en equipo y la generación de un ambiente gratificante y constructivo, que garantice un óptimo desempeño laboral.
- Se busca el mejoramiento continuo, en los procesos y en la formación del talento humano, considerado como el activo más valioso.
- Se promueven las relaciones cordiales y armónicas entre compañeros de trabajo, las cuales deben estar enmarcadas en el respeto a los valores de la sociedad, de la familia y de la Institución.
- Se actúa con prudencia, confidencialidad y responsabilidad en el manejo de la información, tanto de la Institución como de los pacientes y sus familias.
- Se valora el compromiso social, ético y científico del que hacer en el área de las neurociencias y se ofrecen alternativas viables para la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de los pacientes.
- Se busca generar valor en cada actividad y servicio, al igual que se propende por lograr la cultura del autocuidado, el crecimiento y la viabilidad institucional y la estabilidad para los empleados.
- Se promueve un excelente ambiente de convivencia laboral, implementando las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral y sexual, fomentando relaciones sociales positivas entre todos los empleados y grupos de interés (internos y externos).
- Se promueve la dignidad e integridad de las personas en el trabajo a través del área de gestión humana y del sistema de gestión de seguridad y de salud en el trabajo.
- Se trabaja por preservar el medio ambiente, haciendo un buen manejo de los recursos físicos y de la disposición responsable de los residuos.

Artículo 9.

Principios éticos:

Las acciones y decisiones del Hospital Neurológico de Colombia, estarán regidas por los principios universales de la ética civil:

- **Respeto a la autonomía** y dignidad de todos los seres humanos, al valor sagrado de la persona humana, a su promoción y mejoramiento.

- **Respeto por los derechos humanos fundamentales.**

- **Rechazo a la violencia y a todo lo que degrade** a la persona humana o al universo y que impida su desarrollo.

- **Respeto por todas las culturas** que promuevan al ser humano y al universo.

- **Respeto por todos los seres de la naturaleza** y el medio ambiente, además del compromiso con un proceso de desarrollo sostenible

- **Se vela por el respeto, la buena conducta en todo sentido** de acuerdo al orden moral y la disciplina general, y el buen trato al interior de la Institución con los grupos de interés (internos y externos).

- **Se rechazan las conductas de agresión física** o moral, o que implique violación a la libertad física o sexual contra sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos.



Artículo 10.

Valores corporativos:

Los valores corporativos definen el carácter institucional, dan sentido de identidad, promueven la cohesión y orientan su gestión.

Todas las personas vinculadas a la Institución deben actuar en concordancia con los siguientes valores:

Ética:

Nuestro trabajo se caracteriza por la sana convivencia, el respeto de los principios éticos y el reconocimiento de la dignidad y las diferencias individuales del ser humano.

Humanización:

Es una condición personal que nos acerca a los individuos, nos sensibiliza frente al dolor y nos solidariza con sus necesidades y expectativas, aspectos que se traducen en la oferta de un trato cálido, actitudes respetuosas, cualidades comunicacionales e informativas y un comportamiento correcto.

Responsabilidad:

Asumimos con propiedad la ejecución de nuestra labor, guiada por el conocimiento, el análisis y la investigación, en búsqueda de la excelencia.

Seguridad:

Tomamos conciencia del riesgo favoreciendo su vigilancia y el uso de barreras que reducen la ocurrencia y el impacto de accidentes, de incidentes y de eventos adversos.

Compromiso:

Es nuestra capacidad de entrega y dedicación, de solidaridad y acompañamiento para el logro de los objetivos institucionales.

Honestidad:

Actuamos con integridad y hacemos uso adecuado de los recursos y del tiempo.





Artículo 11.

Objetivos estratégicos:

1. **Conservar la integralidad de los servicios especializados en neurociencias**, fundamentada en atención coherente con las guías de práctica clínica y condiciones tecnológicas adecuadas, enfocada en la generación de conocimiento y valor, para el desarrollo organizacional.
(P. Gestión Misional)
2. **Posicionar al Hospital Neurológico de Colombia, en el sector salud en la población**, como la mejor oferta en servicios de neurociencias en el occidente del país, por el talento especializado, la tecnología avanzada, la investigación y la educación en salud.
(P. Gestión Misional)
3. **Consolidar la formación y preparación del talento humano requerido en todos los procesos misionales**, para garantizar la calidad de los servicios, la conservación de los valores corporativos, el mejoramiento del portafolio y la satisfacción de las necesidades y expectativas de las partes interesadas.
(P. Gestión del Conocimiento)
4. **Trabajar por el mejoramiento de la infraestructura técnica y locativa, que permita** mayor demanda, accesibilidad, oportunidad y seguridad en la prestación de los servicios, como estrategias para mejorar la competitividad y productividad.
(P. Financiera)
5. **Fortalecer la cultura basada en los aspectos éticos y normativos, la gestión integral del riesgo**, la responsabilidad social, el cuidado del medio ambiente y la protección de los recursos institucionales.
(P. Responsabilidad Social)
6. **Promover las alianzas interinstitucionales e interdisciplinarias**, proyectando innovar en el modelo de atención, para beneficio de las comunidades locales, regionales y nacionales.
(P. Relacionamiento)

Artículo 12.

Políticas institucionales:

El HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN- IVÁN JIMÉNEZ, se compromete a hacer visible su compromiso en la prestación de servicios de salud, con transparencia, humanización e integralidad en el cumplimiento de las siguientes políticas:

Política de la Gestión Integrada:

El HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN- IVÁN JIMÉNEZ, a partir de las necesidades y expectativas de los clientes y usuarios, está comprometido con su satisfacción y cumplimiento ético, humano y legal. El principio fundamental de sus estrategias, es realizar una gestión. Integrada con responsabilidad social empresarial, en la cual la calidad de los productos y servicios involucra la racionalidad de los recursos, la protección del medio ambiente, el auto cuidado, la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, la seguridad clínica, las buenas prácticas, la investigación y la docencia y la auto sostenibilidad financiera en todos los procesos, teniendo en cuenta las condiciones del mercado y la legislación aplicable a las instituciones prestadoras de servicios de salud.

Política de Humanización:

El HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN- IVÁN JIMÉNEZ, establece como pilar fundamental de la prestación de los servicios, la atención humanizada, óptima y justa, representada por actos médicos especializados, con excelencia científica y técnica en un ambiente de comunicación, calidez, confidencialidad, privacidad, sensibilidad ante el dolor y respeto por la dignidad del paciente. Se trabaja con valores que identifican la cultura organizacional, como respuesta al establecimiento de relaciones armónicas entre las personas que conforman la comunidad de la Institución, manteniendo un riguroso respeto por los deberes y derechos de los usuarios y la disciplina de la mejora continua.

Política de Seguridad:

El HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN- IVÁN JIMÉNEZ, propende por realizar acciones controladas y dirigidas que garanticen la seguridad integral: para el paciente y su familia, el ecosistema, clientes internos y externos. Se fundamenta en la generación y la promoción de la

cultura de la vigilancia de los riesgos, así como en su gestión y análisis. Busca de manera proactiva la seguridad de la información para ser una organización altamente confiable.

Política del Talento Humano:

El HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN- IVÁN JIMÉNEZ, considera el talento humano como la mayor riqueza; se trabaja por consolidar un equipo altamente comprometido y unido bajo la convicción, reconocimiento e introyección de los valores corporativos. La capacitación continua y el entrenamiento son la estrategia fundamental para potencializar las competencias individuales. Como campo de práctica, la Institución ofrece la posibilidad de obtener conocimientos actualizados, bajo la tutoría de profesionales altamente especializados y calificados. La intervención del clima organizacional permite favorecer el proyecto de vida y el bienestar laboral de los empleados.

Política de Derechos y Deberes:

El HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN- IVÁN JIMÉNEZ, propende por el reconocimiento riguroso de los derechos de los usuarios, como principio fundamental de la humanización en la atención en los servicios integrales de neurociencias; se fundamenta en el respeto por la dignidad humana, valora la persona en su dimensión física, intelectual, emocional, relacional y espiritual, sin ninguna restricción por motivos culturales, sociales, económicos o de su condición de salud, en coherencia con la legislación vigente. El modelo de atención se centra en el paciente, su familia y allegados, a quienes se les educa en sus deberes, para mantener una relación armoniosa y segura, como contribución al mejoramiento de su calidad de vida.

Política de Investigación:

El HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN- IVÁN JIMÉNEZ, fomenta el desarrollo de una cultura investigativa como uno de los ejes fundamentales de su misión, buscando permear el quehacer, afianzar los procesos para la atención integral en ciencias neurológicas, dar visibilidad y reconocimiento, en el ámbito nacional e internacional, por su contribución al desarrollo del conocimiento científico y a la solución de problemas prioritarios de salud en el campo de las neurociencias, permitiendo poner a disposición de la comunidad mejores opciones de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de las diferentes patologías neurológicas.

Política de Gestión Ambiental:

El HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN- IVÁN JIMÉNEZ, a través de su gerencia sostenible y programas de responsabilidad social, está comprometido con la búsqueda permanente de mecanismos que minimicen el impacto ambiental y promueve el uso racional de los recursos naturales.

Política Financiera:

El HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN- IVÁN JIMÉNEZ, con el fin de mantener su viabilidad financiera para la consolidación económica y el crecimiento, deberá alcanzar y mantener los niveles de facturación y recaudo óptimos que permitan lograr los flujos de efectivo esperados para cumplir con todas las obligaciones adquiridas, soportado en la gestión integral del riesgo administrativo y financiero, el control presupuestal y un nivel de endeudamiento a mediano y largo plazo razonable y acorde a su crecimiento.

Política de Responsabilidad Social Empresarial:

El HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN- IVÁN JIMÉNEZ, tiene como compromiso social la búsqueda permanente del bienestar de sus empleados, del medio ambiente, del cliente externo y el mejoramiento de la condición de salud de los pacientes, fundamentada en la normatividad vigente y el crecimiento de la Institución.

Política del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo:

El HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN- IVÁN JIMÉNEZ, propicia ambientes de trabajos sanos y seguros para sus empleados y partes interesadas, gestionando los riesgos laborales enmarcados en el cumplimiento de la legislación y el mejoramiento continuo.

Política de Protección y Control de los Recursos:

El HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN- IVÁN JIMÉNEZ, promueve continuamente el uso eficiente de todos los recursos, la racionalidad de los costos, la eficacia de los servicios y la sostenibilidad del medio ambiente; conservando la calidad y seguridad en sus procesos.

La Institución entiende por eficacia la capacidad de alcanzar las metas y/o resultados propuestos; y por eficiencia la capacidad de producir el máximo de resultados con el mínimo de recursos, energía y tiempo. En consecuencia, se fomenta en los empleados un compromiso con los principios del autocontrol, la autorregulación y la autogestión en todas sus responsabilidades laborales, enmarcadas en el sistema integrado de gestión de riesgos y en el cumplimiento del ordenamiento jurídico colombiano, para salvaguardar y potenciar los recursos en pro del beneficio de sus usuarios y la comunidad.



Política de Transparencia:

El HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN- IVÁN JIMÉNEZ, se compromete con una gestión ética y transparente en el desarrollo de las neurociencias, la investigación, la docencia y en todos sus procesos administrativos y asistenciales para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos.

En coherencia con el código de ética y de buen gobierno y complementado con el código de integridad de la Institución, se establece en todas sus relaciones con los grupos de interés (internos y externos), tales como: el Estado, el Consejo de Administración, los empleados y su grupo familiar, los pacientes y sus familias, la alianza de usuarios, el grupo voluntariado hospitalario y de salud, la comunidad, el medio ambiente, la academia, la competencia, los clientes y pagadores, las aseguradoras, los proveedores, las empresas farmacéuticas productoras, distribuidoras o comercializadoras de medicamentos o de insumos, instituciones del sector salud, y demás entes de relacionamiento; en no dar y/o recibir, prebendas o dádivas, directa o indirectamente, ni en aceptar: bonificaciones, comisiones, promociones, donaciones, obsequios, servicios, patrocinios, tiquetes de viaje, regalos, beneficios comerciales, educativos o congresos a título personal o a través de familiares, que comprometan la independencia e imparcialidad en la toma de decisiones e impidan una sana competencia con criterios éticos.

El HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN- IVÁN JIMÉNEZ, tiene un canal exclusivo “Sistema de denuncias anónimas línea de transparencia y anticorrupción” a través del correo electrónico: lineadetransparencia@neurologico.org.co para las denuncias de presuntas violaciones a la ética, a la moral, a los valores corporativos, a la política de transparencia, a la política de anticorrupción, antifraude y antisoborno. Este canal se maneja con total reserva y confidencialidad de la información suministrada.

Política de Anticorrupción, Antifraude y Antisoborno:

El HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN- IVÁN JIMÉNEZ, establece un actuar con criterios éticos y transparentes, determinando cero tolerancia con cualquier insinuación o conducta que sea considerada como corrupción, opacidad y fraude (COF), el soborno y el soborno transnacional (ST); y así mantener la credibilidad, seguridad y confianza con los grupos de interés (internos y externos).

*La Institución adopta las siguientes definiciones:

Corrupción: Abuso del poder encomendado para obtener beneficios particulares, propios, de la familia, de amigos o de terceros.

Fraude: Consiste en una acción que resulta contraria a la verdad y a la rectitud, el fraude se comete en perjuicio de una persona u organización.

Soborno: Una oferta, promesa, entrega, aceptación o solicitud de una ventaja indebida de cualquier valor (financiera o no financiera), directamente o indirectamente, en violación de la ley, como incentivo o recompensa para que una persona actúe o deje de actuar en relación con el desempeño de las obligaciones de esa persona.

Soborno Transnacional (ST): El que dé, prometa u ofrezca a un servidor público extranjero, en provecho de este o de un tercero, directa o indirectamente, sumas de dinero, cualquier objeto de valor pecuniario u otro beneficio o utilidad a cambio de que este realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con el ejercicio de sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.

*La Institución prohíbe la corrupción, la opacidad y el fraude (COF), el soborno, el soborno transnacional (ST) y los siguientes comportamientos:

a. Soborno a funcionarios del Estado o particulares para el ejercicio de funciones.

b. Soborno comercial y otras actividades corruptas

adoptadas para el beneficio económico de la Institución o de una persona natural.

c. Alteración de registros contables.

d. Uso de intermediarios en posibles esquemas de soborno.

e. Riesgo de corrupción respecto de posibles socios de negocio: Uniones temporales de negocio, consorcios, subsidiarias, fusiones y adquisiciones, entre otros.

f. Pagos monetarios y/o en especie para agilizar trámites (pagos de facilitación).

g. Pagos monetarios y/o en especie por la captación preferente e indebida de pacientes.

h. Donaciones filantrópicas y contribuciones caritativas que tengan por finalidad realizar fraudes al sistema (como descapitalizarse a evitar embargos, entre otros actos).

i. Contribuciones políticas ilegales, conflictos de interés, compromisos de compensación, el uso de recursos de la seguridad social en salud para otros fines diferentes a ella.

j. Incumplimiento de la normatividad externa e interna, relacionada con:

-El Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos, Financiación del Terrorismo, Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SARLAFT-FPADM).

- El Programa de Transparencia y Ética Empresarial Integral (PTEE-I) enfocado en prevenir que se presenten fenómenos de corrupción, opacidad y fraude (COF), así como el soborno y el soborno transnacional (ST).

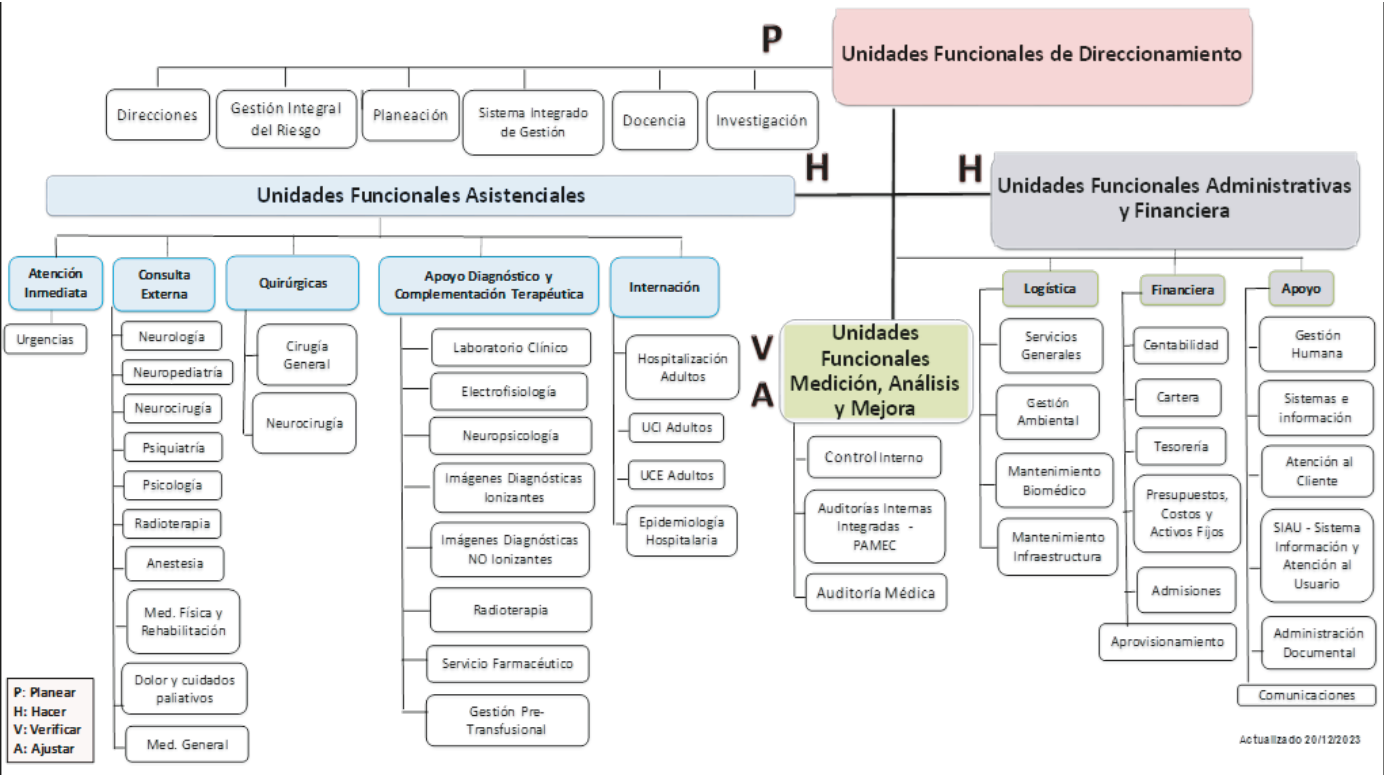
- El Subsistema de Administración del Riesgo de Corrupción, Opacidad y Fraude (SICOF).

CAPÍTULO IV.

Estructura funcional

Artículo 13.

Estructura funcional:



Artículo 14.

Órgano de administración:

El HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN- IVÁN JIMÉNEZ, dispone de un Consejo de Administración que hace las veces de Junta Directiva y es la máxima autoridad administrativa.

CAPÍTULO V.

Normas de autorregulación

El HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN- IVÁN JIMÉNEZ, como estrategia de mejoramiento continuo hace seguimiento de todos sus procesos y procedimientos a través de indicadores de gestión, orientados a dar una respuesta efectiva a las necesidades de los grupos de interés (internos y externos).

La planeación estratégica incluye los objetivos estratégicos, las metas, los indicadores e instrumentos para medir de manera metódica y sistemática sus resultados y la gestión en todos sus niveles.

Periódicamente, cada nivel jerárquico evalúa, mediante los elementos de gestión fijados, el cumplimiento de las metas y el logro de los objetivos, se analiza, y se determinan las acciones de mejoramiento en caso de ser pertinentes.

Artículo 15. Mecanismos de control institucionales:

El equipo directivo debe mantener relaciones armónicas con los órganos de control y suministrarles la información que legalmente estos requieran para el desarrollo de sus funciones, de forma oportuna, completa y veraz. De igual forma debe promover las acciones de mejoramiento que los órganos de control recomienden, dentro del ámbito de sus respectivas funciones, y velar por el cumplimiento de los mecanismos de control por parte de todos los empleados para obtener una administración cada vez más eficiente, eficaz, imparcial, integra y transparente, por medio de la autorregulación, la autogestión y el autocontrol.

La Institución cuenta con mecanismos de control interno y externo y son éstos los que se encargan de hacer los seguimientos pertinentes.



Artículo 16. Mecanismos de control interno:

El sistema integrado de control interno está diseñado por el conjunto de principios, procedimientos y mecanismos de verificación y evaluación establecidos por el Consejo de Administración, la Alta Gerencia y demás empleados para proporcionar un grado de seguridad razonable en cuanto a la consecución de los siguientes objetivos:

- (i) La efectividad, la seguridad y la eficiencia de las operaciones.
- (ii) La confiabilidad y la transparencia de la información de salud y financiera.
- (iii) El cumplimiento de las leyes y normas que sean aplicables.
- (iv) El salvaguardar los recursos.
- (v) El seguimiento y verificación de lo relacionado con las normas vigentes en materia de garantía de la calidad.

En consecuencia, debe concebirse y organizarse de tal manera que su ejercicio sea intrínseco al desarrollo de todos los cargos existentes y en particular de las asignadas a aquellos que tengan responsabilidad de mando, para mantener actuaciones de gobernanza, transparencia y ética empresarial que favorezcan la consecución de los objetivos estratégicos.

a. Auditorías del Sistema de Gestión de la Calidad:

Ejercicio sistemático, deliberado y documentado de verificación de los procesos y de sus resultados. Se utiliza para determinar el grado en que se han alcanzado los requisitos del sistema de gestión de la calidad. Los hallazgos de las auditorías permiten evaluar la eficacia del sistema de gestión de la calidad e identificar oportunidades de mejora.

b. Comité de Dirección:

Encargado de analizar y realizar el seguimiento de las actividades asistenciales, administrativas y financieras, así como a los indicadores de procesos de productividad, de eficiencia, de eficacia y de efectividad que apoyen la toma de decisiones y la generación de acciones de mejora, las cuales se dejan consignadas en actas.

c. Grupo Administrativo de Gestión Ambiental GAGA:

Desarrolla e implementa políticas sostenibles, asegura el cumplimiento de normativas ambientales, gestiona residuos y recursos eficientemente, y supervisa el uso seguro de productos químicos. Además, realiza auditorías ambientales, organiza capacitaciones para el personal, planifica respuestas ante emergencias ambientales, y fomenta la comunicación sobre prácticas sostenibles y la mejora continua mediante la adopción de nuevas tecnologías y procedimientos.

d. Comité de Investigación Interna:

Se ocupa de apoyar, gestionar y coordinar proyectos de investigación interna para contribuir al desarrollo del conocimiento y al posicionamiento científico, en el ámbito nacional e internacional.

e. Comité de Ética Asistencial:

Crea un espacio de deliberación para la valoración de cada caso en su singularidad, teniendo como salvaguarda el respeto a la integridad humana, expresado en el reconocimiento de los derechos humanos, contribuyendo a alcanzar los objetivos de la atención de los pacientes, facilitando la resolución de conflictos en una atmósfera respetuosa mediante un proceso justo de toma de decisiones.

f. Comité de Experiencia del Paciente PQRSDF:

Realiza seguimiento a la gestión de las manifestaciones que los usuarios y demás partes interesadas registran por los diferentes canales con los que cuenta la Institución y propone acciones de mejora para mejorar la experiencia del paciente y su familia durante el proceso de atención.

g. Comité de Convivencia Laboral:

Encargado de contribuir con mecanismos alternativos a los establecidos en los demás reglamentos, a la prevención y solución de las situaciones causadas por conductas de acoso laboral de los trabajadores en su interior.

Dicho comité procurará generar una conciencia colectiva conviviente entre la comunidad laboral, con el fin de promover el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía y el buen ambiente ocupacional para todos los trabajadores, protegiendo la intimidad, la honra, la salud mental y la libertad de éstos.

Artículo 17.

Mecanismos de control externo:

a. La Revisoría Fiscal:

La Institución tendrá una revisoría fiscal que será designada para un periodo de dos (2) años. Está será nombrada por el Consejo de Administración, la cual podrá ser reelegida hasta por dos (2) periodos más (Estatutos del HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN- IVÁN JIMÉNEZ Iván Jiménez).

Está sujeta a las disposiciones del Código de Comercio y demás normas legales que regulan su actuar. Los miembros de la revisoría fiscal no pueden estar ligados con lazos de parentesco dentro del segundo grado civil de consanguinidad o primero de afinidad con los miembros del Consejo de Administración, con el director general, con el director administrativo y financiero, con el director médico, con el tesorero o con el contador.

b. Superintendencia Nacional de Salud SUPERSALUD:

La Institución como prestadora de servicios de salud está vigilado por la Superintendencia Nacional de Salud SUPERSALUD, que tiene dentro de sus objetivos velar por el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y demás disposiciones vigentes por parte de los actores encargados del adecuado desarrollo del sistema de seguridad social en salud.



CAPÍTULO VI.

Normas generales que guían el actuar de los directivos y empleados de la Institución

• **Obrar de buena fe, con lealtad, diligencia y cuidado, cooperando con todo el personal y buscando siempre el beneficio institucional.**

• **Cumplir con sus funciones de la mejor forma y trabajar con dedicación** para cooperar con el logro de sus objetivos.

• **Cuidar como propios los bienes y recursos,** utilizándolos eficazmente para los fines institucionales.

• **Actuar con respeto y consideración hacia sus colegas,** los pacientes y sus familias y demás grupos de interés con quienes se relaciona.

• **Manejar con responsabilidad y mantener en reserva la información confidencial de la Institución y la referente a los pacientes,** y no aprovechar su conocimiento a favor de su propio interés o de un tercero.

• **No podrán dar, ofrecer o aceptar, en forma directa o indirecta, regalos, favores, donaciones,** invitaciones, viajes o pagos en desarrollo de las actividades realizadas que puedan influir en sus decisiones para facilitar negocios u operaciones en beneficio propio o de terceros.

• **Procurar que se preste un servicio amable, respetuoso y oportuno a los pacientes y sus familias.**

• **Mantener una presencia personal digna y abstenerse de prácticas contrarias a las buenas costumbres,** la dignidad y el respeto en el ambiente de trabajo, libres de toda conducta de acoso laboral.

• **Vigilar las conductas de acoso sexual como una de las formas de acoso laboral,** constituida por todas aquellas acciones, insinuaciones o comportamientos verbales o físicos de índole sexual, indeseadas para quien las recibe y que atenta contra la libertad sexual, la autoestima, la dignidad, la integridad moral y física y el derecho a la intimidad.

• **Proveer la información suficiente sobre los productos y servicios a todos los clientes, pacientes y familiares que lo requieran.**

• **Atender a todas las personas que soliciten los servicios,** sin discriminación de edad, género, raza, religión, idioma, opiniones políticas, aspectos socioculturales o su propia condición de salud, enfermedad y discapacidad.

• **Vigilar los riesgos inherentes a la atención en salud y actuar de forma proactiva para evitar la ocurrencia de eventos adversos, errores,** incidentes y accidentes.

• **Colaborar en la prevención y control de los riesgos que puedan afectar su salud o su integridad personal** y la de sus compañeros de trabajo, prestar apoyo decidido en la atención de situaciones de emergencia, conscientes de que la prioridad es la conservación de la vida y la integridad.

• **Podrán ejercer actividades políticas y religiosas por fuera de la Institución siempre que no interfieran con las obligaciones contractuales adquiridas previamente.**

• En el caso de los profesionales de la salud, éstos se ceñirán a las leyes de ética que regulan disciplinariamente su profesión y colaborarán con los tribunales de ética constituidos para velar por el cumplimiento de las normas.

• **Facilitar el ejercicio de los derechos y el trato equitativo a los miembros del Consejo de Administración,** para promover la independencia y equidad.

• **Garantizar la orientación estratégica, el control efectivo de la Dirección General** y la responsabilidad de esta frente a la Institución y a los miembros del Consejo de Administración.

CAPÍTULO VII.

Interacción con los grupos de interés

Artículo 18. Relaciones con el Estado:

El Hospital Neurológico de Colombia, obrará conforme a lo previsto en la Constitución Política y en la Ley en todos sus actos, de acuerdo con sus atribuciones como Fundación sin ánimo de lucro, dedicada a la prestación de servicios de salud, según lo dispuesto en la Ley 100 de 1993 y normas que la modifiquen o sustituyan. Acatará las instrucciones que sean impartidas por la Superintendencia Nacional de Salud SUPERSALUD y el Ministerio de Salud y Protección Social.

La Institución tendrá como política fundamental el estricto cumplimiento de las normas constitucionales, civiles, comerciales, tributarias y laborales vigentes en Colombia, así como las normas y principios democráticos de la responsabilidad social y de la libre empresa.

- Pagar los impuestos y demás gravámenes económicos establecidos por la ley.
- Promover la concertación como mecanismo idóneo, para la adopción de medidas y políticas que interesen el bien común.
- Abstenerse de realizar actos comerciales con personas que se encuentren al margen de la ley.
- Respetar las leyes, normas y mantener una responsable relación con las entidades del Estado.

Artículo 19. Relaciones con la comunidad y el medio ambiente:

La Institución actuará como entidad prestadora de servicios de salud con principios éticos, con estricta atención a las normas legales y con la disposición para hacer de sus empleados unos ciudadanos con valores morales, sociales y profesionales, contribuyendo de esta manera a la construcción de un país mejor. Adopta mecanismos de responsabilidad social que le permitan responder a las exigencias que la ley, los estatutos y la sociedad en general le han encomendado. Todos los miembros deberán ser conscientes que están inmersos en una sociedad que tiene valores culturales a los cuales debe honrar. Para ello contribuirán con la labor de la Institución a un desarrollo económico sostenible para mejorar la vida colectiva y preservar el hábitat.

La Institución se compromete a:

- Prestar a la comunidad servicios de salud de manera responsable, respetuosa y acorde con sus expectativas.
- Crear espacios y canales de comunicación de los servicios y actividades desarrolladas por la Institución, que busque generar confianza en la comunidad y permitiéndole que pueda manifestar sus inquietudes.
- Ofrecer información veraz, continua y oportuna sobre el desarrollo y evaluación de los servicios ofrecidos de forma que logre el fortalecimiento de éstos.
- Ser solidario con el país cooperando con el desarrollo social.
- A dirigir la actividad laboral a la conservación de los recursos naturales, respetando el orden ecológico y acatando las normas que procuran mantener el equilibrio entre los seres humanos y su hábitat.
- Proceder con criterio justo, evitando dar o propiciar interpretaciones que tiendan a beneficiar a personas, en perjuicio de terceros, del Estado o la Institución.
- Apoyar campañas públicas o privadas que busquen el bien común.
- No adscribirse a un partido político ni grupo religioso y a abstenerse de hacer contribuciones a estas organizaciones.

•Ofrecer información veraz, continua y oportuna sobre el desarrollo y evaluación de los servicios ofrecidos de forma que logre el fortalecimiento de éstos.

- La búsqueda permanente de mecanismos que minimicen el impacto ambiental y promuevan el uso racional de los recursos naturales.

Artículo 20. Relaciones con el talento humano:

En el desarrollo de sus labores los directivos y los empleados tienen la responsabilidad, desde sus respectivos puestos de trabajo, de cumplir una labor de apoyo asistencial y/o administrativa y obrarán de buena fe, con lealtad y diligencia, velando en sus actuaciones por los intereses institucionales.

Artículo 21.

La Institución reconoce los derechos y potencialidades de sus empleados e identifica sus capacidades, habilidades y competencias para aplicarlas en el desarrollo de sus labores, de forma que aseguren el cumplimiento de la misión. Es consciente de los logros personales y laborales de sus directivos y empleados y aplica criterios de igualdad e imparcialidad en la promoción, capacitación y desarrollo del talento humano. Los directivos y los empleados deben ser conscientes de sus responsabilidades consigo mismo, con el grupo de trabajo y con la Institución. En tal virtud, deberán procurar obtener los más altos estándares en el desempeño de la labor que les ha sido encomendada y responder con dedicación a los compromisos adquiridos, hacer suyos los objetivos institucionales e implementar los procedimientos para el logro de las metas.

Los empleados tienen derecho a:

Recibir un trato amable, respetuoso y considerado de parte de los superiores.

- Disponer de las condiciones óptimas de seguridad, de higiene y de un ambiente tranquilo en su lugar de trabajo.

- Participar en promociones y capacitaciones en condiciones de igualdad con sus colegas y compañeros.

- Recibir información sobre las evaluaciones que se le practiquen y conocer las causales de cesación del contrato laboral cuando hubiere lugar.

- Tener igualdad de oportunidades de progreso laboral, sin ser discriminados por la raza, origen social, nacionalidad, sexo, estado civil, religión, política o condición sexual.

- Que la selección de nuevo personal y su ascenso dentro de la estructura organizacional se realice de acuerdo con procesos técnicos transparentes y buscando en todo momento vincular a las personas con mejor preparación académica y experiencia.

- **Que la Institución bajo los lineamientos del régimen laboral colombiano, vele por mantener para sus empleados dos aspectos fundamentales en la asignación de la remuneración:** Equidad interna y competitividad externa, con el fin de atraer, motivar y retener personas competentes e idóneas, con excelente calidad humana y vocación de servicio dirigido al bienestar de la comunidad.

- A tener a su disposición mecanismos y procedimientos en caso de acoso laboral y/o sexual de conformidad con la Ley 1010 de 2006 y el artículo 210 del Código Penal. El empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas y correctivas para hacer frente a eventos de acoso sexual en el lugar de trabajo.

Artículo 22.

Relaciones con los pacientes y sus familias:

El Hospital Neurológico de Colombia, dirige todos sus esfuerzos para prestar atención en salud integral a los pacientes como merecedores de la más alta consideración, aprecio y respeto, enfoca su quehacer en ofrecer atención en salud a los pacientes a través de un servicio personalizado y cálido que responda a sus necesidades individuales y que garantice su calidad. La Institución ha creado estrategias para mantener comunicación permanente con los pacientes y sus familias a través de los Grupos de Educación en Salud (GES), la página web: www.institutoneurologico.org y diversos mecanismos internos y externos.

Las necesidades y reclamaciones de los pacientes y sus familias serán evaluadas por la Institución en los diferentes comités de ley, buscará ofrecerles una respuesta oportuna y las mejores opciones en la prestación de servicios de salud. Se garantizará a los pacientes y sus familias la posibilidad de formular peticiones, quejas, reclamos, sugerencias, denuncias y felicitaciones, de carácter respetuoso poniendo a su disposición mecanismos de comunicación tales como la página web: www.institutoneurologico.org, encuestas, buzones de sugerencias, oficina de atención al usuario y diferentes opciones de relacionamiento.

Artículo 23.

Relaciones con la competencia:

El Hospital Neurológico de Colombia, se abstendrá de realizar acuerdos, actos o convenios, así como prácticas y decisiones que, directa o indirectamente tengan por objeto o como efecto impedir, restringir o falsear el juego de la libre competencia o realizar competencia desleal dentro de la oferta de los servicios de salud.

La Institución se compromete a:

- Obrar con lealtad, transparencia y buena fe en las relaciones comerciales.

- Velar por el mantenimiento de un sistema de libre competencia.

- Promover la creación de ventajas competitivas en los sistemas productivos y comerciales.

- Abstenerse de realizar prácticas que puedan ser calificadas de competencia desleal.

Artículo 24.

Relaciones con los proveedores:

La Institución gestiona las relaciones con los proveedores en forma razonable, libre de conflictos de intereses y de acuerdo con todas las leyes aplicables. La selección de proveedores se hará con criterios objetivos que incluyen: calidad, excelencia técnica, precio, oportunidad de entrega o prestación del servicio, cumplimiento con los horarios estipulados, servicio y mantenimiento de fuentes adecuadas de suministros. Se buscará establecer con los proveedores relaciones de beneficio mutuo basadas en la calidad, la eficiencia, el respeto, la búsqueda constante del bien común y las mejores condiciones para ambas partes. Las actividades estarán regidas por la buena fe y las sanas costumbres mercantiles.

Artículo 25.

Para las relaciones con los proveedores se tiene una base de datos actualizada y confiable, permitiendo que la comunicación sea periódica y fluida entre ambas partes.

Artículo 26.

Todos los empleados se comprometen a mantener de forma confidencial la documentación o información recibida de los proveedores la cual no podrá ser suministrada a otros clientes y/o proveedores externos.

Artículo 27. Transparencia:

Toda contratación está guiada por el principio de transparencia. Los empleados, vinculados directa o indirectamente, tienen prohibido recibir prebendas o cualquier otro tipo de incentivos a título personal, que desvirtúen la claridad de los procesos con los proveedores, lo que conlleva a tener unas buenas relaciones y realizar alianzas estratégicas para el beneficio de todos los pacientes. Ningún empleado deberá aprovechar su posición para obtener beneficios personales o familiares.

Artículo 28.

El Hospital Neurológico de Colombia, podrá implementar diferentes mecanismos para efectuar su contratación, buscando con ellos agilidad, competitividad y transparencia en el suministro de bienes y servicios.

Artículo 29.

La Institución no tiene relaciones comerciales o de cualquier otro tipo, con personas naturales o jurídicas, de las cuales se tenga conocimiento cierto que no cumplen con la normatividad legal vigente, o cuyo comportamiento ético vulnere las buenas costumbres.

Artículo 30.

Las contrataciones que realice, deberán atender a una necesidad real, ya sea para garantizar la realización de los productos y/o servicios requeridos para su operación, la generación de ingresos o la generación de nuevos proyectos y deberá estar sustentada por un análisis de viabilidad económica y técnica donde se analicen las necesidades de la Institución.

Artículo 31.

Los contratos o proyectos que se realicen con personas civiles, entes gubernamentales o de otra índole plenamente facultados para hacer contratos con la Institución, deben estar respaldados por el respectivo presupuesto con aprobación previa.

Artículo 32.

Se dará cumplimiento estricto a las normas nacionales e internacionales sobre derechos de autor y propiedad industrial e intelectual.



CAPÍTULO VIII.

Conflictos de intereses, declaración y resolución de controversias

Los conflictos de intereses son problemas éticos generalizados que, precisamente por esta razón, merecen una atención especial, tanto desde el punto de vista legal como desde la ética aplicada a las organizaciones y profesiones.

Artículo 33. Conflictos de intereses:

El Hospital Neurológico de Colombia, entenderá como conflictos de intereses, las siguientes definiciones:

a. **Competencias decisorias que tiene el Consejo de Administración, los benefactores, los directores y los empleados responsables, con sus intereses propios,** privados, de familiares, de amigos, de socios cercanos o de otro orden, que pueden afectar a la objetividad de las decisiones que adopta. Así mismo, pueden estar asociadas con otro tipo de intereses como los profesionales, comerciales o relativos a expectativas que en un futuro podría generar beneficios extra, sean estos por concepto económico o de alguna promoción laboral.

b. **Situaciones de intereses personales directos o indirectos, en el proceso de contratación:** por compra de bienes o servicios con proveedores, por contratación y venta de servicios de salud u otro concepto de venta a los clientes, por contratación de personal laboral o por prestación de servicios, entre otros tipos de relaciones contractuales; que se encuentren en oposición con las mejores prácticas éticas y de transparencia.

c. **Cuando las exigencias de actividades externas personales, profesionales, familiares o de negocios, afectan el desempeño imparcial y objetivo;** o distraen las responsabilidades laborales; o se utilizan recursos institucionales para propósitos que no están relacionados con los intereses de la misma.

d. Situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones; tienden a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal.

Artículo 34.

Las decisiones de contratación estarán fundamentadas solamente en el mejor interés institucional, y los

proveedores lograrán la posibilidad de hacer negocios cuando sus productos o servicios convienen en función de su pertinencia, precio, oportunidad, entrega y calidad, sin que condicionamientos subjetivos y personales de quien interviene en la decisión puedan desvirtuar estos criterios.

Artículo 35.

Todos los empleados sólo pueden utilizar los activos y los elementos de trabajo que la Institución pone a su disposición, para cumplir sus labores con integridad, honestidad e imparcialidad, evitando cualquier conflicto, o apariencia de conflicto, entre sus intereses personales y los intereses institucionales.

Artículo 36. Declaración:

Ante una situación en la cual se presente un conflicto de intereses interno o externo, o si existe la duda de su posible ocurrencia, los empleados deberán declararlo a su superior inmediato (equipo directivo, jefes y/o coordinadores) y estos son los responsables de analizar con sus jefes superiores el caso respectivo y de hacerle seguimiento a las decisiones tomadas.

En todo caso, si se considera que la situación de posible conflicto de intereses debe ser conocida por el Consejo de Administración, se remitirá a éste toda la información sobre el caso en particular, para que este órgano de administración sea, en última instancia, quien decida los mecanismos para evitar y solucionar el conflicto.

Artículo 37.

Es un deber comunicar cualquier situación que sea o parezca ser un conflicto de intereses y suministrar toda la información relacionada con la situación. La duda respecto de la configuración de actos que indiquen conflictos de intereses, no exime a la persona de abstenerse de participar en las actividades respectivas. Sin embargo, debe existir una declaración previa de los intereses personales u otros, que pueden entrar en conflicto con un deber profesional, contractual o legal.

Artículo 38.

En el Hospital Neurológico de Colombia, está prohibido el nombramiento de la Dirección General, la Dirección Administrativa y Financiera, y la Dirección Médica, cuando hay una relación de hermanos, hijos, padres y tíos.

Artículo 39.

En el área administrativa y asistencial quien tenga la facultad de nominar o proponer nombramientos, se declarará impedido para hacerlos o proponerlos cuando se trate de hermanos, esposos, padres o hijos. En este caso delegará en el superior inmediato o en el Consejo de Administración. Se extiende esta prohibición a todas las contrataciones o actividades que la Institución realice con otras instituciones.

Artículo 40.

Resolución de controversias:

Cualquier disputa, controversia o reclamación que surja entre los miembros de la Institución, se resolverá amigablemente dentro de las normas e instancias previstas en las reglamentaciones internas. Las controversias que no puedan resolverse en las instancias administrativas internas serán resueltas en el Consejo de Administración. Las que no puedan resolverse en esta máxima instancia podrán ser llevadas a reunión o a un comité ad hoc de los Benefactores.

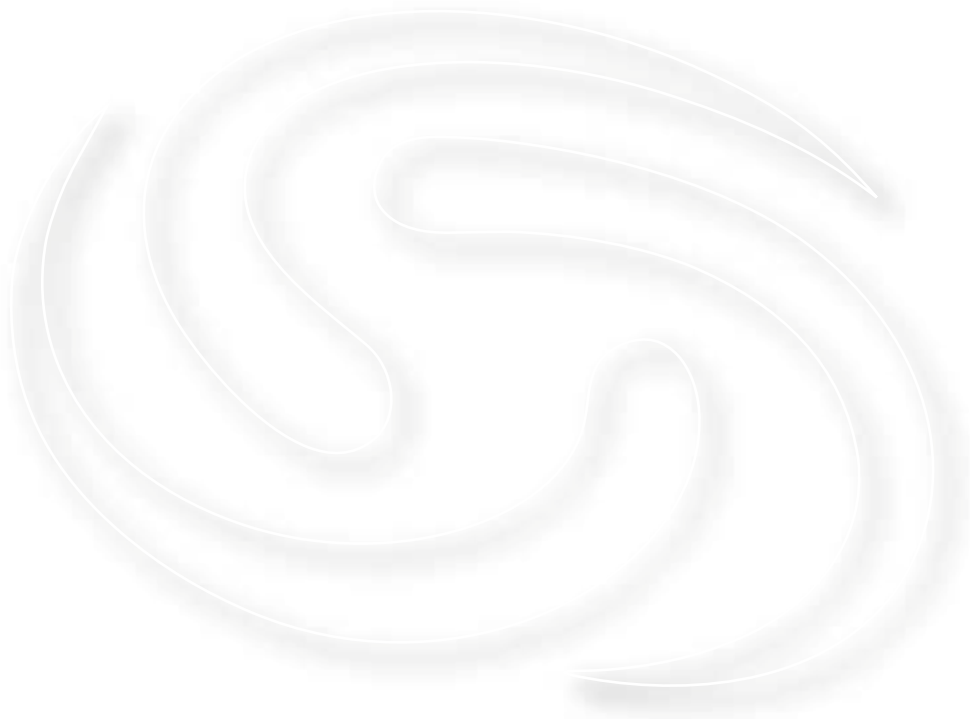
Artículo 41.

Ante la falta de una norma expresa que reglamente una materia o asunto particular deberá actuarse de manera tal que se tomen decisiones a favor de los intereses institucionales. El sano criterio, la experiencia, el conocimiento y la buena fe, son elementos que deben sustentar todo acto o determinación institucional.

Artículo 42.

La Institución abrirá espacios para garantizar a todo el personal la posibilidad de formular quejas y reclamos de manera respetuosa.

CAPÍTULO IX Derechos y deberes de los pacientes



CAPÍTULO IX

Derechos y deberes de los pacientes

Artículo 43

Derechos de los pacientes:

EL HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN-IVÁN JIMÉNEZ, reconoce los derechos de los pacientes sin discriminación alguna por razón de raza, género, edad, idioma, religión, opiniones políticas, aspectos socioculturales o su propia condición de salud, enfermedad y discapacidad.

Nuestros pacientes tienen derecho a:

ELEGIR a los profesionales e instituciones de salud y a solicitar una segunda opinión, dentro de los recursos disponibles y de acuerdo a su plan de salud.

SER IDENTIFICADO por su nombre y recibir un trato cálido y respetuoso, a la privacidad, dignidad y confidencialidad de su información personal y de su condición de salud.

RECIBIR la información apropiada y oportuna, respecto a su condición de salud, los procedimientos, tratamientos, riesgos y pronósticos, a través de los medios que permitan su comprensión, incluso para personas con discapacidad. Igualmente ser informado de la posibilidad de morir como consecuencia del problema de salud y de recibir tratamiento paliativo que permita una muerte en paz, sin dolor ni sufrimiento.

SER RESPETADO en su voluntad y consentimiento para aceptar y participar o no en su proceso de atención.

TENER la compañía de su familia, seres queridos y/o cuidador; ellos podrán contar con la autorización de tomar decisiones por usted, en caso de ser necesario.

RECIBIR o rehusar apoyo espiritual, psicológico y/o social.

SER RESPETADA su voluntad de aceptar o negarse a que sus órganos sean donados y/o trasplantados.

REVISAR y recibir explicaciones sobre las tarifas de los servicios; en casos de emergencia, la atención que reciba no estará condicionada a su pago anticipado.

PARTICIPAR o no en investigaciones realizadas por personal científicamente calificado, siempre y cuando, se le solicite su consentimiento informado cuando el estudio lo amerite.

EXPRESAR sus comentarios sobre la satisfacción por la atención recibida, como aportes para el mejoramiento.

PARTICIPAR en la Alianza de Usuarios, como espacio de participación e inclusión ciudadana en la Institución.

AUTORIZAR o no, la entrega de sus registros clínicos a terceros y a que se le garantice la custodia de su historia clínica, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

SER ATENDIDO en espacios adecuados y seguros, con los equipos apropiados y facilidades para la accesibilidad.

SER RESPETADO en su dignidad y autonomía, independiente de su tipo de discapacidad (déficit corporal, limitación funcional o restricción en la participación).

SER RECONOCIDA su discapacidad como parte de la diversidad de la condición humana y no como forma de exclusión.

SER RESPETADA la identidad, la vida y la condición física y mental de los niños con y sin discapacidad.

Artículo 44.

Deberes de los pacientes, familiares y/o acompañantes: Una relación armoniosa surge del mutuo cumplimiento de normas y reglas que facilitan y benefician recíprocamente el crecimiento de esta relación; por lo tanto, los pacientes, familiares y/o acompañantes, deben tener presentes sus deberes y ponerlos en práctica con quienes conforman el equipo de salud, que está a cargo de su cuidado y recuperación.

Nuestros pacientes, sus familiares y/o acompañantes tienen el deber de:

PROTEGER su salud, la de su grupo familiar y la de su comunidad.

SUMINISTRAR la documentación y la información requeridas para la prestación de los servicios.

CUMPLIR las normas establecidas para su atención como son: horarios, instrucciones, requisitos de documentación, comportamiento y precauciones en los diferentes servicios.

INFORMAR con sinceridad al equipo de salud, todas las circunstancias relacionadas con su condición de salud, enfermedad y discapacidad.

OFRECER un trato amable al personal que lo atiende y respetar la intimidad de los demás usuarios.

CUMPLIR las indicaciones relacionadas con el cuidado de su salud y proceso de habilitación y rehabilitación establecido en la Institución.

FIRMAR los documentos requeridos para la prestación de los servicios, como los consentimientos informados, entrega de resultados o de inventarios, entre otros.

PERMANECER acompañado de un familiar o cuidador, si su condición de salud lo requiere.

REALIZAR los pagos obligatorios correspondientes a su plan de salud y cancelar oportunamente las citas, cuando no se pueda asistir.

CUIDAR las instalaciones físicas de los servicios y hacer uso racional de los recursos que le ofrece el Instituto Neurológico de Colombia.

UTILIZAR los medios de reclamación y sugerencias, haciéndolo de forma respetuosa



CAPÍTULO X.

Responsabilidad social empresarial

Artículo 45.

El Hospital Neurológico de Colombia, está comprometido socialmente en la búsqueda permanente del bienestar de sus empleados y sus familias, del medio ambiente y de los grupos de interés (internos y externos). Pretende ser para los clientes internos un espacio de desarrollo personal y profesional, porque la Institución es consciente que el personal es fundamental para lograr la misión y la visión; de ahí que, maneja estándares laborales que promueven una calidad de vida digna para el empleado y su familia, los cuales tienen en cuenta sus aspiraciones personales, tratando de conciliar las expectativas de vida de cada uno con las de la Institución; de igual manera propende por un ambiente de trabajo sano y seguro a través del sistema de gestión de seguridad y de salud en el trabajo.

Busca tener altos estándares de excelencia en la prestación de servicios de salud que superen las expectativas de los pacientes y sus familias y genere con ellos relaciones sólidas de largo plazo, soportadas en el respeto, la transparencia, la confianza y que sustenten el crecimiento. Es así que la responsabilidad social se gestiona desde la ética institucional, apelando a la reciprocidad, la prudencia y el alto sentido de compromiso social.

La Institución en su compromiso con la docencia, apoya ampliamente los procesos de formación del talento humano, propicia espacios para la cooperación y coordinación de la docencia servicio con las diferentes universidades y entidades educativas del país y del exterior.

Se trata de lograr que la gestión integre un marco de respeto por los principios éticos, por las personas, por la comunidad y por el medio ambiente, de cara al papel que el empresario colombiano está asumiendo y al reto que implica promover el desarrollo de una sociedad equitativa, con oportunidades, generadora de progreso para las generaciones presentes y futuras.



CAPÍTULO XI.

Estrategias de información y propiedad intelectual

Artículo 46.

Manejo de la información administrativa:

El personal de tendrá especial cautela en el manejo de la información catalogada como reservada o confidencial; en este sentido, está obligado a utilizar la información a la cual tenga acceso en virtud de sus funciones o relación contractual, exclusivamente para el ejercicio de las mismas.

En este sentido, la información reservada o confidencial se refiere a los asuntos que le compete exclusivamente a los administradores o a la información que tenga relación con el hospital, su ventaja competitiva, su estrategia corporativa, entre otros, o la información que de ser divulgada puede ser utilizada en detrimento de la Institución.

Artículo 47.

Los empleados se abstendrán de suministrar, facilitar o permitir el uso inadecuado que otras personas pretendan dar a la información institucional. No es permitido utilizar información confidencial para beneficio personal o de terceros.

Artículo 48.

El Hospital Neurológico de Colombia suministrará en su página web: www.neurologico.org, información general, actualizada y elaborada de acuerdo a los principios, criterios y prácticas profesionales.

Artículo 49.

Se garantizará el derecho a la información a los pacientes y sus familias a través de una respuesta oportuna a sus requerimientos, dará aplicación a las disposiciones legales referentes al consentimiento informado de los pacientes para la realización de los distintos procedimientos o para participar en proyectos de investigación, por lo tanto mantendrá en reserva y confidencialidad dicha información.

Artículo 50.

Los empleados disponen de la información referente a las decisiones que se adopten, ésta será documentada y publicada en forma adecuada. La comunicación estará orientada a la construcción de sentido de pertenencia y al establecimiento de relaciones de diálogo y colaboración entre los empleados, para ello se establecen procesos y mecanismos de comunicación que garanticen la interacción y la construcción de metas comunes.

Artículo 51.

Manejo de la información relacionada con los pacientes:

Los empleados mantendrán la debida reserva sobre los documentos de trabajo y la información confidencial que esté a su cuidado relacionada con los pacientes.



Artículo 52.

La información institucional y/o la relacionada con los pacientes, requerida por los medios de comunicación sólo podrá ser suministrada por el empleado autorizado por la Dirección General.

Artículo 53.

La Institución definirá los procedimientos, los responsables, los plazos y en general, la estructura necesaria para divulgar, completa y oportunamente, la información relevante relacionada con los pacientes.

Artículo 54.

Los empleados y directivos se abstendrán de dar a conocer la información que tenga carácter reservado y que provenga de la situación clínica de los pacientes sin su autorización. Sólo se podrá dar a conocer la información confidencial cuando se trate de los procesos de auditoría médica, de atención a los requerimientos de los organismos de vigilancia y control, y de los despachos judiciales.

Artículo 55.

La Institución acatará y cumplirá a cabalidad la Resolución 1995 de 1999, que establece normas para el manejo de la historia clínica y demás normas concordantes.

Artículo 56.

Gestión de redes sociales:

Toda la información difundida en redes sociales es administrada desde el área de comunicaciones bajo la supervisión de la Dirección General. Las respuestas e interacción con los diferentes públicos, estará acorde a los objetivos, políticas y valores institucionales.

No se publicarán datos relacionados con la historia clínica de pacientes o información relacionada con la vida personal de los empleados, salvo se considere pertinente y previo consentimiento informado firmado de la persona implicada.

En ningún caso los empleados, personal por prestación de servicios y otros colaboradores, podrán subir fotografías o videos de pacientes en procedimientos o consultas realizadas dentro de las instalaciones a sus redes sociales.

Artículo 57. Propiedad intelectual:

Se cuenta con un REGLAMENTO DE POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL el cual tiene el propósito de mantener un marco normativo que impulse el desarrollo de una cultura de investigación e innovación, con una debida gestión de propiedad intelectual en todos los procesos, procedimientos y actividades generadoras de conocimiento.

Cuando se vaya a realizar una investigación, un artículo y/o una presentación en un evento académico utilizando información de pacientes, es necesario presentar la propuesta al comité de investigación interna, previo a su implementación y publicación. En este comité hay participación de miembros del comité de ética en investigación clínica en seres humanos, el cual posteriormente refrenda los proyectos de investigación que sean aprobados. De esta manera se determina su viabilidad y pertinencia y se garantiza el respeto por los principios éticos antes de ser aprobado y autorizado. Los investigadores deben respetar los derechos de autor, informar al comité de todos los productos científicos que de esa información se obtengan y siempre se debe dar los créditos respectivos al Hospital Neurológico, en todas las publicaciones.



CAPÍTULO XII.

Seguimiento a la gestión del código de ética y de buen gobierno de la Institución

Artículo 58.

La gestión al código de ética y de buen gobierno es evaluada a través de:

- Número de actividades pedagógicas, de sensibilización y capacitación, que faciliten la difusión y conocimiento del código de ética y de buen gobierno, dirigidas a los grupos de interés (internos y externos).
- Número de faltas relacionadas con la no puesta en práctica del código de ética y de buen gobierno al interior de la Institución.



CAPÍTULO XIII.

Aprobación y vigencia, difusión, validación, actualización y relacionamiento del código de ética y de buen gobierno de la Institución

Artículo 59. Aprobación y vigencia:

Corresponde al Consejo de Administración las reformas propuestas, las revisiones y la aprobación del código de ética y de buen gobierno y entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación y se dejará constancia en las actas del Consejo de Administración.

Artículo 60. Difusión:

Una vez aprobado el código de ética y de buen gobierno, se difundirá a todos los grupos de interés (internos y externos), a través de la página web: www.institutoneurologico.org y también en los diferentes medios de comunicación internos.

Artículo 61.

Los grupos de interés (internos y externos) podrán acceder al código de ética y de buen gobierno, en el momento que lo consideren necesario, a través de la página web: www.institutoneurologico.org

Artículo 62. Validación:

El comité de gobierno corporativo y/o el subcomité de conducta, realizarán acciones de validación del código de ética y de buen gobierno, de acuerdo a su competencia. El área de control interno le hará seguimiento a su aplicación en las instancias que le competen, sin perjuicio de la responsabilidad que en todo caso, recae sobre el representante legal de la Institución.

Artículo 63. Actualización:

El código de ética y de buen gobierno, se actualizará cada que sea necesario y así ajustarlo a las normas éticas y legales.

Artículo 64. Relacionamiento:

El código de ética y de buen gobierno, hará parte integral en todas sus relaciones con los grupos de interés (internos y externos), tales como: el Estado, el Consejo de Administración, los empleados y su grupo familiar, los pacientes y sus familias, la alianza de usuarios, el grupo voluntariado hospitalario y de salud, la comunidad, el medio ambiente, la academia, la competencia, los clientes y pagadores, las aseguradoras, los proveedores, las empresas farmacéuticas productoras, distribuidoras o comercializadoras de medicamentos o de insumos, instituciones del sector salud, y demás entes de relacionamiento.





RAFAEL HERNÁN MORENO SALAZAR
Director General
HOSPITAL NEUROLÓGICO DE COLOMBIA FUNDACIÓN- IVÁN
JIMÉNEZ Representante Legal
C.C. 70.092.263

Sede principal Medellín
Calle 55 # 46 - 36 - Perú con Oriental
Conmutador 57 + (604) 576 66 66

Casa de Neuropsicología Medellín
Calle 54 # 46 - 52 - Caracas con Oriental

Sede Apartadó
Calle 103 # 97 - 98 Barrio Chinita

Central de Citas
57 + (604) 322 75 45
WhatsApp: 323 324 0408

Línea gratuita:
018000423722

www.neurologico.org