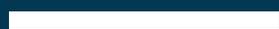




**VERSIÓN:**  
CUATRO



# CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO



**CÓDIGO:**  
E-01-01-A-026



**VIGENCIA:**  
3 AÑOS





# CONTENIDO

<b>I. DISPOSICIONES GENERALES</b> .....	<b>2</b>	<b>IV. LINEAMIENTOS DE GOBIERNO CORPORATIVO Y COMPROMISOS ÉTICOS</b> .....	<b>14</b>
1. OBJETIVO GENERAL DEL CÓDIGO .....	2	1. INTEGRIDAD EN EL CUIDADO DEL PACIENTE .....	14
2. DECLARACIÓN DEL CONSEJO SUPERIOR .....	2	4. INTEGRIDAD EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO MÉDICO .....	16
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	3	5. INTEGRIDAD EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD .....	17
4. NATURALEZA Y OBJETO SOCIAL DE LA FUNDACIÓN .....	3	6. INTEGRIDAD EN LA CONTABILIDAD Y LAS PRÁCTICAS FINANCIERAS .....	17
5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL .....	4	7. INTEGRIDAD EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	19
6. MARCO ESTRATÉGICO .....	5	8. INTEGRIDAD EN LA EDUCACIÓN Y EN LA DOCENCIA .....	23
6.1. Misión .....	5	8.1 Docencia y Educación (Postura del Gobierno Corporativo) .....	23
6.2. Visión .....	5	9. INTEGRIDAD EN LA INVESTIGACIÓN .....	24
6.3. Nuestros Valores .....	5	10. CUMPLIMIENTO LEGAL Y REGULATORIO .....	25
6.4. Principios Institucionales .....	5	11. INTEGRIDAD CON LOS GRUPOS DE INTERÉS .....	29
6.5. Objetivos Estratégicos .....	5	12. RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS .....	31
7. MARCO LEGAL .....	6	13. INTEGRIDAD EN LA GESTIÓN OPERATIVA .....	35
8. DEFINICIONES .....	6	<b>V. TRANSPARENCIA (ANTISOBORNO, ANTIFRAUDE Y ANTICORRUPCIÓN)</b> .....	<b>39</b>
9. DIVULGACIÓN Y CONSULTA .....	8	1. POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN / COMITÉ DE ÉTICA Y TRANSPARENCIA .....	39
10. INSTANCIAS INSTITUCIONALES DE SEGUIMIENTO AL CÓDIGO .....	8	2. CONFLICTO DE INTERÉS / LÍNEA DE DENUNCIAS / PROTOCOLO DE INVESTIGACIONES .....	40
11. SANCIONES POR VIOLACIÓN AL PRESENTE CÓDIGO .....	8	3. PREVENCIÓN LAVADO ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO SARLAFT .....	41
12. MECANISMOS DE RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS .....	8		
<b>II. SISTEMA DE GOBIERNO CORPORATIVO</b> .....	<b>9</b>		
1. MECANISMOS DE GOBIERNO Y DIRECCIÓN .....	9		
1.1 Gestión de Comités postura ética .....	10		
2. MECANISMOS DE CONTROL .....	11		
<b>III. ÉTICA</b> .....	<b>14</b>		
1. Ética Organizacional .....	14		
2. Ética Clínica .....	14		

# DISPOSICIONES GENERALES

## 1. OBJETIVO GENERAL DEL CÓDIGO

Para Fundación Cardioinfantil – Instituto de la Cardiología, en adelante “Fundación” o “FCI” el Código de Buen Gobierno, Ética y Transparencia, en adelante “el Código”, es una herramienta que compila e integra todas las políticas, los postulados éticos y los lineamientos de gobernanza que orientan las actuaciones de la Fundación para todos sus grupos de interés y que alinea los comportamientos esperados y el quehacer diario de todas las personas que conforman la Fundación Cardioinfantil para la prestación honesta y transparente de servicios de atención médica, fortaleciendo nuestra cultura organizacional basados en principios superiores de comportamiento.

## 2. DECLARACIÓN DEL CONSEJO SUPERIOR

El Consejo Superior como máximo órgano a través de su presidente en la fecha del día 29 de enero de 2020 declara:

La Fundación desde sus inicios se ha caracterizado por ser una empresa transparente, coherente con su misión social, respetuosa de las normas que regulan la prestación de servicios y comprometida con las necesidades de salud de las personas.

Todos los funcionarios y personas que tienen relaciones con la Institución deben estar comprometidos con los principios de la Fundación y en todo momento con sus comportamientos, actitudes, valores morales

y espíritu humanista, deben reflejar la cultura institucional. Es así como todas las personas que estén vinculadas y las que deseen hacer parte de la Institución deben acatar los principios éticos y los lineamientos de gobierno corporativo.

Los miembros del Consejo Superior y la Junta Directiva son personas reconocidas por su capacidad, experiencia, espíritu de servicio y disposición para asumir un compromiso desinteresado de colaboración hacia la niñez colombiana y la alta calidad en los servicios de salud, comprometiéndose a cumplir y velar por los postulados del presente Código.

Invitamos a todos los grupos de interés que hacen parte de la Fundación Cardioinfantil a conocer y a cumplir con los lineamientos éticos y de gobierno formalizados en este Código, que no es más que el reflejo del espíritu de esta Institución.

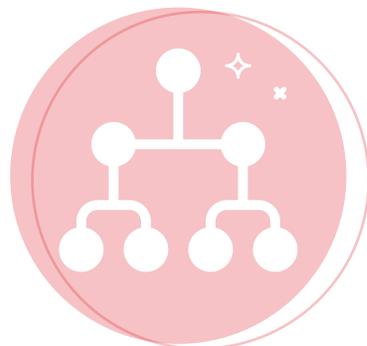


FIRMA PRESIDENTE

“el Código”,  
es una herramienta  
que compila e  
integra todas las  
políticas

...





### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código es de obligatorio cumplimiento en todas las actuaciones del Consejo Superior, la Junta Directiva, el Director Ejecutivo, el Gerente General, el Director Médico, todos los Directores, Subdirectores, Jefes y demás trabajadores de la Fundación y en general de todas las personas vinculadas, esto incluye consorcios, sociedades médicas, profesionales independientes, voluntarios, contratistas, proveedores, aliados estratégicos y demás grupos que actúen para o en nombre de la Fundación.

La Fundación también espera que los terceros y todos los grupos de interés contribuyan al cumplimiento de los aspectos relevantes del presente Código; para ello se pone a disposición general la línea de denuncias: [somostransparentes@cardioinfantil.org](mailto:somostransparentes@cardioinfantil.org) que se encuentra disponible en la página web de la Fundación para reportar cualquier situación que constituya una violación al presente Código.

### 4. NATURALEZA Y OBJETO SOCIAL DE LA FUNDACIÓN

Fundación Cardio Infantil – Instituto de Cardiología, es una entidad de beneficencia e interés social, sin ánimo de lucro, tiene como finalidad principal la prestación de servicios de atención a la salud durante todo el ciclo vital de las personas, a través de instituciones propias o de terceros con énfasis en enfermedades cardiovasculares y de alta complejidad; la investigación científica en el área de la salud, la enseñanza y la divulgación, a través de la docencia, de todos aquellos conocimientos que contribuyan a mejorar la formación científica y humana de profesionales de la salud en las diferentes y múltiples especialidades de la salud.

### 5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

#### 5.1. Organigrama

La estructura Directiva de la Fundación se encuentra formalizada en el Organigrama General, documento que se encuentra disponible para toda la comunidad en la herramienta del Sistema de Gestión de Calidad.



# ESTRUCTURA DE GOBIERNO





## 6. MARCO ESTRATÉGICO



### 6.1. Misión

Atender niños colombianos de escasos recursos, con problemas cardiovasculares.

### 6.2. Visión

Continuar garantizando el cumplimiento de nuestra Misión, convirtiéndonos en líderes reconocidos nacional y regionalmente por la excelencia clínica, la atención humanizada y compasiva, y el mejoramiento de la salud y bienestar de nuestros pacientes y sus familias.

### 6.3. Nuestros valores

Son valores institucionales en la Fundación:

- **Honestidad:** ser transparente en todas las circunstancias.
- **Solidaridad:** trabajar juntos para encontrar un bien común.
- **Calidez:** tener siempre la mejor actitud para cumplir nuestros objetivos.
- **Compromiso:** actuar con dedicación siempre buscando una solución.
- **Ética:** hacer lo correcto para nuestro bienestar.
- **Excelencia:** destacarnos como equipo para sobresalir con calidad.

### 6.4. Principios Institucionales

La idea fundadora de la Institución está basada en cuatro principios fundamentales: la Asistencia, la Solidaridad, la Docencia y la Investigación.

### 6.5. Objetivos Estratégicos

1. Atraer, formar y retener el mejor personal médico, asistencial y administrativo.
2. Sobresalir en el cuidado experto y de alta complejidad para otorgar la mejor experiencia al paciente.
3. Garantizar un modelo de atención integral y seguro que incluye alternativas y modalidades de extensión.
4. Garantizar el desarrollo de nuestra organización a través del reconocimiento nacional e internacional.
5. Desarrollar una estructura y modelo operativo, eficiente que garantice la sostenibilidad financiera para el logro de la estrategia.



## 7. MARCO LEGAL

La Fundación acata la **Constitución Política de Colombia** y todo lo reglamentado a partir del Estado social de derecho, la aplicación de políticas y actuaciones por medio de las cuales se materializa la intervención del estado y se ejecutan las funciones de inspección, vigilancia y control en especial a cargo de la Superintendencia Nacional de Salud y alineará sus **Estatutos y Políticas Internas** para el cumplimiento de estas. Cuenta con un normograma interno y externo que se actualiza y socializa constantemente, e informa a sus colaboradores la obligación de acatarlas e implementar medidas para su cumplimiento.

En cuanto respecta a los grupos de interés deben acogerse igualmente a las disposiciones normativas externas e internas diseñadas para garantizar la sostenibilidad de la Fundación, mantener y mejorar la atención médica de los pacientes, garantizar el trato digno a los trabajadores, seguridad en el lugar de trabajo, controlar y monitorear adecuadamente los materiales peligrosos, mantener equipos biomédicos seguros optimizando los recursos financieros de la Institución y del sector salud así mismo deben acogerse a los lineamientos éticos de este Código.

## 8. DEFINICIONES

- 8.1 Desarrollo sostenible:** Desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades (ISO 26000). Este abarca tres dimensiones: económica, ambiental y social (GRI).
- 8.2 Conducta socialmente responsable:** Comportamientos y acciones que pueden darse en diferentes ámbitos, las personas son conscientes que sus actos y decisiones tienen un impacto en la comunidad y que tienen a la base una intención orientada hacia el bienestar de todos.



## CAPÍTULO I

8.3

**Conflicto de interés:** Situación que se presenta cuando una persona, debido a su actividad se encuentra en una posición en la que podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome, influyendo indebidamente en la ejecución de sus atribuciones y responsabilidades, situación que representa un riesgo para la organización; los conflictos de interés pueden ser aparentes, potenciales o reales.

8.4

**Corrupción:** Actos delictivos cometidos contra la Fundación, abuso del poder e influencia por hacer un mal uso intencional de los recursos financieros y humanos a los que se tiene acceso.

8.5

**Apropiación indebida de activos:** Consiste en apoderamiento de los bienes de la Fundación con intención de lucrarse y que van en detrimento del patrimonio institucional.



- 8.6 **Declaración fraudulenta:** Es la divulgación y publicación de estados financieros que no corresponden a la realidad de la Fundación.
- 8.7 **Programa anticorrupción:** Acciones institucionales encaminadas a la prevención de la corrupción, así como a la investigación y corrección de situaciones denunciadas y/o presentadas.
- 8.8 **Estatutos:** Conjunto de normas legales por las cuales se regula el funcionamiento de la Fundación.
- 8.9 **Fraude:** Consiste en engañar a otro de manera deliberada con el fin de obtener una ventaja indebida o ilícita que genera a la Fundación una pérdida y sobre el autor un beneficio.





## CAPÍTULO I

### 9. DIVULGACIÓN Y CONSULTA

El Código se divulgará a todos los grupos de interés que participan en la Fundación Cardioinfantil, en cada uno de sus procesos, mediante presentación efectuada por la alta Dirección. Igualmente se realizarán campañas de comunicación para asegurar el conocimiento y apropiar los lineamientos definidos en el Código. El Código se encontrará publicado para consulta en la página web de la Institución y en la Intranet corporativa.

A través del Comité de Ética y Transparencia se establecerá por su conducto la estrategia más adecuada para continuar fortaleciendo su divulgación, modificación, actualización y demás gestiones pertinentes.

### 10. INSTANCIAS INSTITUCIONALES DE SEGUIMIENTO AL CÓDIGO

Es deber de todas las personas que formamos parte de la Fundación Cardioinfantil - Instituto de Cardiología, acoger los lineamientos establecidos en el presente Código, el seguimiento y apoyo al cumplimiento se hace desde varias instancias:

- Comité de Gobierno con participación de miembros de Junta Directiva.
- Comité de Ética y Transparencia, quien es el encargado de integrar a todos los demás comités que tengan responsabilidad frente a temas éticos para que en conjunto se puedan definir las acciones que se deban tomar con las situaciones que constituyan una violación al presente Código identificadas y recolectadas por los diferentes mecanismos definidos por la Fundación.

### 11. SANCIONES POR VIOLACIÓN AL PRESENTE CÓDIGO

En la Fundación Cardioinfantil en caso de comprobar una falta ó violación al presente Código, se podrán imponer sanciones económicas, administrativas y disciplinarias según corresponda el tipo de vinculación del grupo de interés al que pertenezca el infractor, en todo caso la demora u omisión en imponer la sanción no quiere decir que se está teniendo una conducta de tolerancia a la violación.

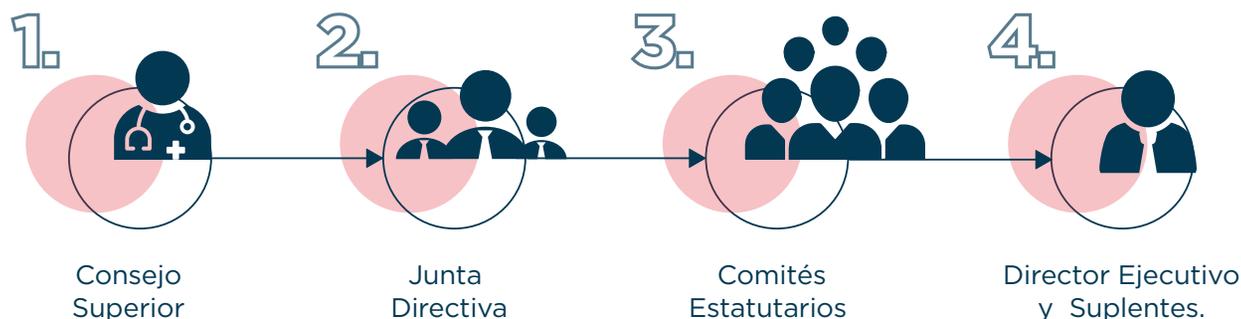
### 12. MECANISMOS DE RESOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

En caso de la presencia de una controversia en la ejecución de actividades de bienes y servicios de la Fundación, la situación se elevará al Director o Jefe Inmediato quien realiza sus mejores esfuerzos para solucionar amigablemente cualquier controversia o reclamo que surja entre ellas, con motivo de la interpretación, aplicación, cumplimiento, ejecución o terminación de la actividad. Si a pesar de ello cualquiera de las partes considera que la controversia no puede solucionarse amigablemente el Director o Jefe del área debe llevar la situación al comité respectivo para determinar cómo se procederá, atendiendo los lineamientos establecidos en este Código.



# SISTEMA DE GOBIERNO CORPORATIVO

Los órganos de Gobierno y Dirección de la Fundación que están formalizados en los estatutos son los siguientes:



## 1.1 Consejo Superior

El Consejo Superior es el máximo órgano de la Fundación Cardio Infantil, está conformado por personas con importante reconocimiento nacional por su capacidad, experiencia, espíritu de servicio, cuentan con autonomía de las más amplias facultades. Corresponde al Consejo Superior el cuidado y conservación de la Institución con todos sus bienes y sus facultades son: Elección de la Junta Directiva, designación del revisor fiscal, designar al Presidente y al Vicepresidente, aprobación del plan estratégico, los planes de desarrollo, estados financieros, presupuesto anual, nombrar y remover miembros del consejo Superior, velar por el cumplimiento de los estatutos. El consejo Superior se reúne 4 veces al año. Los miembros del Consejo Superior no reciben remuneración y sus actividades personales y comerciales no generan conflictos de interés con las actividades propias de la Fundación Cardioinfantil.

## 1.2 Junta Directiva

La Junta Directiva es el órgano de administración de la Fundación Cardio Infantil y está integrada por siete Miembros del Consejo Superior, Son funciones de la Junta Directiva preparar plan estratégico anual, definir planes de desarrollo, aprobación del presupuesto durante los últimos tres meses del año, acompañar al Director Ejecutivo en el ejercicio de su cargo, designar o remover al Director Ejecutivo, crear y nombrar comités, definir políticas de inversión, presentar informes de gestión al Consejo Superior, la Junta Directiva se reúne mensualmente. Los miembros de la Junta Directiva no reciben remuneración y sus actividades personales y comerciales no generan conflictos de interés con las actividades propias de la Fundación Cardioinfantil.



### 1.3 Director Ejecutivo

El Director Ejecutivo tiene la responsabilidad de la representación legal, y es responsable directo por la gestión económica, administrativa y contable de la Institución, ejercerá sus funciones bajo la dirección inmediata de la Junta Directiva y responde ante ésta por el adecuado ejercicio de su cargo. Las funciones del Director Ejecutivo son: Gestión de consecución de recursos y Donaciones a favor de la Fundación Cardioinfantil, dirigir las relaciones públicas, presentar informes a los órganos de Gobierno sobre el funcionamiento de la Institución, implementar los planes y programas del plan estratégico, ejecutar las decisiones y acuerdos del Consejo Superior y la Junta Directiva.

### 1.4 Mecanismos para fijar, evaluar y verificar los resultados de las actividades de los administradores

Anualmente el Director Ejecutivo junto con su grupo de Directores de primera línea, establecen los objetivos que ejecutarán durante el año, de los cuales se le informará su cumplimiento a la Junta Directiva; con el resultado de estos se hace la evaluación del Director Ejecutivo por parte de la Junta Directiva. Así mismo la Junta Directiva anualmente evaluará su gestión.

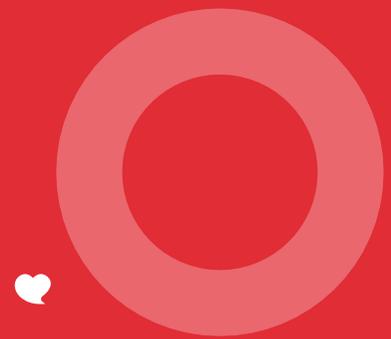
### 1.5 Gestión de Comités postura de gobierno

Los Comités en la Fundación serán creados únicamente bajo las siguientes directrices: Estatutarios, por decisión de la Junta Directiva o Comité Directivo como apoyo para su gestión; Normativos, por norma de acuerdo con la legislación vigente e Institucionales; por iniciativa institucional, los cuales deben ser presentados al Comité Directivo para su aprobación. Todos los Comités deben contar con un reglamento interno el cual debe contener como mínimo: propósito (misión y objetivo), rol y responsabilidades, integrantes, alcance y línea de reporte, frecuencia de las reuniones, reportes, evaluación de desempeño e interacciones con otros Comités.

#### 1.5.1 Gestión de Comités postura ética

Los Comités como espacios de reunión para la deliberación y trabajo sistemático de un grupo interdisciplinario de profesionales con experticia y dedicación en temas específicos. Su propósito es contribuir en la toma de decisiones asistenciales y/o administrativas y al análisis y solución de problemas u oportunidades de mejora.

Considerando los criterios de Ética ninguno de los Comités está autorizado para divulgar información sensible relacionada con algún caso particular, excepto por disposición legal, su papel es estrictamente científico y confidencial.



# 2. MECANISMOS DE CONTROL

En la FCI se gestionan dos mecanismos de control; el externo y el interno, esto con el fin de identificar e informar oportunamente los hallazgos en la operación y administración de la Fundación.



## 2.1 Controles Externos

### 2.1.1 Revisoría Fiscal

- **Nombramiento:** La FCI cuenta con un Revisor Fiscal y su respectivo suplente, ambos elegidos por la Junta Directiva, garantizando que sus perfiles se ajusten a lo establecido en la Ley y en los Estatutos. La contratación se realiza por períodos de un año y antes de la terminación del contrato la Junta Directiva determina si puede ser reelegido o removido. La Junta Directiva puede elegir hasta por (3) periodos consecutivos al mismo revisor fiscal y su suplente, posterior a esta vigencia se debe hacer nueva convocatoria según el manual de contratación para la elección de la nueva firma previo cumplimiento de los requisitos de contratación.

- **Remuneración:** Los honorarios del Revisor Fiscal son establecidos y aprobados por la Junta Directiva.

- **Responsabilidades:** Generar mecanismos de control operativo eficaz que garanticen el cumplimiento de obligaciones legales y tributarias en forma oportuna y el adecuado manejo de los negocios sociales en los términos de la ley y los estatutos. Además de las funciones previstas en la ley, los estatutos y las actividades señaladas en el contrato de prestación de servicios de revisoría fiscal.

- **Comunicación de hallazgos:** la comunicación de hallazgos materiales se debe hacer por escrito, a la Junta Directiva, al Comité de Auditoría, al Director Ejecutivo o a quien corresponda de acuerdo con la competencia del órgano y de la magnitud del hallazgo. Así mismo, debe convocar a reuniones extraordinarias de la Junta Directiva cuando sea necesario.

- **Inhabilidades e incompatibilidades:** El Revisor Fiscal, así como las personas o entidades vinculadas con la firma de Revisoría Fiscal, no serán contratados por la Fundación en otros servicios profesionales distintos a los de la propia auditoría de cuentas y demás funciones reconocidas en la normativa vigente que comprometan su independencia en el ejercicio del cargo, salvo aprobación expresa y previa del Comité de Auditoría.

- **Informe del Revisor Fiscal:** el informe del Revisor Fiscal, junto con sus anexos y el detalle de los hallazgos y salvedades presentados serán parte integral del informe anual de la Fundación y estarán disponibles y de fácil acceso al público en general y a los órganos de gobierno.



### 2.1.2 Superintendencia Nacional de Salud

La Superintendencia Nacional de Salud es un organismo de carácter técnico, que cumple funciones de inspección, vigilancia y control en el Sistema General de Seguridad Social en Salud, con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, adscrita al Ministerio de Salud y es el Ente de Control que supervisa a las entidades del sector salud.

### 2.2 Controles Internos

Su objetivo es proporcionar un grado de seguridad razonable en la gestión adecuada y oportuna de los riesgos, el aumento de la efectividad en la gestión administrativa, dar cumplimiento a la normatividad vigente y apoyar a la FCI en el logro de los objetivos estratégicos.

#### 2.2.1 Comité de Auditoría

El Comité de Auditoría de la Junta Directiva de la Fundación Cardioinfantil - Instituto de Cardiología, es el máximo órgano de control encargado de la vigilancia, de la gestión y la efectividad del Sistema de Control Interno; es de carácter permanente y cuenta con el “Reglamento del Comité de Auditoría”; documento que está alineado con la legislación aplicable.

Tiene como propósito asistir a la Junta Directiva en sus funciones de supervisión y vigilancia. El Comité no sustituye a la Junta Directiva ni a la Administración en sus funciones de supervisión e implementación del sistema de control interno, así como la definición de políticas y toma de decisiones sobre la gestión de riesgos. En tal sentido, su responsabilidad queda limitada a servir de apoyo al órgano directivo en la toma de decisiones.

#### 2.2.2 Sistema Integral de Gestión de Riesgos

El Sistema de Gestión Integral de Riesgos (SGIR) es una herramienta para anticipar eventos que impidan el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Una gestión adecuada de los riesgos a los que está expuesta la Fundación; encamina a la Administración a una correcta toma de decisiones, la atención segura y con calidad de nuestros pacientes y a la protección de los cuidadores, visitantes, proveedores, colaboradores y a la comunidad en general de la FUNDACIÓN.

El SGIR cuenta con la “Política de gestión integral de riesgos” que está respaldada por “el programa de gestión de riesgos” de obligatorio cumplimiento y con el apoyo del Eje de Riesgos institucional que operativiza el despliegue del sistema a toda la Fundación y garantizan la adecuada respuesta a los riesgos de las diversas naturalezas.

### 2.2.4 Control Interno

El área de Control Interno ejerce labores de auditoría como actividad independiente y objetiva de aseguramiento y consulta, concebida para agregar valor y mejorar las operaciones de la Fundación. Ayuda a la FCI a cumplir sus objetivos aportando un enfoque sistemático y disciplinado para evaluar y mejorar la eficacia de los procesos de gestión de riesgos, control y gobierno.

El área de Control Interno reconoce y acata la naturaleza obligatoria de los Principios Fundamentales para la Práctica Profesional de Auditoría Interna, el Código de Ética, la definición de Auditoría Interna y las Normas Internacionales para el Ejercicio Profesional de la Auditoría Interna -NIEPAI emitidas por el Instituto de Auditores Internos IIA, así como las futuras actualizaciones que surjan.

El sistema de control interno de la Fundación tiene como fundamento técnico lo previsto en los 17 principios de los cinco (5) componentes el Marco de COSO 2013 (COSO III) y la Norma Técnica Colombiana ISO 31000:2018 Gestión del Riesgo de Icontec Internacional.

De conformidad con el organigrama general de la Fundación Cardio Infantil, el área de Control Interno es una Jefatura que depende funcionalmente del Comité de Auditoría de la Junta Directiva, manteniendo así total independencia de la administración y de los procesos a auditar.

El área de Control Interno ejercerá sus funciones, libre de condicionamientos que amenacen la capacidad de la actividad y la objetividad de la auditoría interna y sus auditores en la determinación del alcance de los trabajos de auditoría, su ejecución y la comunicación de los resultados. Cualquier impedimento o restricción interpuestos a la independencia u objetividad del equipo de Control Interno por parte de la Dirección Ejecutiva y/o el Equipo Directivo, debe ser cuidadosamente considerada y revelada al Comité de Auditoría.



### 2.2.3 Comité de Compras

Es el ente mayor de control y supervisión para la ejecución de compras y la celebración de contratos con proveedores en la FCI y orienta sus actuaciones con el “Manual de Compras y Contratación”; está compuesto por un equipo interdisciplinario que tiene el compromiso de orientar los procesos de contratación que lleven a la selección de las propuestas más favorables para los intereses de la FCI, de forma transparente. El comité cuenta con el “Reglamento del Comité de Compras y Contratación”

# ÉTICA

## 1. Ética Organizacional

La ética organizacional es el conjunto de principios, normas y valores que buscan proteger a la Institución y a sus funcionarios de prácticas ilegales. Su cumplimiento garantiza la transparencia en cada una de nuestras relaciones y nos ayuda a mantener un compromiso personal de las conductas éticas individuales, contribuyendo a la construcción de una imagen de excelencia, con una cultura basada en los valores y principios superiores de comportamiento.

## 2. Ética Clínica

En la Fundación Cardioinfantil se entiende por ética clínica al campo de actividades que evalúa lo que el grupo médico debe hacer, o cómo se debe comportar, en el proceso de toma de decisiones. También se entenderá por ética clínica al estudio del tipo de personas que los profesionales del cuidado de la salud deben esforzarse en ser. La meta de la ética clínica es la evaluación y orientación del conjunto de principios, criterios y normas que regulan el comportamiento del grupo asistencial en la atención de los enfermos.



# LINEAMIENTOS DE GOBIERNO CORPORATIVO Y COMPROMISOS ÉTICOS

## 1. Integridad en el cuidado del paciente

### 1.1 Prestación del servicio de salud postura del gobierno

Los servicios que presta la Fundación se basan en los fundamentos de asistencia, solidaridad, docencia, e investigación. El Consejo Superior, la Junta Directiva, y la alta-Dirección, se comprometen a apoyar y fortalecer el cumplimiento de los objetivos estratégicos para fortalecer la excelencia en la atención.

El personal asistencial y administrativo, y en general todo el personal asociado con la Fundación Cardioinfantil, prestarán sus servicios buscando la atención humanizada y compasiva, con excelencia clínica, orientada hacia el mejoramiento de la salud y el bienestar de todos nuestros pacientes y sus familias cumpliendo el modelo de atención integral y la política de atención integral de pacientes y la política de Calidad.

### 1.1.2 Postura ética respecto a la prestación de servicios de salud

El personal asistencial y administrativo, y en general todo el personal asociado con la Fundación Cardioinfantil, prestarán sus servicios con honestidad, solidaridad, calidez, compromiso, y excelencia buscando la integralidad de la atención y optimización de los recursos del sector.

### 1.2 Seguridad del paciente (postura del Gobierno corporativo).

La seguridad del paciente es una prioridad institucional expresada en el compromiso con la excelencia clínica y la atención de calidad, los lineamientos establecidos en la política de seguridad del paciente son barreras de seguridad definidas para mantener la integridad del paciente durante su proceso de atención y son de obligatorio cumplimiento. La cultura institucional de seguridad del paciente se fortalece a través de la comunicación abierta de los eventos e incidentes, se construye y se promueve el aprendizaje organizacional y se mantiene a través de las actividades de capacitación, socialización y actualización en seguridad del paciente.

La FCI - IC promueve una Cultura de Seguridad no punitiva, esto no exime incurrir en sanciones disciplinarias, cuando los eventos se presenten de manera reiterativa por no cumplimiento de los lineamientos institucionales o se identifique negligencia.

#### 1.2.1 Postura ética respecto a la seguridad del paciente.

La organización comprende que la ocurrencia de los eventos adversos es factible, y el deber ético de todos los colaboradores, consiste en su reporte a través de  el sistema destinado para este fin. En todos los casos en que el evento adverso ocasione al paciente un daño mayor (evento adverso centinela) se debe comunicar al paciente y/o la familia y la organización se compromete a brindar las herramientas para la comunicación del suceso. El ocultamiento de eventos adversos o evento adverso centinela, serán objeto de seguimiento e investigación, así mismo, los colaboradores deben abstenerse de censurar o descalificar las actuaciones de sus colegas o profesionales de la salud.

### 1.3 Experiencia del paciente (derechos del paciente, humanización, PQRS) (postura del Gobierno corporativo).

Para la Fundación Cardioinfantil IC la atención y prestación de un servicio respetuoso de la dignidad humana, empático e individualizado constituye el pilar fundamental para el relacionamiento con pacientes y familias, el área de Experiencia del paciente desde la dirección médica es el encargado de mantener un canal de comunicación y escucha permanente con el fin de conocer sus necesidades de cuidado siendo el enlace con los servicios administrativos y asistenciales de la institución para su gestión.

#### 1.3.1 Postura ética respecto a la experiencia del paciente.

Cuidar a una persona en situación de dependencia es un deber de humanidad y una expresión de responsabilidad y nos exige realizar acciones encaminadas a hacer para otro lo que él solo no puede hacer, por esta razón es nuestro deber y compromiso asumir un comportamiento amable, cálido, oportuno, respetuoso, leal y diligente en el cumplimiento de nuestras actividades, transmitiendo esta cultura de servicio a todos los grupos que participan en el cuidado del paciente, valores que constituyen un pilar fundamental en el comportamiento de todos los colaboradores.





# 4. INTEGRIDAD EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO MÉDICO

## 4.1 Prestación del servicio médico postura del gobierno corporativo

Los grupos médicos reportan a la Dirección Médica o a su delegado, el resultado de sus actividades para el monitoreo y logro de sus objetivos institucionales, igualmente reportan sus dificultades para recibir los medios de apoyo que les permita ejercer las actividades institucionales dentro de los lineamientos de este Código, las políticas y toda norma institucional. La Fundación puede imponer medidas apropiadas, incluyendo disciplinarias, contra aquellos miembros del grupo Médico que no cumplan con el Código de Buen Gobierno, ética y transparencia institucional.

La alta dirección en la Fundación Cardioinfantil dará ejemplo y también tomará medidas en presencia de problemas éticos y de conducta del grupo Médico.

♥ Los médicos en la Fundación Cardioinfantil mantendrán la confidencialidad de los pacientes. Está prohibido compartir información de los pacientes con otros cuidadores u otras personas fuera de la organización, a menos que la persona que solicita la información tenga un motivo legítimo para recibirla.

♥ Los médicos en la Fundación Cardioinfantil tienen el deber de lealtad total con la institución, y deben abstenerse de realizar tareas directa o indirectamente, incurrir en obligaciones o entablar relaciones comerciales o profesionales, donde exista o parezca haber un conflicto de interés.

♥ Los comportamientos intimidantes e irrespetuosos por parte de grupo Médico van en contra de la ética clínica en la Fundación Cardioinfantil, y son conductas inadmisibles. El grupo Médico en la Fundación Cardioinfantil debe siempre tratar de mantener y proteger la reputación de integridad en toda reunión, evento, o actividad en que participe a nombre de la institución.

♥ La aceptación de obsequios, entretenimientos o comidas de empresas externas o terceros pagadores por parte del grupo Médico puede dar apariencia inapropiada, y puede ir en contra del Código.

♥ Los médicos de la Fundación deben en todo momento dar cumplimiento al Código de ética médica igualmente al Código de Buen Gobierno ética y transparencia de la Fundación.



#### 4.1.1 Postura ética de la prestación del servicio médico

El comportamiento esperado de todos los médicos que brindan servicios para la Fundación es parte integral del desempeño institucional. El personal Médico asociado con la Fundación Cardioinfantil, prestarán sus servicios con honestidad, cuidado integral no discriminación y confidencialidad.



## 5. INTEGRIDAD EN EL SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD

### 5.1 Postura del Gobierno Corporativo: Compromiso respecto al Sistema de Gestión de Calidad

La Fundación busca de forma permanente brindar la mejor experiencia al paciente y su familia, comprometiéndose con el cumplimiento de los atributos, dimensiones, ejes y estándares de calidad nacionales e internacionales adoptados y el marco normativo vigente. El Sistema de Gestión de Calidad institucional promueve el adecuado funcionamiento de cada uno de los Procesos, Subprocesos y Unidades de Subproceso, asignando a cada uno de ellos, líderes empoderados encargados de la implementación de mejores prácticas alineadas con el Direccionamiento Estratégico. Esto se logra, a través de procesos estandarizados y sistemáticos que de manera periódica son evaluados por medio de herramientas de mejoramiento continuo que dan evidencia de una cultura organizacional que trabaja para alcanzar la excelencia en la prestación de servicios de salud.

### 5.1.1 Postura ética respecto al Sistema de gestión de calidad

El Sistema de Gestión de Calidad de la FUNDACIÓN se basa en procesos de autogestión estandarizados, sistematizados y orientados al mejoramiento continuo, bajo los principios de transparencia, responsabilidad, confidencialidad y confiabilidad de la información, que buscan generar valor en la atención a los pacientes.

## 6. INTEGRIDAD EN LA CONTABILIDAD Y LAS PRÁCTICAS FINANCIERAS

### 6.1 Uso y aplicación de recursos y fondos. (postura del gobierno corporativo)

Todos los grupos de interés deben proteger los activos de la organización y garantizar su uso eficiente. Son considerados activos de FCI: dinero, equipos, insumos, tiempo de trabajo y el fruto del mismo, sistemas de información, teléfonos y otros medios de comunicación, computadores y demás herramientas informáticas, además de la información confidencial o privilegiada.

### 6.1.1 Postura ética sobre el uso y aplicación de recursos y fondos

Los recursos humanos, materiales y monetarios deberán ser usados exclusivamente para el beneficio de la FCI, y su misión. No deben utilizarse para beneficio personal.



Los recursos deben ser asignados de manera transparente, justa e imparcial para que los servicios se presten de manera eficiente, bajo principios de racionalidad y ahorro.

La racionalidad es una responsabilidad que incluye a quien incurre en un gasto de cualquier naturaleza y cuantía en nombre o en representación de FCI, al personal de los procesos contables y financieros y a quienes están encargados de su aprobación. El robo, descuido o desperdicio de recursos son considerados como faltas graves contra la FCI y su código de ética.

### **6.2 Control y la administración de las donaciones (Postura del gobierno corporativo)**

Las donaciones de recursos monetarios o en especie efectuadas voluntariamente por personas naturales o jurídicas a la FCI, son de uso exclusivo para el cumplimiento de su misión.

#### **6.2.1 Postura ética sobre el control y la administración de donaciones**

Los fondos o bienes recibidos en donación se usarán de manera responsable y transparente. Se realizará rendición de cuentas periódica a donantes y al público en general, especificando el uso de dichos recursos donados.

No se entrega ninguna contraprestación monetaria o de servicios al voluntario donante, por los recursos recibidos.

Se respetará el uso de los recursos donados y se segregarán los recursos, si el donante especifica una destinación puntual.



### **6.3 Facturación Postura del gobierno corporativo**

La Fundación Cardioinfantil se compromete a una facturación completa y precisa que cumpla con todas las leyes, normas y políticas aplicables alineando todas las actividades a la Política de facturación. Los colaboradores que realizan los registros de pacientes y recursos deben documentar e informar con precisión todos los servicios y suministros que se utilizan.

Todos los servicios que se prestan en la Fundación Cardioinfantil se deben facturar en el momento del egreso del paciente, asegurando que el ciclo interno se encuentre dentro del tiempo de los lineamientos institucionales.

Es obligación del personal asistencial reportar y devolver cualquier recurso solicitado y no utilizado para la prestación de un servicio.

### 6.3.1 Postura ética sobre la facturación

No se debe alterar la facturación con datos alejados de la realidad en la prestación de los servicios. Para FCI, la información falsa dada intencionalmente, es una infracción tan grave como el robo de bienes.

### 6.4 Contabilización de estados financieros Postura del gobierno corporativo

FCI manifiesta que la información que suministra debe ser precisa, veraz, completa y respaldada en hechos y resultados. Para informar sobre la integridad en la contabilidad y las prácticas financieras, la comunidad cuenta con reportes específicos elaborados por terceros independientes como lo es la Revisoría Fiscal, como agente externo y Control Interno, en FCI

#### 6.4.1 Postura ética en la contabilización de estados financieros

La contabilización de activos en FCI reflejará la realidad económica de la institución. Si un activo le genera beneficios económicos a FCI, se mantendrá dentro de la contabilidad. No se deben alterar los datos de los informes contables para ocultar situaciones que deben ser conocidas al interior o exterior de FCI. Para FCI, la información falsa dada intencionalmente, es una infracción tan grave como el robo de bienes.

## 7. INTEGRIDAD EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### 7.1 Cumplimiento de las obligaciones laborales postura del gobierno corporativo

Todo el personal de la Fundación sin distinción de jerarquía deberá cumplir cabalmente y sin omisiones las obligaciones derivadas de su contrato, apegándose estrictamente a las normas de conducta y cabalidad que distinguen a la Institución. Debido a que el Código de Ética es parte integral de nuestros valores institucionales, La Fundación Cardioinfantil podrá imponer medidas disciplinarias u otras medidas apropiadas contra quienes no se adhieren a sus principios.

#### 7.1.1 Postura ética respecto al cumplimiento de las obligaciones laborales.

La Fundación acoge, respeta y es cumplidora del código sustantivo de trabajo, así como las normas laborales colombianas, contempladas en el reglamento interno de trabajo y la política de gestión del talento humano, política de seguridad y salud en el trabajo y política para la educación y administración de recursos para las capacitaciones en la FCI



## 7.2 Conocimiento y aplicación de leyes y normas laborales, postura del gobierno corporativo

La Fundación a través de la Oficina Jurídica como líder y el área de Talento y Desarrollo, están en permanente vigilancia actualización sobre nuevos lineamientos contenidos en leyes y normas laborales aplicables a su operación, y las implementa a la mayor brevedad, para asegurar pronto cumplimiento.

### 7.2.1 Postura ética respecto al conocimiento y aplicación de leyes de normas laborales

Todas las personas vinculadas a la institución en cualquier modalidad deben ser conocedoras de las normas laborales y cumplir con las obligaciones que facilitan la convivencia sana, segura y armónica en la institución y la interacción positiva con los compañeros, pacientes y sus familias.

## 7.3 Desarrollo permanente e integral del talento humano (postura del gobierno corporativo)

FCI a través de su Política de Talento Humano da lineamientos sobre la atracción, incorporación y retención de talento alineado con la cultura organizacional y propende por el desarrollo permanente de habilidades en sus colaboradores.



### 7.3.1 Postura ética respecto al desarrollo permanente e integral del talento humano

La Institución entiende que todos quienes desempeñan alguna actividad en beneficio de la razón social de la institución, tienen como una fuente de satisfacción personal, el crecimiento y desarrollo. De manera similar, debido a sus altos estándares de calidad, la FCI tomará las medidas necesarias para que todos los miembros de la comunidad, sin discriminación alguna se sientan parte de una cultura de mejora continua en la que se analice el desempeño, reconozcan las fortalezas de cada persona y se trabaje en las áreas de posible mejora de cada una.

Por tanto, sus procesos de reclutamiento, selección, promoción y ascenso se fundamentan en criterios y factores objetivos de conocimientos, formación, experiencia, desempeño y méritos.

### 7.4 Relaciones entre la personal postura del gobierno corporativo

Para la FCI, no está prohibido que existan relaciones de consanguinidad, pero la vinculación laboral de familiares a la FCI debe hacerse conforme con las políticas vigentes en materia de reclutamiento, selección, contratación y demás aplicables.



### 7.4.1 Postura ética respecto a las relaciones entre el personal

No debe existir relación de dependencia, subordinación o influencia entre familiares que genere conflicto de interés en el desarrollo de su labor. Por consiguiente, la contratación debe realizarse en áreas funcionales diferentes y es preciso mantener siempre la independencia.

Para esto, la FCI facilitará todos los mecanismos de reporte para que se puedan reportar los conflictos de interés antes, durante y después del proceso de contratación. En el reporte se deben declarar las relaciones personales y familiares hasta tercer grado de consanguinidad y hasta cuarto de afinidad.

### 7.5 Responsabilidad profesional y laboral, postura del gobierno corporativo

El personal de la Fundación deberá apegarse a los reglamentos y disposiciones que en materia laboral se establecieron, respetando a los compañeros sin importar su nivel o condición.

♥ El personal de la Fundación tiene como su más importante deber el cuidado y atención de los pacientes y deberán poner a su disposición todos sus conocimientos y disciplina para ofrecer la mejor atención.

♥ El personal de la Fundación deberá cuidar de su presentación e higiene personal, identificarse portando su carné, uniforme y los aditamentos o instrumentos que protejan su salud o integridad física.

♥ Los colaboradores deben cumplir con las medidas de seguridad derivadas del programa de salud y seguridad en el trabajo para la prevención de enfermedades y riesgos profesionales, previniendo accidentes de trabajo.

♥ Los colaboradores cumplirán el horario de trabajo establecido para el desarrollo de sus actividades laborales.

♥ El personal propenderá por comunicarse de manera clara, respetuosa, comprensiva, flexible y conciliadora, de forma tal que asume el compromiso de evitar expresiones groseras, vulgares, discriminatorias, sexistas o agresivas en el ejercicio de sus cargos, cuando se encuentren dentro de sus instalaciones, y, en cualquier caso, cuando estén representando a la Institución.

♥ El maltrato, la agresión física, psicológica o verbal perturban la cultura organizacional. Cualquier colaborador, independientemente de su nivel jerárquico o cualquier persona dentro de la Institución se abstendrá de manifestar dichos comportamientos.

♥ Todos quienes laboran en la FCI están obligados a mantener la confidencialidad en la información, por lo que está estrictamente prohibido publicar, compartir o divulgar información confidencial con personas fuera de la organización.

♥ Ningún colaborador puede estar bajo la influencia de alcohol o drogas ilegales durante el ejercicio y cumplimiento de sus labores en la FCI. Es responsabilidad Postura ética sobre la responsabilidad profesional y laboral.



### 7.5.1 Postura Ética Sobre la Responsabilidad Profesional y Laboral

Excepcionalmente, y con previa y expresa autorización del Comité de Ética o el Comité de Conducta, según corresponda, los colaboradores de nómina podrán participar en juntas directivas o actividades docentes o gremiales, sin menoscabo de sus responsabilidades y cuidándose de no incurrir en conflictos de intereses.

En caso de que le sea ofrecido cualquier tipo de compensación (pago, reembolso de gastos o cualquier otro reconocimiento) cuando sea invitado a dictar una charla o hacer una presentación como parte de su responsabilidad con la Fundación o en virtud de sus conocimientos o experiencias en el cargo que desempeña la Fundación, informe al Comité de Ética.

### 7.6 Derechos humanos, postura del gobierno corporativo

La FCI se compromete a proporcionar un ambiente de trabajo libre de discriminación. Todas las personas vinculadas en la Fundación deben ser tratadas con respeto y dignidad, independientemente de su religión, identidad de género, orientación sexual, color, raza, discapacidad o cualquier otra característica.

#### 7.6.1 Postura ética respecto a la inclusión y la diversidad

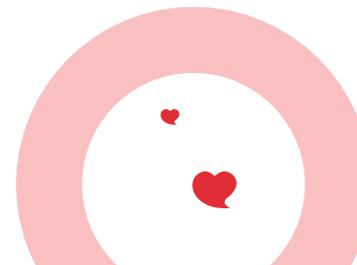
- ♥ Prohibición y rechazo absoluto del trabajo forzado, el trabajo infantil y cualquier tipo de discriminación.
- ♥ Cero tolerancia frente a las prácticas abusivas de acoso o castigo.
- ♥ Garantía de salarios competitivos, acordes con la ley y dentro de la capacidad de la Corporación, así como el cumplimiento de las horas de jornada laboral.
- ♥ Promoción de un ambiente de trabajo seguro, saludable y de entendimiento, que favorezca el bienestar de los empleados y un clima laboral apropiado para la prestación de un buen servicio.
- ♥ Respeto a la libertad de asociación.

#### 7.6.2 Postura ética respecto a la cero tolerancia de acoso y castigos laborales

Cualquier situación de acoso o castigo laboral contra un colaborador de forma intencionada, sistemática, persistente y continuada con el tiempo atenta con la cultura de la FCI; por eso garantizamos la gestión del Comité de Convivencia en la política de Talento humano, los recursos disponibles para generar un entorno laboral que garantiza el trato justo y la seguridad en el entorno laboral.

#### 7.6.3 Postura ética respecto a la cero tolerancia al trabajo infantil

La FCI acata la Ley 1098 de 2006, Código de Infancia y Adolescencia, donde se establece que los niños y adolescentes serán protegidos contra el trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a cabo pueda afectar su salud, integridad y seguridad o impedir el derecho a la infancia.





...  
**El departamento de educación médica**  
será garante de las condiciones que aseguren la calidad  
...

## 8. INTEGRIDAD EN LA EDUCACIÓN Y EN LA DOCENCIA

### 8.1 Docencia y educación (postura del gobierno corporativo)

Alineados con los objetivos estratégicos de la Fundación en la selección y formación de alta calidad del personal tanto institucional como estudiantil, trabajamos con gran responsabilidad en el proceso de educación teniendo en cuenta a los siguientes actores: el docente, el alumno, el paciente como grupo dinámico; la institución de salud y las entidades educativas como un gran grupo transversal que vela por cumplir las normas y comportamientos dentro de la Institución, además de las normas de las instituciones educativas y las del sector.

El Departamento de Educación de la Fundación Cardioinfantil -IC cuenta con una estructura de gobierno funcional con dependencia de la Dirección Médica que permite velar por el cumplimiento de los compromisos de educación, para mantener vigente el pilar fundamental de la Docencia, cuyo fin es el de definir las pautas de

comportamiento y cumplimiento de las normas del personal en formación, el personal docente y el de las entidades educativas con las que se tienen convenios de Docencia. Contamos con políticas y lineamientos educativos que son aprobados y vigilados por el Comité de Educación; así como las decisiones financieras, administrativas y logísticas del departamento.

#### 8.1.1 Postura ética sobre la docencia y la educación

El departamento de educación médica será garante de las condiciones que aseguren la calidad, respeto, compromiso, transparencia y confidencialidad, tanto del docente hacia el alumno (en su labor de enseñanza) como del alumno hacia el docente (durante el aprendizaje), y de ambos hacia el paciente con el fin de cuidar la integridad del ser humano; de igual manera con las instituciones, con el fin de mantener el buen nombre y los estándares de calidad que exige la formación.

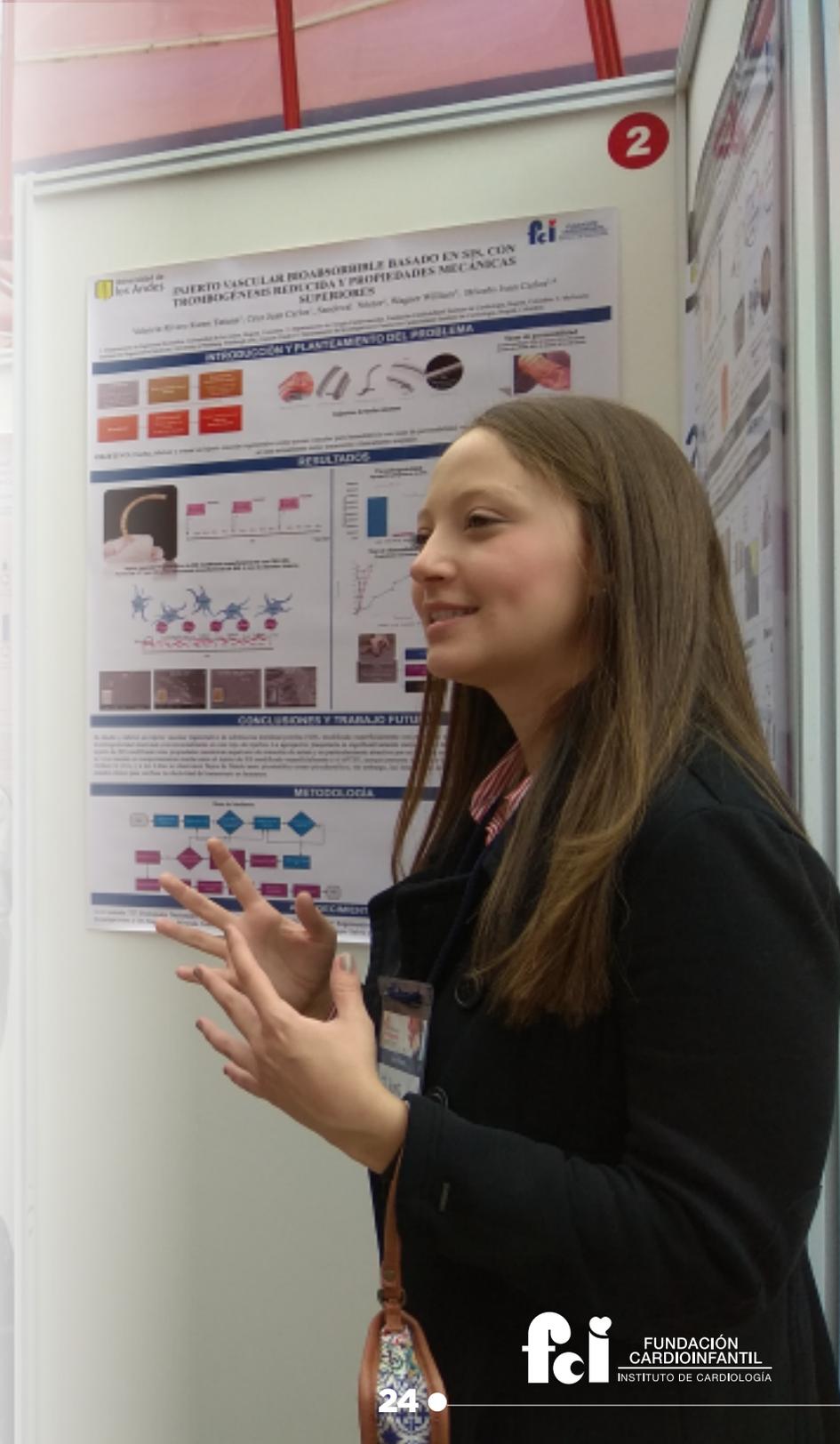
### 9. INTEGRIDAD EN LA INVESTIGACIÓN

#### 9.1 Investigación científica, postura del gobierno corporativo

La Institución cuenta con un Centro de Investigaciones que articula y estimula las iniciativas de investigación. Ejercemos el gobierno a través de los Comités de Investigaciones y de Ética en Investigación Clínica, que garantizan la pertinencia, el rigor en el uso y la generación del conocimiento y la protección de quienes intervienen en esos procesos (participantes y ejecutores) según los marcos institucionales aplicables.

##### 9.1.1 Postura ética de la investigación científica

La actividad de la Fundación Cardioinfantil - Instituto de Cardiología es una gestión que implica el uso adecuado y la producción de nuevo conocimiento, integrada a la misión institucional a lo largo de su trayectoria. La gestión del conocimiento en la Fundación Cardioinfantil - Instituto de Cardiología transcurre en un marco de pluralidad, respeto a las personas e instituciones, búsqueda de la excelencia, mantenimiento de la integridad científica y servicio a la comunidad.



# 10. CUMPLIMIENTO LEGAL Y REGULATORIO

## 10.1 Protección de datos personales

La Institución cuenta con un Centro de Investigaciones que articula y estimula las iniciativas de investigación. Ejercemos el gobierno a través de los Comités de Investigaciones y de Ética en Investigación Clínica, que garantizan la pertinencia, el rigor en el uso y la generación del conocimiento y la protección de quienes intervienen en esos procesos (participantes y ejecutores) según los marcos institucionales aplicables.

### 10.1.1 Postura ética respecto de la protección de datos personales

Toda la información que manejamos en la Fundación Cardioinfantil debe ser tratada bajo los principios de confidencialidad, integridad, transparencia, acceso, circulación restringida y seguridad. Debemos hacer uso adecuado, prudente y reservado de la información, absteniéndonos de su tratamiento indebido, impertinente y no autorizado. Por lo anterior, la Fundación Cardioinfantil manifiesta su compromiso ético en salvaguardar los datos personales y sensibles de los grupos de interés.

## 10.2 Postura de gobierno corporativa en la seguridad física-lógica y técnica en el uso y disposición de la información

La Fundación cuenta con una política de Seguridad Informática que contiene los lineamientos de producción, contingencia y continuidad de la información. Para el cumplimiento de esta política desde la Dirección de tecnología se lideran las diferentes aplicaciones generadoras de la información, a través de la UIAF (Unidad de Información Administrativa y Financiera) se acompaña el desarrollo y mantenimiento de los módulos administrativos y de la UIC (Unidad de Información Clínica) el desarrollo y mantenimiento de los aplicativos clínicos, estas dos unidades garantizan la fidelidad de la fuente y el procedimiento para la generación de reportes, indicadores, estadísticas, información legal y/o obligatoria para la disposición a los diferentes grupos de interés.

## CAPÍTULO IV

### 10.2.1 Postura ética seguridad física - lógica y técnica sobre el uso y disposición de la información

La Fundación establece y divulga los criterios y comportamientos que deben seguir todas las personas vinculadas a la Institución en cualquier modalidad; docentes, estudiantes, contratistas o cualquier persona que tenga una relación contractual con la Fundación o que tenga acceso a los activos de información, con el propósito de preservar la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información a fin de fortalecer la continuidad de las actividades administrativas, operativas y logísticas, protegiendo adecuadamente la información, reduciendo los riesgos y optimizando la inversión en tecnologías de información.

Los colaboradores no pueden en ninguna circunstancia revelar información asociada a sus funciones a persona natural o jurídica que afecte los intereses de la Fundación Cardioinfantil IC durante su relación contractual o después de su retiro o terminación del contrato.

La Fundación Cardioinfantil, implementa mecanismos de seguridad durante todo el ciclo de vida de los procesos de desarrollo y adquisición de sistemas de información.

La información derivada del manejo asistencial del paciente no es de dominio público. Antes de que un nuevo sistema se desarrolle o se adquiera, los directores y jefes de proceso, en conjunto con el funcionario de la dirección de tecnologías de la información encargado de su operación, deben definir las especificaciones y requerimientos de seguridad necesarios.

...  
**La información  
derivada del manejo  
asistencial del  
paciente ❤️  
no es de dominio  
público.**  
...



## CAPÍTULO IV



### 10.3 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, postura del gobierno corporativo

La implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la Fundación Cardioinfantil - Instituto de Cardiología FCI-IC, que debe ser aplicado en todos los procesos de la Fundación y será acatado por los colaboradores, contratistas, subcontratistas, trabajadores en misión, independientemente de su forma de vinculación y/o contratación, entre estos; sociedades y consorcios, que se encuentran en los centros de trabajo y/o áreas donde se desarrolle el objeto de la Institución.

La Fundación Cardioinfantil - Instituto De Cardiología FCI-IC consciente de la responsabilidad social que tiene frente a las condiciones de salud de sus colaboradores, contratistas, subcontratistas y trabajadores en misión y el medio ambiente en que desarrolla sus actividades, establece la política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.



### 10.3.1 Postura ética respecto al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Todos los colaboradores se comprometen a cumplir y hacer cumplir las normas legales vigentes en Colombia sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y riesgos laborales, con miras a proteger y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social, de sus colaboradores, identificando peligros, evaluando, valorando, eliminando y/o controlando los riesgos a que están expuestos en sus áreas de labor, para evitar la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, utilizando como estrategias el fomento de una cultura de autocuidado, la implementación y el mejoramiento continuo del sistema.

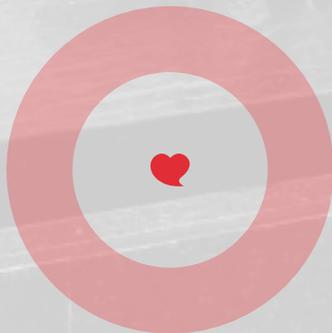
La política publicada y divulgada, se aplicará a todos los niveles de la Fundación; contando con el apoyo del comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo COPASST.



## CAPÍTULO IV

### 10.4 Medio Ambiente, postura del gobierno corporativo

Conscientes de que en el mundo moderno en que trabajamos y vivimos se genera una cantidad apreciable de residuos peligrosos, ordinarios, vertimientos y emisiones que contaminan el medio ambiente cercano y distante, y que pueden afectar la salud humana; debemos y es nuestro compromiso, que nuestro crecimiento y funcionamiento sea ecológicamente sostenible, por lo cual es nuestra obligación ser cuidadosos con nuestros recursos, mediante buenas prácticas de operación, que sigan los estándares nacionales e internacionales, sustituir materias primas que afecten el entorno, usar productos biodegradables, propender por la “cultura de la no basura”, reciclar y reutilizar, con el fin de ser un hospital de producción más limpia (Hospital Verde) con altos índices de gestión ambiental sobrepasando el cumplimiento normativo.



#### 10.4.1 Postura ética respecto al Medio Ambiente

- ♥ Garantizamos ambiental y sanitariamente un adecuado tratamiento y disposición final de los residuos hospitalarios y similares conforme a los procedimientos exigidos por el Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible y Ministerio de Salud y Protección Social.
- ♥ Nos comprometemos a tener un plan maestro de arquitectura e ingeniería que soporte la implementación de construcciones verdes e idealmente certificadas con estándares internacionales.
- ♥ Promovemos el uso de fuentes de energía más limpia y eficiencia energética, con el fin de implementar estrategias para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, protección y conservación de los ecosistemas, elevando la eficiencia energética, logrando así un ambiente más seguro para nuestros pacientes, usuarios, colaboradores y vecinos.
- ♥ Es responsabilidad de todos los colaboradores apoyar y acatar las directrices emanadas de la dirección en lo referente a la gestión ambiental para lograr el objetivo de ser un Hospital Verde, sostenible y seguro para nuestros pacientes, colaboradores y entorno.



### 11. INTEGRIDAD CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

#### 11.1 Responsabilidad social empresarial, postura del gobierno

La responsabilidad social en la FCI congrega el compromiso institucional y de quienes hacemos parte de ella, con la transformación positiva del sector salud y las condiciones de vida de todos, en el ejercicio de su actividad misional, a través de los siguientes pilares: atención humanizada, excelencia médica, calidad de vida, operación justa y desarrollo sostenible (económico, ambiental y social) como está contemplado en las políticas de responsabilidad social y ambiental.

##### 11.1.1 Postura ética respecto a la responsabilidad social

Alineados con el mejoramiento continuo, toda la estructura de gobierno corporativo asume la responsabilidad social como la estrategia de negocio transversal y sostenible que genera valor a la Institución y por ende a la sociedad, para ello consolidan, monitorean y comunican de manera periódica los avances en materia de responsabilidad social a toda la organización y a los diferentes grupos de interés de forma transparente y ética.

#### 11.2 Comunicaciones, postura del gobierno corporativo

Las comunicaciones en la Institución están centralizadas en la Jefatura de Marketing y Comunicaciones, respondiendo a la estrategia y lineamientos corporativos y tiene bajo su responsabilidad definir las normas y criterios generales que deben tener en cuenta las diferentes áreas para el uso de la marca Fundación. Cualquiera que sea el uso de la marca, debe aportar al posicionamiento y consolidación de la cultura corporativa. Las definiciones de comunicación, tono, lenguaje de la Fundación, los contenidos informativos y publicitarios deben estar alineados y están definidas en las políticas para la gestión de la reputación: relacionamiento con grupos de interés, comunicación y gestión de la marca, así como en el manual de crisis de la Fundación, donde se definen las actividades y pautas para el manejo de las comunicaciones de forma que esta sea efectiva al interior y exterior de la Institución.



Toda comunicación con fines publicitarios que se realice a través de diferentes medios deberá seguir los lineamientos del manual de marca de la Fundación y sus atributos. Los canales de comunicación son responsabilidad del departamento de marketing y comunicaciones asegurando que respondan a las necesidades de comunicación con los diferentes grupos de interés. Por ningún motivo, deberán contemplarse medios que atenten contra la imagen de la marca y/o que vayan en contravía con los atributos de ésta.

### 11.2.1 Postura ética de comunicaciones

Las comunicaciones en la Fundación Cardioinfantil están enmarcadas en los valores y filosofía corporativa afianzando el conocimiento y reputación de la marca, así como el sentido de pertenencia, orgullo de hacer parte de la Fundación y consolidar la cultura corporativa. Todas las acciones y estrategias de comunicación deben estar alienadas, ser éticas, coherentes, veraces y oportunas. Las acciones de comunicación interna siempre deben estar encaminadas a fortalecer la cultura corporativa, y ser un reflejo de la marca, están articuladas con el área de gestión humana, marketing y comunicaciones y responderán a los lineamientos estratégicos.

### 11.3 Eventos y patrocinio, postura del gobierno corporativo

Marketing y comunicaciones es la responsable de evaluar la pertinencia de los eventos corporativos, así como la presencia en los mismos, asegurando que respondan a los objetivos estratégicos y criterios definidos por la Institución, deberá evaluar y definir la participación y patrocinio en los eventos nacionales e internacionales de acuerdo al impacto que tenga la presencia en el posicionamiento de la marca y construcción de reputación en el mismo, así como establecer los resultados esperados de esa participación o desarrollo del evento.

#### 11.3.1 Postura ética respecto a eventos y patrocinio

La participación y desarrollo de eventos en la Fundación son una acción clave que contribuye al fortalecimiento del posicionamiento de la marca y afianzamiento de la reputación corporativa, así mismo deben responder a estrategia institucional, promover los pilares institucionales: asistencial, docencia, investigación, comercial, sociales y de responsabilidad social. Todo evento desarrollado o en el cual la marca participe debe ser coherente con sus principios corporativos, siempre se deberá considerar el perfil del evento, así como el de las marcas que participan, el enfoque del mismo y cómo aporta valor a la Fundación participar en él.



# 12. RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

## 12.1 Pacientes, familias y cuidadores

Nuestro relacionamiento se basa en una escucha efectiva como vínculo continuo con la institución manteniendo una comunicación permanente con los pacientes y sus familias para conocer sus necesidades de cuidado y desarrollar herramientas institucionales junto con los servicios para que la experiencia vivida en el hospital se considere factor diferenciador que determine la escogencia de la Fundación Cardioinfantil como centro de atención.

## 12.2 Con sus colaboradores

La Dirección de Talento Humano es la responsable del relacionamiento con colaboradores independientemente de su forma de contratación. De igual forma establece las pautas de relación con personal médico consorciado o individual. Desde esta dirección se promueva una comunicación abierta y se estimula el reporte de situaciones que vayan o pudieran ir en contra de los principios y guías de conducta de este Código.

## 12.3 Con Empresas Aseguradoras del Plan de Beneficios

La Subdirección de contratación es la responsable de las relaciones y negociaciones con las empresas aseguradoras del plan de beneficios tanto del régimen contributivo como del subsidiado, empresas de regímenes especiales, Empresas de Medicina prepagadas y pólizas de salud

La Fundación cumple con los compromisos y convenios establecidos con estas organizaciones, estos deben ser acatados por todos los colaboradores de la Fundación. Las sugerencias y opiniones que susciten dicha relación deben ser canalizadas a través de la Subdirección Comercial.



## 12.4 Con proveedores

La Fundación busca estar a la vanguardia de los avances tecnológicos que permitan el diagnóstico, tratamiento médico, quirúrgico y de rehabilitación más eficaces para atender a cada paciente como también busca la optimización de los recursos de la salud; Esta es la razón por la que se preocupa por seleccionar y mantener un grupo de proveedores excelentes que garanticen la mejor calidad tanto de los equipos como de los medicamentos e insumos empleados en la atención de nuestros pacientes.

Las normas de selección y contratación de proveedores se encuentran consignadas en el manual de compras y contratación. Todo colaborador en desarrollo de sus funciones propias del cargo inherentes al relacionamiento con proveedores debe cumplir las normas del manual de compras y contratación.

## CAPÍTULO IV

### 12.5 Con consorcios, sociedades médicas y contratos con profesionales independientes

Las relaciones de la Fundación con los diferentes grupos médicos se sujetarán a lo previsto en la ley, se regularán por el derecho privado, los estatutos y las políticas corporativas, evitando la generación de conflictos de interés y de cualquier situación que constituya una violación al presente Código.

### 12.6 I.P.S

En un entorno desafiante y fragmentado que genera dificultades de acceso para los pacientes, baja calidad, uso irracional e ineficiente de los recursos, incremento de los costos y disminución en la satisfacción de los pacientes; la Fundación Cardioinfantil entiende a las otras IPS como aliadas y parte fundamental en la articulación y sinergia de un sistema funcional. Somos parte de una red integrada de servicios de salud equitativos, haciendo parte activa y referente en la estrategia, organización, gestión y optimización del uso de servicios por niveles de complejidad, así como de una atención integrada y continua.

Para esto, es necesario trabajar junto con IPS que incluyen centros ambulatorios del primer nivel de atención, cuidados domiciliarios, centros ambulatorios, de rehabilitación y hospitales de diferentes niveles de complejidad, que provean servicios electivos y de urgencia, y proporcionen cuidados agudos, crónicos y paliativos.



### 12.7 Benefactores (personas naturales y jurídicas)

La relación que mantenemos con nuestros Benefactores está basada en la transparencia, con el objetivo de crear valor de forma sostenible lo que es fundamental para garantizar el desarrollo de nuestra actividad.

Contamos con la política de Donaciones que nos proporciona las directrices de nuestra relación con los grupos de interés. Esta política, define los lineamientos y canales aprobados para el acercamiento a los grupos de interés y las acciones previas y derivadas del ejercicio de recaudación de fondos.

Las políticas de donaciones y de la Fundación Cardioinfantil, se alinean para garantizar la debida diligencia del origen de los recursos donados; las donaciones que superan 50 salarios mínimos se les realiza insinuación notarial.

De forma regular, La Fundación Cardioinfantil identifica nuevos grupos de interés y revisa sus actuales grupos de interés en un proceso que implica conocer en detalle el perfil de cada uno buscando estén alineados con nuestra visión y nuestra misión.

Según esta priorización, desarrollamos la estrategia de relación y las herramientas de contacto con cada grupo de interés las cuales son revisadas periódicamente en el marco del comité de donaciones y de esta manera garantizar el desarrollamos nuestra actividad de captación de recursos.



### 12.8 Aliados del programa social

El relacionamiento con los aliados estratégicos de los programas sociales se basa en el trabajo conjunto para lograr sinergias y objetivos que tengan un impacto en la sociedad y en especial en la niñez colombiana, con lo cual se fundamenta en una interacción y articulación continua y directa donde se construye capital social y valor compartido bajo la premisa gana-gana.

Por lo anterior, se monitorea y comunica de manera periódica los avances en materia del programa Regale una vida, así como de toda la Institución de forma transparente y ética.

### 12.9 Con la comunidad

La Fundación garantiza a la comunidad en general que la labor administrativa y asistencial se realizará conforme a los parámetros establecidos en la normatividad legal vigente y se promueve y salvaguardan los recursos del sector salud. Así mismo declara expresamente su compromiso, desde su gestión interna, con la protección de los derechos fundamentales salvaguardando los parámetros básicos de protección a la vida, la libertad, la igualdad, la dignidad humana, la intimidad y al libre desarrollo, de la personalidad, a la libertad de conciencia y cultos, al trabajo, a la asociación, al respeto y cuidado de la naturaleza, a la intervención ciudadana activa y a la solidaridad, entre otros.

### 12.10 Comunidad médica externa a la FCI (áreas foco)

Entendiendo nuestra posición en el mercado y nuestra oferta de valor para los pacientes y para el sistema de salud, nos relacionamos con la comunidad médica externa de varias maneras:

1

Siendo nosotros expertos y referentes clínicos en áreas del foco de atención en la alta complejidad cardiovascular y de trasplantes, para segundas opiniones, tratamientos conjuntos o juntas medicas de soporte y/o validación.

2

Aceptando de estos médicos referencia de pacientes que requieren tratamientos de alta complejidad de nuestro foco de atención.

3

Siendo líderes y responsables en la trasmisión del conocimiento a nivel nacional y regional, promoviendo la capacitación y entrenamiento de equipos médicos externos.

## CAPÍTULO IV

4

Vinculando a la comunidad médica externa en proyectos de investigación avalados por el departamento de investigaciones, apostándole a publicaciones indexadas nacionales e internacionales de alto impacto.

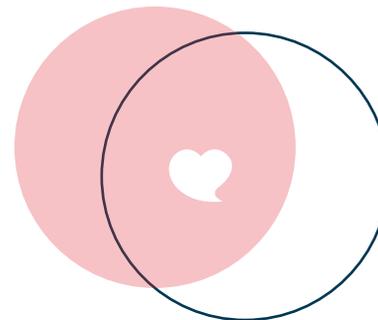
5

Jalonado del desarrollo técnico científico del país y de la región, con resultados comparables y auditables con bases de datos internacionales.

### 12.11 Órganos de Gobierno (Junta, consejo superior)

El Consejo Superior y la Junta Directivas son los máximos órgano de gobierno para la administración de la Fundación es por lo que todos los funcionarios tenemos la obligación de entregar la información en un marco de transparencia y exactitud con el fin que los Consejeros y Directivos puedan tomar decisiones que garanticen la continuidad de la institución y mantengan viva su esencia.

El Consejo Superior y Directivos tienen el compromiso de proteger los activos de la Fundación y del cumplimiento de los más altos estándares de excelencia para la prestación de los servicios de salud.



### 12.12 Con actores gubernamentales, legislativos o gremiales

La Fundación en cumplimiento de sus funciones de prestación de servicios, participa en la construcción y aplicación de políticas públicas aportando experiencia y conocimiento, para beneficio de la comunidad y por la competitividad y sostenibilidad de la región y del país, lo cual implica un relacionamiento con diferentes instancias y actores gubernamentales y legislativos, directamente o a través de las asociaciones y gremios de las cuales hace parte.

La fundación Cardioinfantil no participa ni interviene en ninguna campaña política en nombre de ningún candidato para un cargo político ni en oposición a este. Si bien la FCI apoya la participación democrática ciudadana y de sus funcionarios estos no pueden usar su posición en la organización para tratar de influir en la decisión personal de los demás de contribuir o de otra manera apoyar a los partidos políticos o candidatos. La fundación Cardioinfantil puede eventualmente recibir contribuciones sin embargo estas no comprometen la neutralidad política que predica, esas contribuciones son recibidas como donaciones para el cumplimiento de la misión institucional.

### 12.13 Con las entidades educativas IES, docentes y estudiantes

Los docentes y estudiantes nuestros ejes claves en el proceso, cuentan con reglamentos y con lineamientos estructurados de educación continuada y de auxilios educativos que los benefician en su formación.

El relacionamiento con las entidades educativas se formaliza a través de convenios de docencia servicio que cuentan con las respectivas cláusulas de cumplimiento para ambas instituciones; además de contar con comités trimestrales con cada una de estas para verificar el cumplimiento de los acuerdos educativos.



### 12.14 Medios de comunicación

Los medios de comunicación son una gran fuente de difusión, apalancan nuestra reputación y posicionamiento. Toda información y relacionamiento generados con los mismos deben estar basados en la transparencia, ética, respeto y veracidad de la información y siguiendo los lineamientos de las políticas de relacionamiento y gestión de la marca definidas, así como los temas de ley a que diera lugar. Así mismo, la institución cuenta con unos voceros definidos y es potestad de la Gerencia General autorizar y/o delegar en consideración apropiada la vocería de acuerdo con el caso.

### 12.15 Voluntariado

Nuestro relacionamiento con los voluntarios se basa en un trabajo en equipo con personas con alto sentido humano y con vocación de servicio quienes ofrecen su tiempo y actividades para el bienestar de cualquier miembro de la comunidad que lo requiera (pacientes, familias y colaboradores), contribuyendo al cumplimiento de nuestra misión.

## 13. INTEGRIDAD EN LA GESTIÓN OPERATIVA

### 13.1 Postura gobierno corporativo entre los grupos y responsables de los componentes y equipos tecnológicos.

En la Fundación Cardioinfantil - IC la gestión integral de la tecnología contribuye al cuidado experto, integral, seguro y de alta complejidad para lograr la mejor experiencia del paciente y los colaboradores, a su vez contribuye a promover los mejores resultados en salud y el uso adecuado de los recursos del Sistema, mediante un modelo operativo eficiente que responde por la gestión integral del ciclo de vida de las tecnologías, alcanzando estándares de alto nivel y optimizando las prácticas para ser compartidas y publicadas, aportando al reconocimiento nacional e internacional.

Se define como tecnologías: medicamentos, dispositivos médicos, equipos biomédicos, sistemas de información, equipos de apoyo, así como la realización de técnicas para nuevos procedimientos médicos y quirúrgicos.

La Fundación Cardioinfantil propende por que los procesos administrativos, asistenciales, de educación e investigación se desarrollen en líneas de mejora continua enmarcados en los valores institucionales, lo anterior se soporta con tecnologías de vanguardia en la que se definen los principios para el uso y soporte adecuado de los recursos y servicios, determinando los elementos necesarios para el acceso, respaldo, custodia y administración.



### 13.1.1 Postura ética de equipos tecnológicos

La adquisición de la tecnología se debe realizar de manera transparente, en un ambiente de riesgo controlado, con soporte en la mejor evidencia científica, con los mejores costos de adquisición alcanzables (incluyendo análisis de costos ocultos) y dentro de un marco de autorregulación, ética y racionalidad, basándose en los resultados de una evaluación amplia y multidisciplinaria que permitan elaborar e implementar los escenarios más favorables para los pacientes, la institución, las instituciones aliadas y el sistema de salud colombiano.

- ♥ Ninguna tecnología ingresa a la institución sin cumplir las actividades: recepción técnica, almacenamiento, acondicionamiento, evaluación documental y verificaciones o pruebas previas al uso que garanticen la seguridad de los pacientes, familiares y colaboradores.
- ♥ Todos los actores que intervienen en el ciclo de la tecnología deben adherirse a las estrategias desarrollados por la Fundación Cardioinfantil - IC para la prevención de los principales riesgos asociados al uso de la misma.



### 13.1.1 Postura ética de equipos tecnológicos

En los procesos de contratación que adelante la Fundación Cardioinfantil se tienen en cuenta los principios consagrados en la Constitución Política, especialmente los contemplados en los Artículos 209 y 267, Ley Estatutaria de la Salud 1751 de 2015, Ley 1474 de 2011 (Estatuto Anticorrupción) el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, código civil y código de comercio.

Los principios y elementos rectores que deberán aplicarse en todos los Procesos de Contratación de Bienes y Servicios por parte de la Fundación Cardioinfantil - Instituto de Cardiología, se encuentran la política de atribuciones de compras y contratación y los procedimientos de contratación se encuentran formalizados en el Manual de compras y contratación que rige toda las actividades contractuales que tenga por objeto o efecto la adquisición de Bienes y Servicios, tanto en forma de gasto como de inversión, con independencia de su denominación lo que incluye todo tipo de contrato, convenios, negociaciones, y órdenes de compra, contratos de servicios de salud, así como cualquier otra forma de contratación que la Fundación suscriba en desarrollo de su objeto social.

Adicionalmente, proporciona las directrices para adelantar los procesos de la contratación en la Fundación Cardioinfantil, en las etapas precontractual, contractual y post-contractual, en el marco de la normatividad vigente, con la finalidad de servir como herramienta práctica en el desarrollo de los procesos contractuales y dar claridad en los procedimientos internos que se requieran para la adquisición de bienes y servicios, desde su planeación.



### 13.2.1 Postura ética respecto a la gestión de contratación y adquisición de bienes y servicios.

Con el objeto de garantizar la transparencia de los procesos de contratación en Fundación es obligatorio el cumplimiento de los siguientes principios:

#### • Principio de Planeación:

Este principio busca que se realice un estudio juicioso de planeación identificando las necesidades y los medios para satisfacerlas. La planeación requiere por parte de los funcionarios de la Fundación, un proceso encaminado al conocimiento del mercado y de sus partícipes para utilizar sus recursos de la manera más adecuada y satisfacer sus necesidades generando mayor valor por dinero en cada una de sus adquisiciones.

#### • Principio de Igualdad:

Las invitaciones que se realicen en los Procesos de Contratación deberán realizarse empleando mecanismos según la cuantía del contrato. Los Proveedores gozarán de igualdad de oportunidades para ser parte de los Procesos de Contratación regulados en la política y manual de contratación.

#### • Principio de Celeridad

En virtud de este principio, los funcionarios de la Fundación Cardioinfantil – Instituto de Cardiología tendrán el impulso oficioso de los procedimientos y suprimirán los trámites innecesarios.

#### • Principio de Economía

En virtud de este principio, se verificará la aplicación del procedimiento establecido en la política y manual, a fin de agilizar la contratación, que los procedimientos se adelanten en el menor tiempo y con la menor cantidad de gastos por parte de quienes intervienen en ellos, que no se exijan requisitos adicionales a los estrictamente necesarios, ni autenticaciones y notas de presentación personal, sino cuando la ley lo ordene de forma expresa.

### •Principio de Calidad:

La provisión de las tecnologías en salud se debe realizar cumpliendo los estándares de calidad de conformidad con la normatividad vigente, relativa al Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud y demás normas relacionadas. La provisión de estas tecnologías en salud se debe prestar en servicios habilitados por la autoridad competente, cumpliendo con los estándares de accesibilidad, oportunidad, seguridad, pertinencia, integralidad, calidad técnica, gerencia del riesgo, satisfacción del usuario, establecidos por el Ministerio de Salud y Protección Social y la Superintendencia Nacional de Salud.

Por las razones expuestas que garantizan la calidad institucional no se permite que los pacientes ó entidades aseguradoras provean de manera directa las tecnologías médicas.

### •Principio de Selección Objetiva y transparencia:

En virtud de este principio la selección se hará teniendo en cuenta el ofrecimiento más favorable a la FUNDACIÓN CARDIOINFANTIL - INSTITUTO DE CARDIOLOGIA y a los fines que ella busca, sin tener en consideración factores de afecto o de interés y, en general, cualquier clase de motivación subjetiva. En consecuencia, los factores de escogencia y calificación que establezca la Fundación.

En virtud del principio de transparencia, el proceso de escogencia del CONTRATISTA se efectuará siempre con base en lo estipulado en la política y Manual de contratación.

### •Principio de Publicidad:

Los documentos que soportan la contratación y los contratos que suscriba la Fundación Cardioinfantil - Instituto de Cardiología con el fin de desarrollar su objeto social son públicos, y es obligación de esta es facilitar el acceso a su conocimiento y fiscalización de conformidad con la ley y la reglamentación interna, respetándose la reserva legal y/o comercial aplicable.



### 13.3 Protección y uso adecuado de los activos, postura del gobierno corporativo

El Plan de Gestión de los Sistemas de Suministros básicos y el Plan de Gestión de Seguridad de la Infraestructura cobija las instalaciones de la Fundación y las personas que hacen uso de las instalaciones; pacientes, visitantes, funcionarios, contratistas y proveedores, buscando su bienestar y seguridad.

El Plan de Gestión de equipos biomédicos enmarca las actividades que se deben brindar para preservar el estado óptimo de funcionamiento de los equipos biomédicos, garantizando su confiabilidad y seguridad de manera que se prevengan riesgos hacia los usuarios y se mantenga la productividad y calidad del servicio de atención de salud que se brinda.

La Fundación Cardioinfantil-IC planifica, implementa y verifica el plan de Equipos Biomédicos con el objetivo de inspeccionar, probar, mantener y asegurar que estos equipos funcionen dentro de los rangos establecidos por el fabricante, realizando las actividades requeridas entre ellas pruebas, inspecciones, verificaciones, validaciones y calibraciones, documentando los resultados de dichas acciones para los equipos biomédicos.

### 13.3.1 Postura ética de la protección y el uso adecuado de los activos

Todos los usuarios de activos biomédicos y no biomédicos deben dar uso adecuado de estos bienes a fin de garantizar su adecuado funcionamiento durante el ciclo de vida útil, así mismo debe notificar cualquier mal funcionamiento oportunamente a las áreas técnicas encargadas de cada activo.

Ningún funcionario podrá utilizar los activos y recursos de la institución para actividades distintas al objeto social de la institución.

## V. TRANSPARENCIA (ANTISOBORNO, ANTIFRAUDE Y ANTICORRUPCIÓN)

### 1. POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN / COMITÉ DE ÉTICA Y TRANSPARENCIA

La Fundación Cardio Infantil está en contra toda práctica o conducta de fraude o corrupción, que constituya soborno, extorsión, dádivas o prebendas, con todos los grupos de interés y en el proceso de la prestación del servicio ó actividades que se hagan dentro o fuera de la institución que comprometan su nombre, con el fin de promover la transparencia en la gestión, disuadir las conductas indebidas e incentivar el compromiso de los grupos de interés independiente de su tipo de vinculación con la institución.

El objeto de la política anticorrupción es orientar a todas las personas vinculadas a la institución en cualquiera modalidad en cuanto a las normas y reglamentos aplicables en contra de las conductas de fraude, corrupción y soborno.

Todas las conductas comprobadas, sospechosas y/o denunciadas en los medios establecidos en el Código, serán objeto de análisis, evaluación y medidas correctivas en el comité de ética y transparencia.



## 2. CONFLICTO DE INTERÉS / LÍNEA DE DENUNCIAS / PROTOCOLO DE INVESTIGACIONES

Cualquier relación o influencia interna ó externa que pueda interferir en la toma de decisiones justas y objetivas por parte de un funcionario o colaborador, quien debe responder única y exclusivamente a los intereses de la Fundación es susceptible de catalogarse como conflicto de interés.

La Fundación cardio infantil desarrolla medidas y correctivos para evitar ó resolver de manera ágil y efectiva los conflictos de interés que se presentan, preservando el interés general por encima de los intereses particulares y sancionando las conductas que no guarden coherencia con este principio. Estos lineamientos se encuentran en la política anticorrupción que contempla el procedimiento para denuncias y protocolo de investigación. Ante toda situación que presente duda en relación con la posible existencia de un conflicto de intereses, el colaborador de la Institución estará obligado a proceder como si éste existiera. Se debe informar la situación de forma inmediata al correo **somostransparentes@cardioinfantil.org**, éste será analizado por el comité de ética y transparencia para tomar las decisiones del caso. Mientras se hace el análisis y se toma la decisión que corresponda, el colaborador deberá abstenerse de intervenir por si o por interpuesta persona en los hechos que originan el conflicto o cesar la actividad que lo origina. El comité de Ética y transparencia dará su concepto y las personas involucradas deberán acatar los lineamientos del comité.

## 2.1 Recibo regalos ó invitaciones

Los regalos no siempre son artículos físicos, también son regalos las atenciones, servicios, favores u otros bienes de valor. Por lo tanto, ningún colaborador podrá:

- Aceptar para sí mismo o para terceros relacionados, donaciones en dinero o especie por parte de proveedores o pacientes de la Institución o de personas o entidades con las que la Fundación sostenga relaciones comerciales o de servicios. El colaborador podrá recibir como obsequio, material publicitario tales como agendas, calendarios, lapiceros; otro tipo de regalos deberá devolverlo al proveedor o persona que lo ha ofrecido. En todo caso debe reportarlo al Comité de Ética y transparencia de la Fundación.
- Aceptar regalos, dádivas, préstamos o trato preferencial cuando lo comprometan de manera directa o a algún miembro de su familia con parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o único civil, ante las personas que los ofrecen, como representante de una empresa o individuo que haga negocios o preste servicios a la Fundación.
- Recibir promoción u otorgamiento de cualquier tipo de prebendas o dádivas, sean estas en dinero o en especie, por parte de las Entidades Promotoras de Salud, Instituciones Prestadoras de Salud, empresas farmacéuticas productoras, distribuidores, comercializadoras u otros, de medicamentos, insumos, dispositivos y equipos.
- Las invitaciones para visitar instituciones, asistir a actividades académicas o a otro evento de cualquier tipo, deberán ser otorgadas a la Fundación como institución y los directivos analizarán su rechazo o aceptación y su asignación individual de acuerdo con la conveniencia frente a la estrategia de la Institución.





### 3. 3. PREVENCIÓN LAVADO ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO SARLAFT

Conscientes de los riesgos a los que está expuesto el sector en los delitos de corrupción la Fundación Cardioinfantil ha tomado la decisión de implementar un Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y de la Financiación del Terrorismo “SARLAFT” con el fin de prevenir que pueda ser utilizado para dar apariencia de legalidad a activos provenientes de actividades delictivas o para la canalización de recursos hacia la realización de actividades terroristas. Este sistema “SARLAFT” se encuentra en la política anticorrupción de la Fundación cardio Infantil y hace parte del programa de transparencia institucional.



