

**EVALUACION A LA IMPLEMENTACION Y
ADHERENCIA AL CODIGO DE
INTEGRIDAD.**



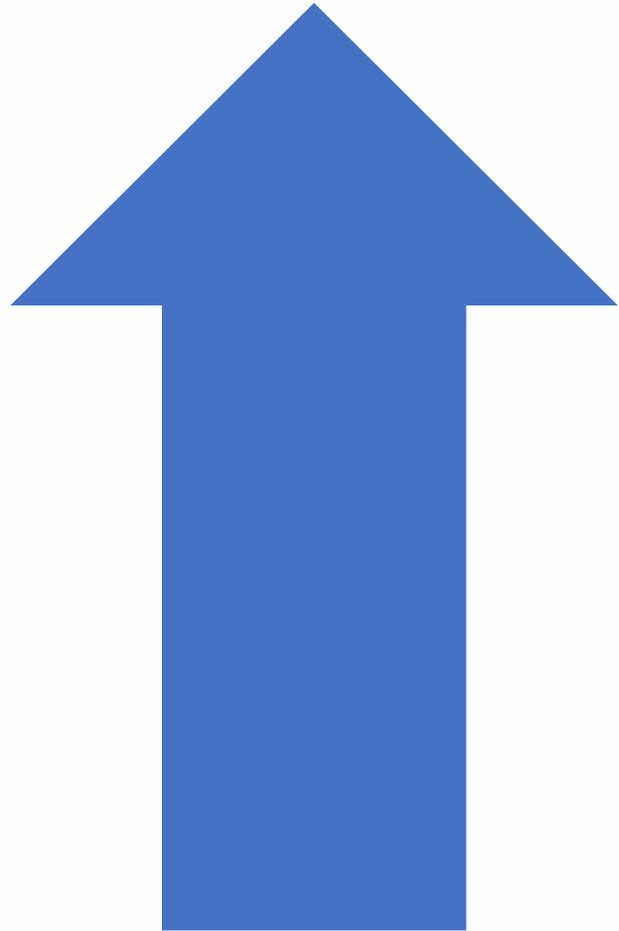
**OFICINA DE CONTROL INTERNO
AGOSTO 2022**

¿QUE ES LA INTEGRIDAD?

Es una característica personal, que en el sector público se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor.



Es por esta razón que un servidor público requiere un comportamiento especial, un deber-ser particular, una manera específica de actuar bajo el sentido de lo público.



El Hospital Rosario Pumarejo de López, como todas las entidades del públicas del Estado Colombiano tiene la obligación de implementar el Modelo Integral de Planeación y Gestión MIPG, adoptado mediante el decreto 1499 de 2017. Este modelo formuló las Políticas de Desempeño Institucional entre las cuales se encuentra la Política de Integridad, la cual contempla la adopción de un Código de Integridad para los servidores públicos, bajo la premisa de que solo fomentando la integridad de los servidores públicos se logran Organizaciones integras.

Como resultante de esta labor el DAFP llego a lo siguiente:

“La construcción, aprobación e implementación de un Código tipo de conducta único para el sector público Colombiano.

La construcción de un sistema de formación e interiorización de los valores formulados en este Código.

El establecimiento de un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código”

El Hospital Rosario Pumarejo de López, adopta los valores del código integridad propuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública actualizando el código de ética y buen gobierno mediante la resolución No.843 de 2019.

Se encuentra cargado en la pagina web de la ESE:https://hrplopez.gov.co/sitio/images/codigo_de_integridad_edicion_1_ilovepdf-compressed.pdf

SOCIALIZACIÓN E INTERIORIZACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

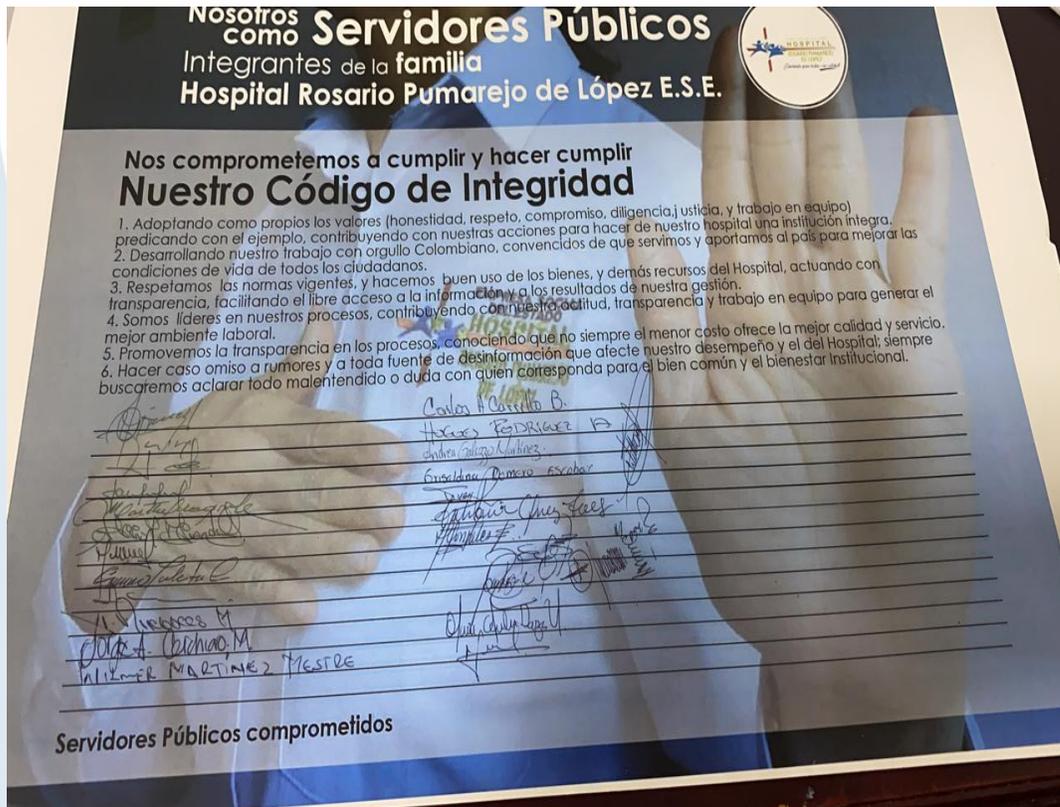


Conferencia
Socialización
Código de Integridad
Hospital Rosario Pumarejo
De López



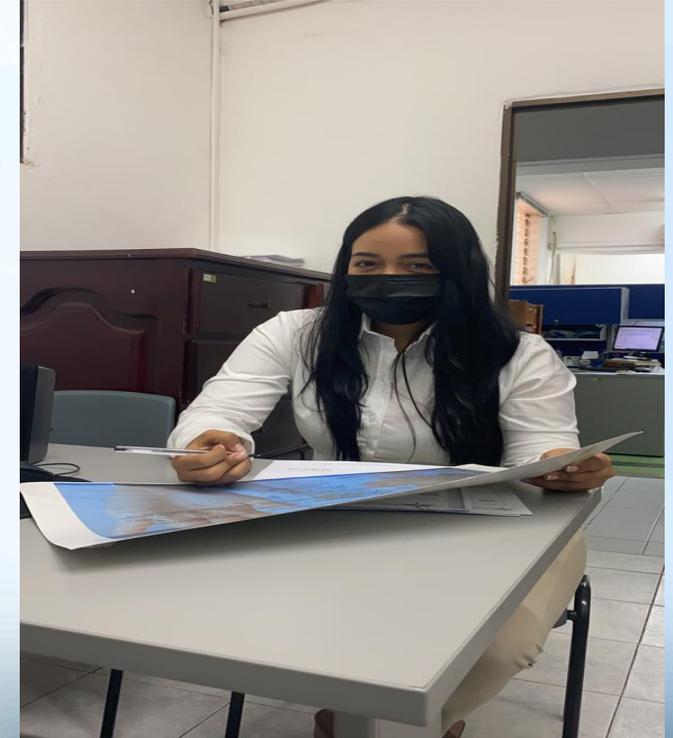
Registro fotográfico de la socialización del código de integridad realizada el 26 de abril Del 2022 en las instalaciones del Auditorio Enrique Pupo de la entidad- conferencista Jhonny Cannova

SOCIALIZACIÓN E INTERIORIZACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD



En el proceso de inducción, se realiza la socialización del código de integridad y se firma un compromiso de cumplir y hacer cumplir el mismo.

SOCIALIZACIÓN E INTERIORIZACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD



Metodología de medición a la apropiación del Código de Integridad.

De acuerdo a lo establecido en el plan de auditorias y seguimientos de la oficina de control interno 2022, actualizado por el Comité Coordinador de Control interno mediante acta No.002, donde se incluyó el seguimiento a la implementación y la medición a la adherencia del código de integridad como mejora al Modelo Estándar de Control Interno y Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la ESE.

Desde el 15 de Junio 2022, la oficina de Control Interno invitó a los funcionarios de planta y contratistas de la ESE, por medio del correo electrónico institucional a diligenciar la encuesta para medir la apropiación del Código de Integridad, para lo cual se recibieron 166 encuestas diligenciadas del personal administrativo y asistencial hasta el 29 de Agosto de 2022.

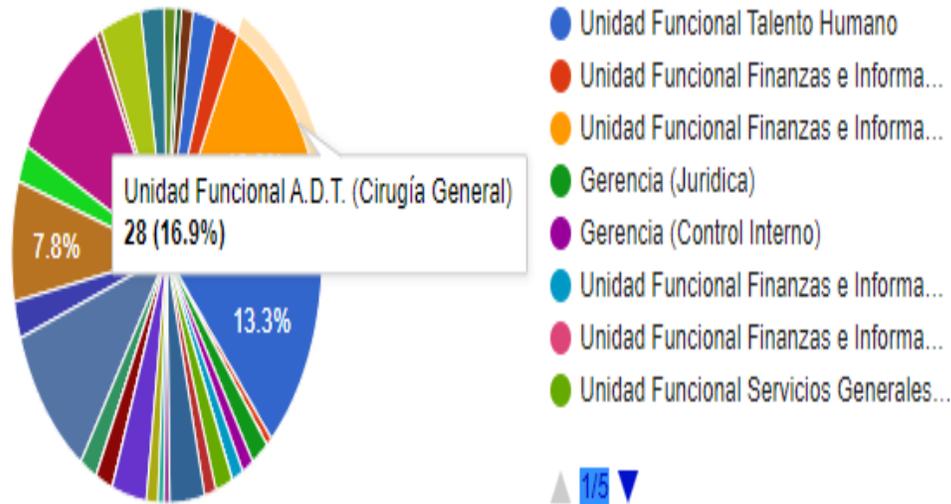
El formato de encuesta , se estructuró teniendo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP definidos en el Manual Operativo de Modelo Integrado de Planeación V3 y Gestión y en la caja de herramientas del Código de Integridad.

Participación dependencias en la medición a la apropiación del Código de Integridad.

Dependencia

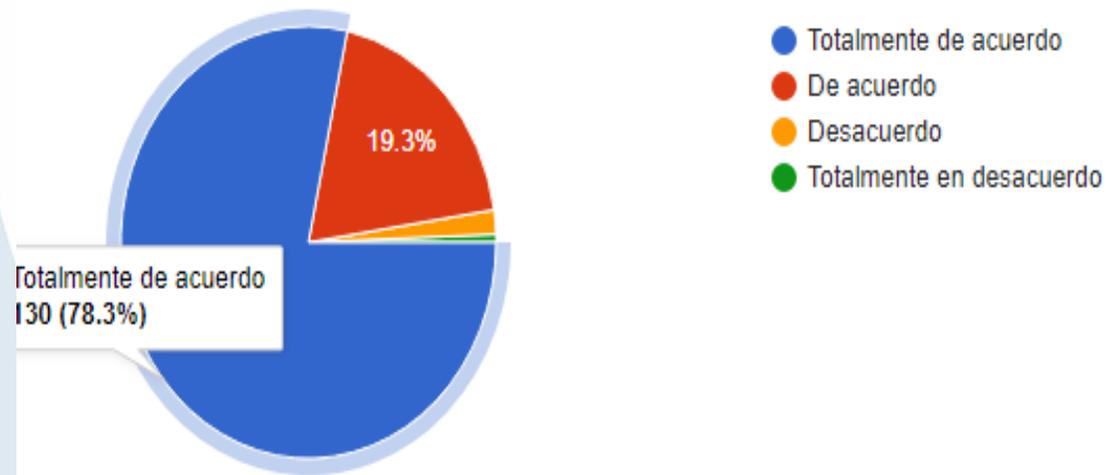
166 respuestas

Copiar



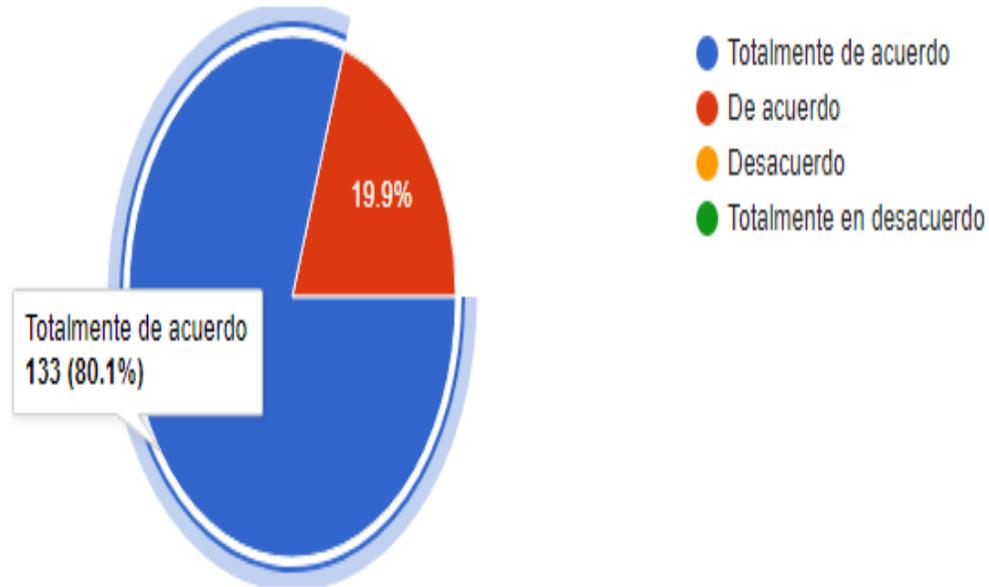
Las dependencias donde se obtuvo mayor diligenciamiento de encuestas fueron: La unidad funcional de cirugía general con 28 encuestas diligenciadas que representa un 16,9%, seguido por la unidad funcional de talento humano con 22 encuestas diligenciadas que representa un 13,3%, y la unidad funcional de cirugía de maternidad con 17 encuestas diligenciadas que representa el 10,2%,

1.Me motiva servir a la sociedad y a mi país, tengo claro que mi trabajo es una vocación y no una forma rápida de resolver mis problemas económicos.



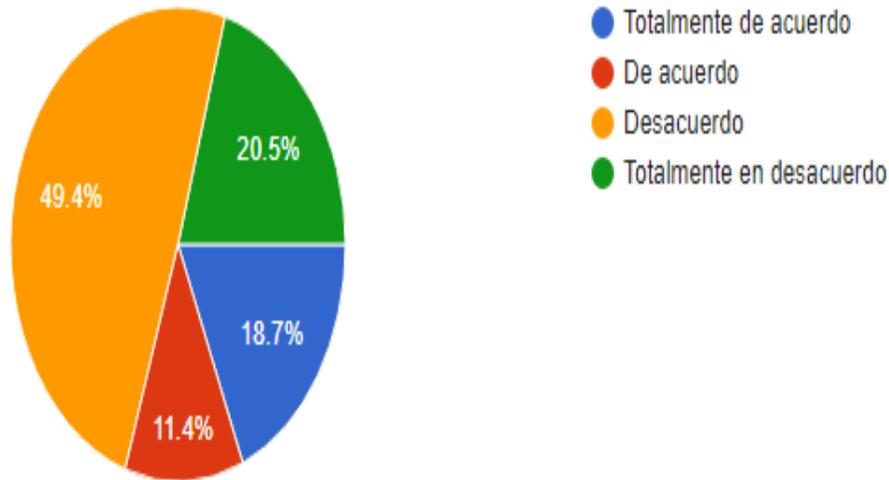
De los 166 funcionarios encuestados, 130 respondieron que están totalmente de acuerdo lo que representa el 78.3%, seguido de 32 que respondieron que estaban de acuerdo con un 19.3%.

2. Cuando decidí ser servidor público, me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi entidad.



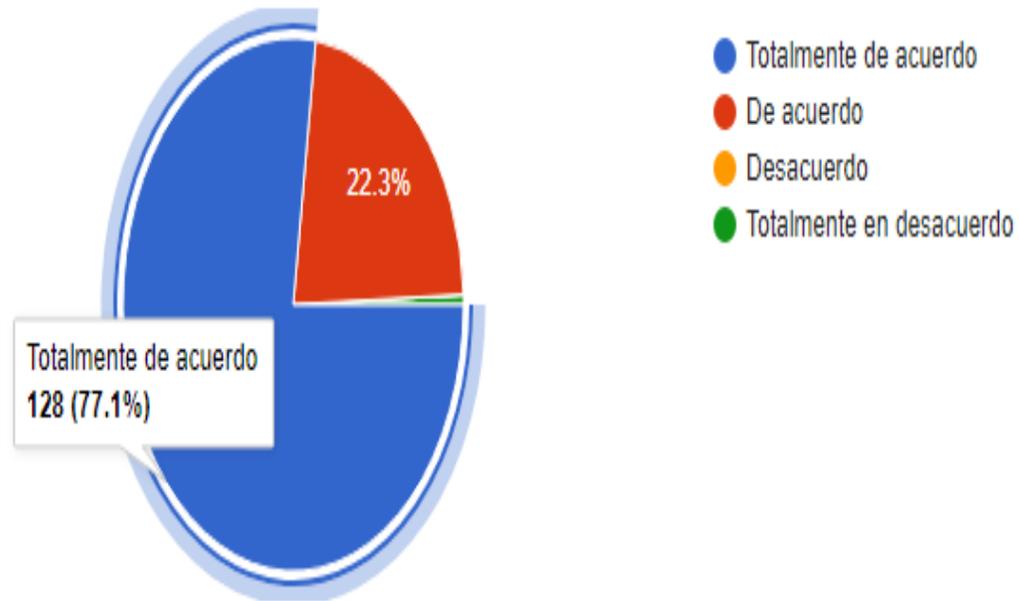
De los 166 funcionarios encuestados, 133 respondieron que están totalmente de acuerdo lo que representa el 80.1%, seguido de 33 que respondieron que estaban de acuerdo con un 19.9%

3. Como servidor publico he aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si esta bien o mal para mi entidad y la sociedad.



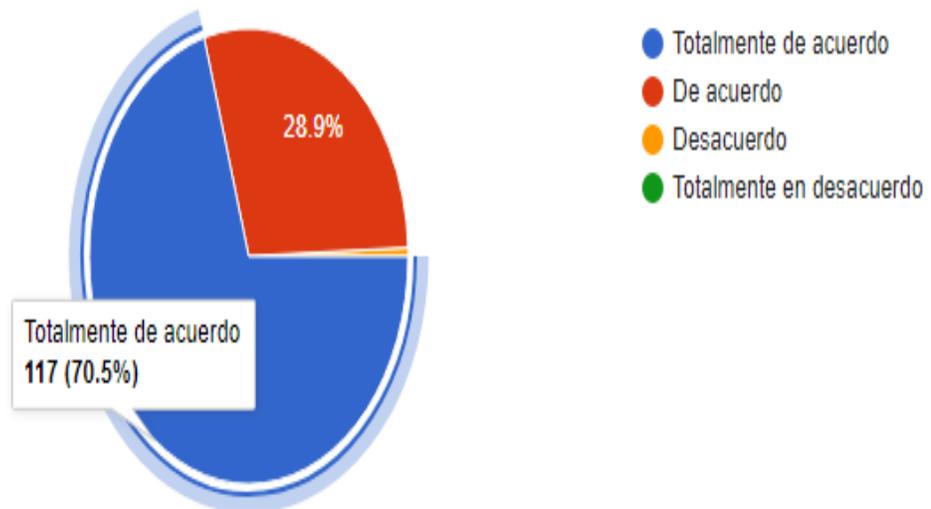
De los 166 funcionarios encuestados, 82 respondieron que están totalmente en desacuerdo lo que representa el 49.4%, seguido de 34 que respondieron que estaban desacuerdo con un 20.5%

4. Como servidor publico doy lo mejor de mi todos los días pues tengo claro que represento a mi país frente a cualquier persona o empresa.



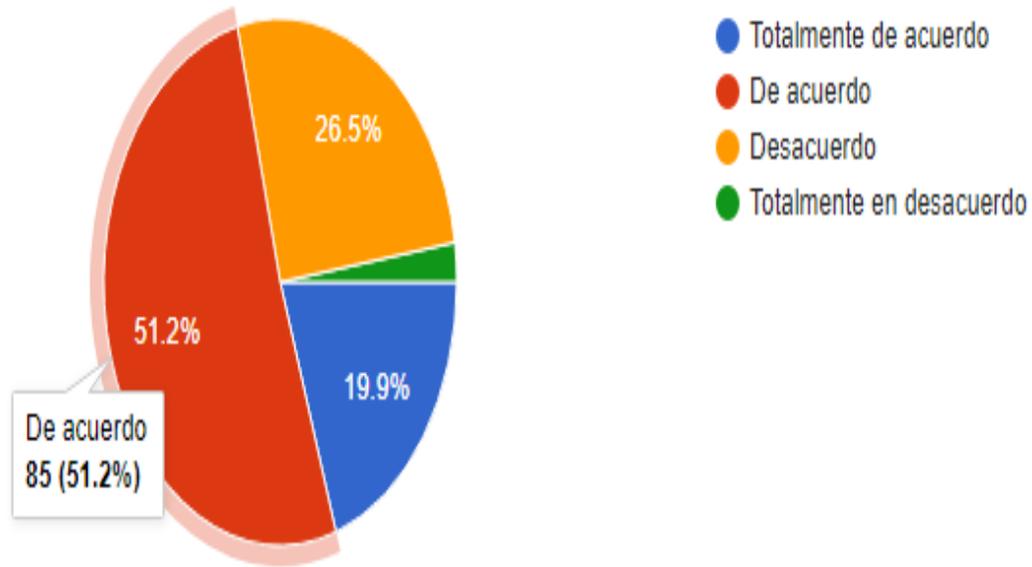
De los 166 funcionarios encuestados, 128 respondieron que están totalmente de acuerdo lo que representa el 77,1%, seguido de 37 que respondieron que estaban desacuerdo con un 22.3%.

5. Un servidor publico tiene claro que es referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo cual debe esforzarse por resolver todos los problemas personales o profesionales de forma transparente



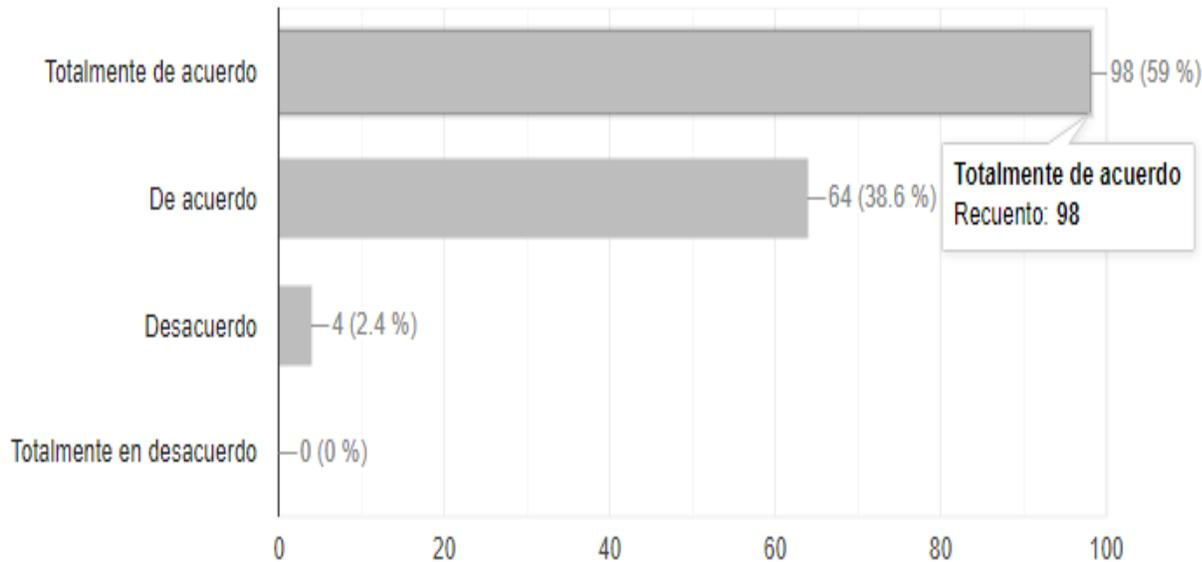
De los 166 funcionarios encuestados, 117 respondieron que están totalmente de acuerdo lo que representa el 70.5%, seguido de 48 que respondieron que estaban desacuerdo con un 28.9%

6. En las entidades del sector publico, los trabajadores han eliminado la practica de decir mentiras para salir de aprietos.



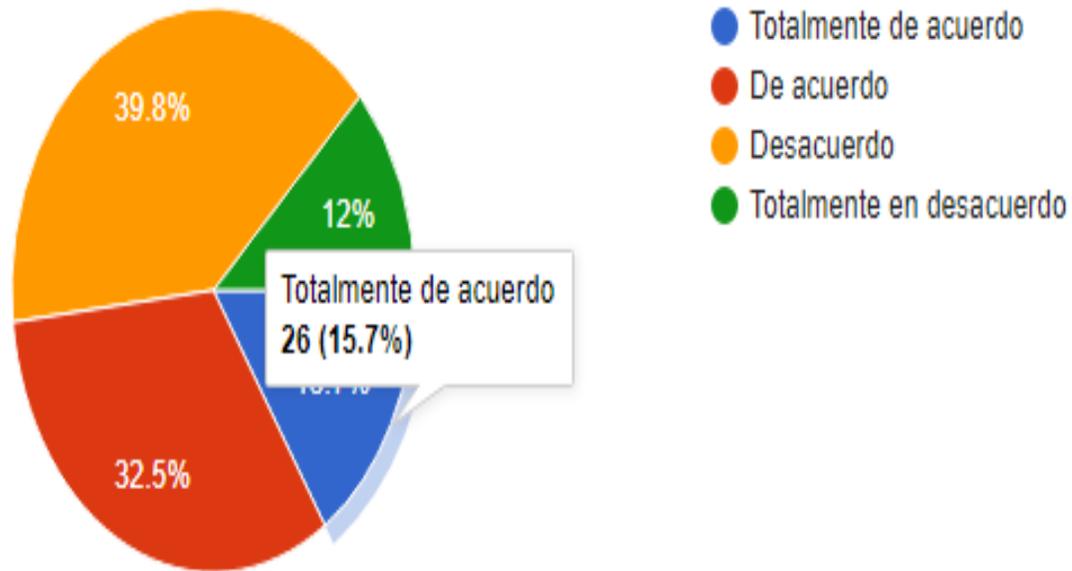
De los 166 funcionarios encuestados, 85 respondieron que están de acuerdo lo que representa el 51.2%, seguido de 44 que respondieron que estaban desacuerdo con un 26.5%

7. Un servidor publico no interviene en los procesos de selección de su entidad para beneficiar a ninguna persona conocida, pues conoce que los cargos se adjudican por meritocracia.



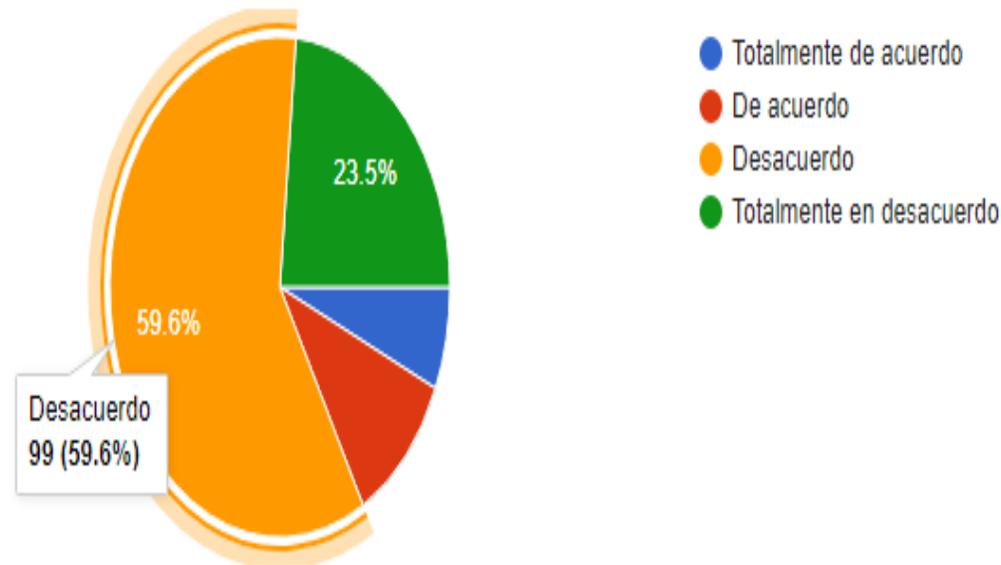
De las 166 funcionarios encuestados, 98 respondieron que están totalmente de acuerdo lo que representa el 59%, seguido de 64 que respondieron que estaban desacuerdo con un 38.6%

8. Un abogado que ocupará un cargo en el sector público ha decidido entregar una relación de los clientes de los cuales recibió honorarios por trabajos de consultorías.



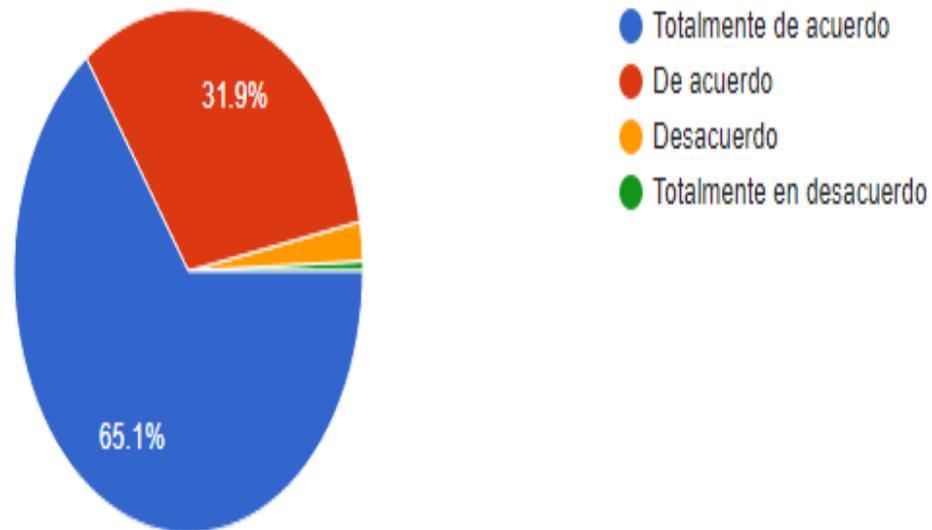
De los 166 funcionarios encuestados, 66 respondieron que están totalmente desacuerdo lo que representa el 39.8%, seguido de 54 que respondieron que estaban de acuerdo con un 32.5%

9. Un servidor publico conoce que, cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos.



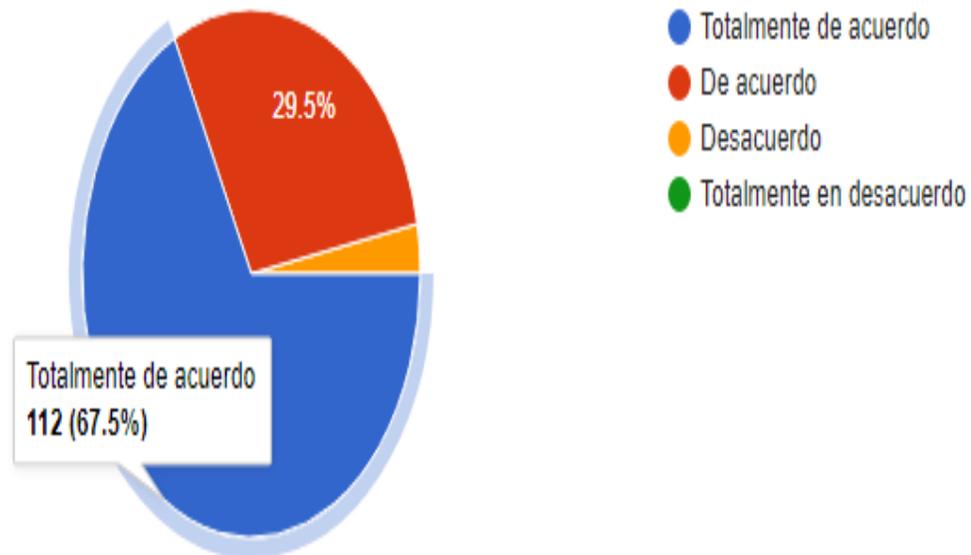
De los 166 funcionarios encuestados, 99 respondieron que están en desacuerdo lo que representa el 59.6 %, seguido de 39 que respondieron que estaban totalmente en desacuerdo con un 23.5%.

10. Cuando una persona daña bienes públicos, un servidor público tiene como obligación corregir o llamar la atención de esa persona, pues los recursos destinados a estos bienes son de todos los ciudadanos.



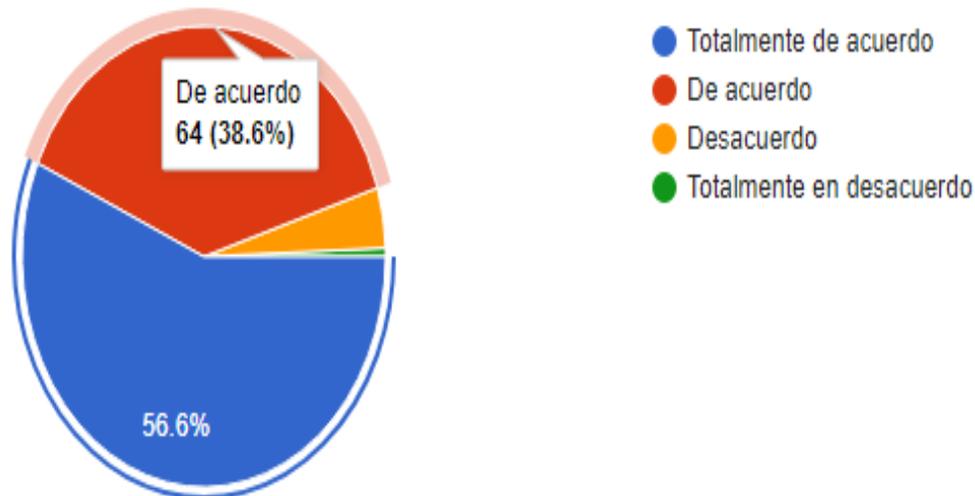
De los 166 funcionarios encuestados, 108 respondieron que están totalmente de acuerdo lo que representa el 65.1 %, seguido de 53 que respondieron que estaban de acuerdo con un 31.9%

11. Los servidores públicos han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social, etc.



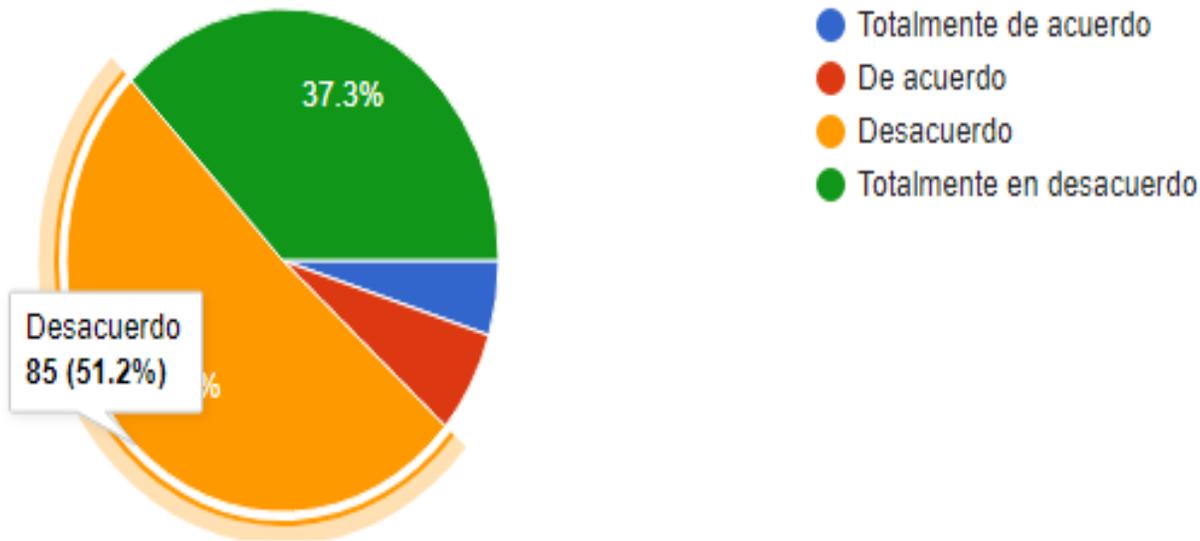
De los 166 funcionarios encuestados, 112 respondieron que están totalmente de acuerdo lo que representa el 67.5 %, seguido de 49 que respondieron que estaban de acuerdo con un 29.5%

12. Un servidor público ha aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás. Por lo cual no le incomoda que alguno de sus compañeros corrija su trabajo.



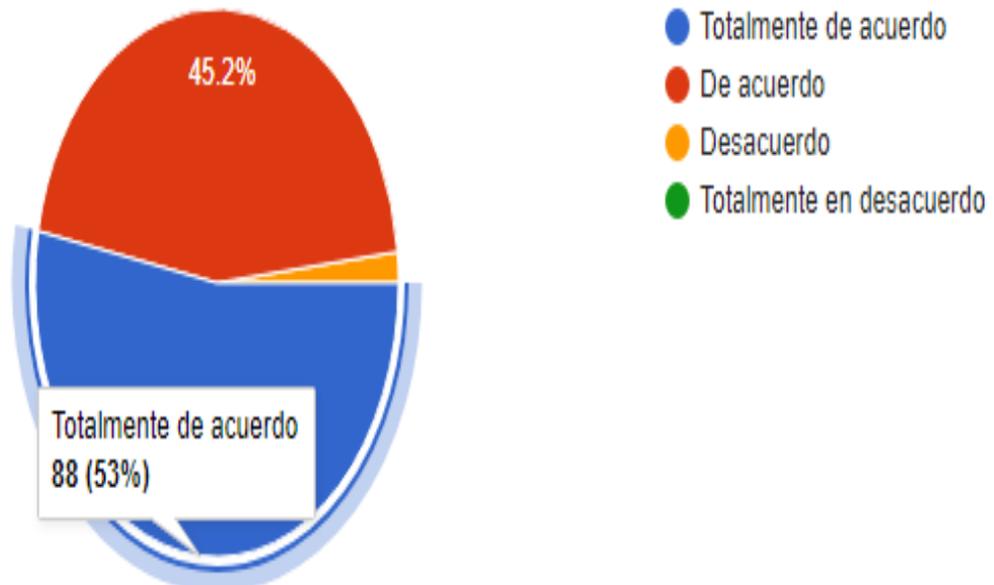
De los 166 funcionarios encuestados, 94 respondieron que están totalmente de acuerdo lo que representa el 56.6 %, seguido de 64 que respondieron que estaban de acuerdo con un 38.6%

13. Para ser responsable de sus actos, un servidor publico debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal.



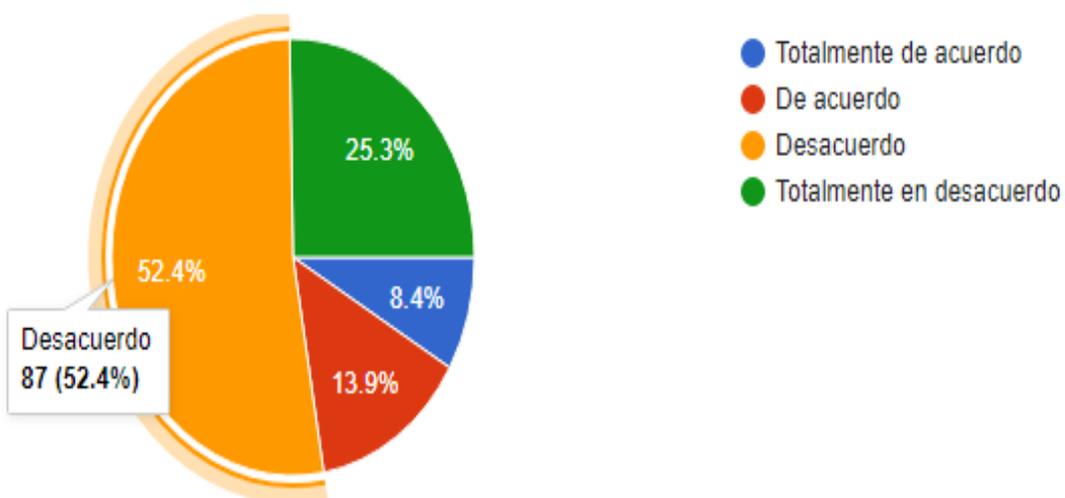
De los 166 funcionarios encuestados, 85 respondieron que están desacuerdo lo que representa el 51.2 %, seguido de 62 que respondieron que estaban totalmente en desacuerdo con un 37.3%

14. Cuando existe un trabajo urgente y un servidor público ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, pues la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea.



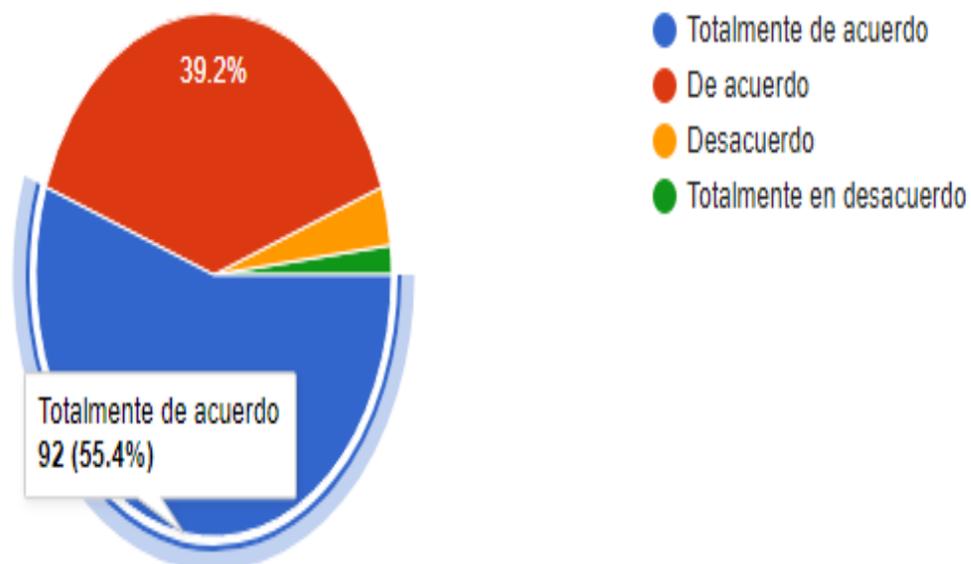
De los 166 funcionarios encuestados, 88 respondieron que están totalmente de acuerdo lo que representa el 53 %, seguido de 75 que respondieron que estaban de acuerdo con un 45.2%

15. Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesionales en el sector privado, sin embargo está utilizando para su beneficio económico la información que reunió mientras se desempeñaba como servidor público. Él argumenta que está actuando como lo haría el resto de la sociedad.



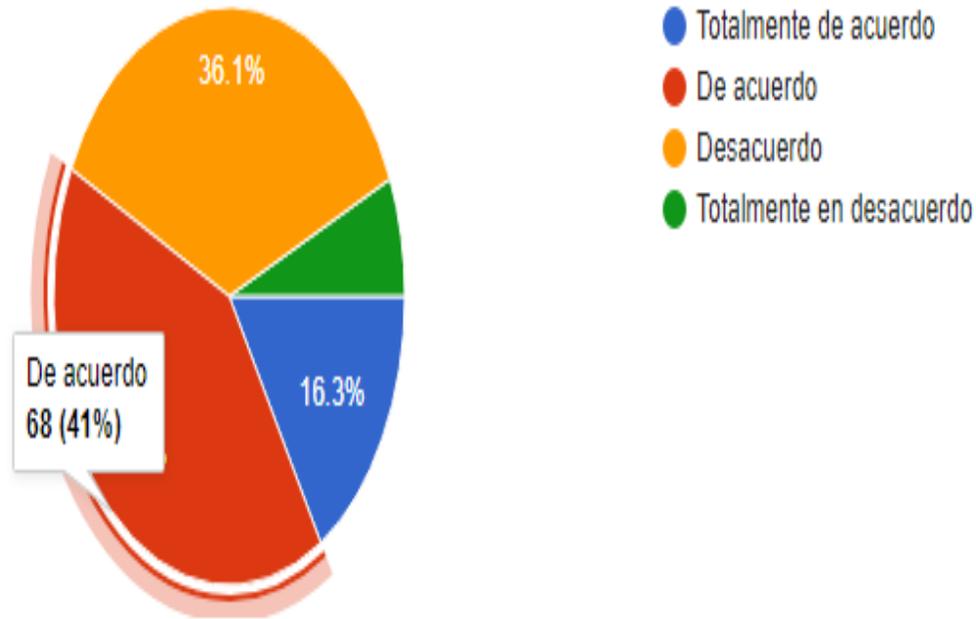
De los 166 funcionarios encuestados, 87 respondieron que están en desacuerdo lo que representa el 52.4 %, seguido de 42 que respondieron que estaban totalmente en desacuerdo con un 25.3%.

16. Cuando un servidor público tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar su obligación en los demás, pues esto no genera un compromiso con la entidad y la sociedad



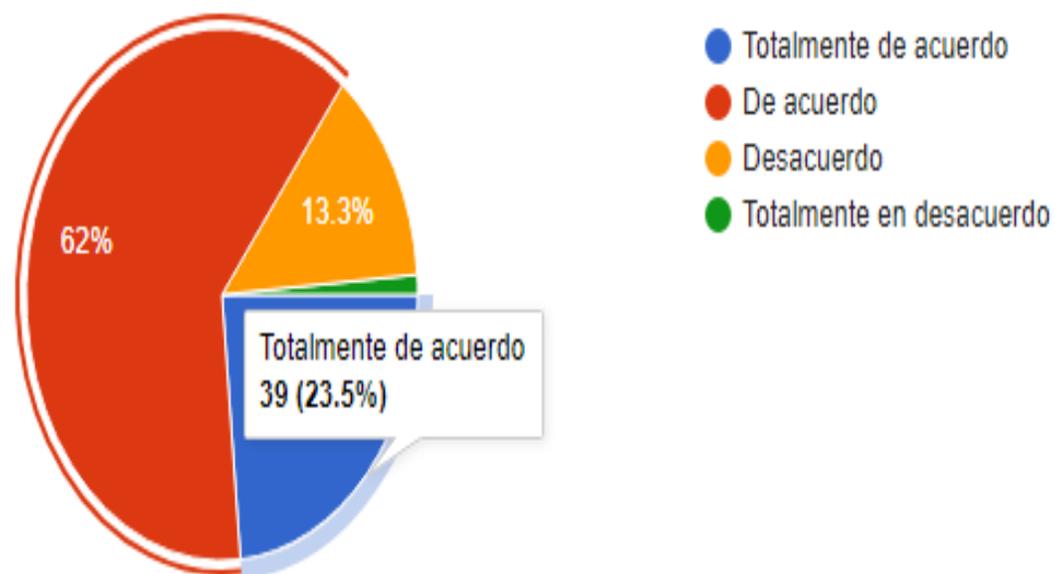
De las 166 funcionarios encuestados, 92 respondieron que están totalmente de acuerdo lo que representa el 55.4 %, seguido de 65 que respondieron que estaban de acuerdo con un 39.2%

17. Un servidor público debe aceptar un trabajo de contrato freelance, pues esto no afecta su horario laboral.



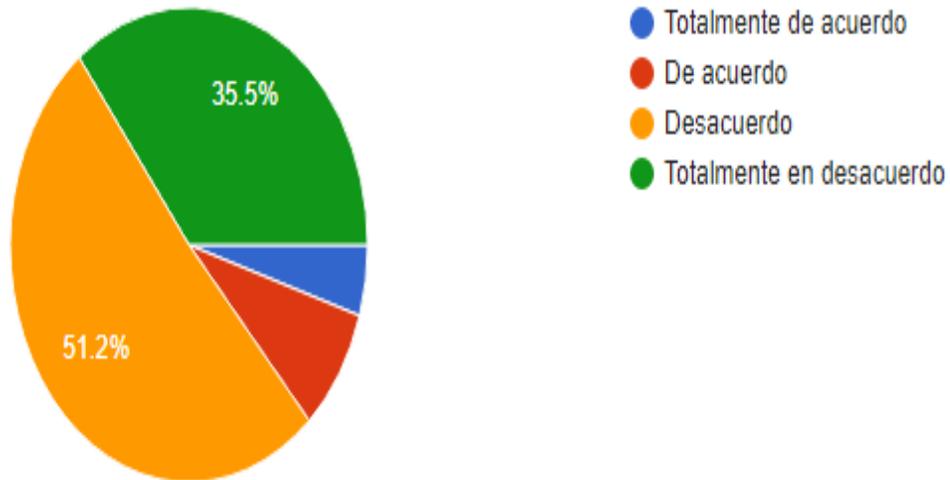
De las 166 funcionarios encuestados, 68 respondieron que estaban de acuerdo lo que representa el 41%, seguido de 60 que respondieron que estaban desacuerdo con un 36.1%

18. Un servidor público debe proponerle a su nuevo jefe unos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus obligaciones han sido rezagadas desde que el ingresó a la entidad.



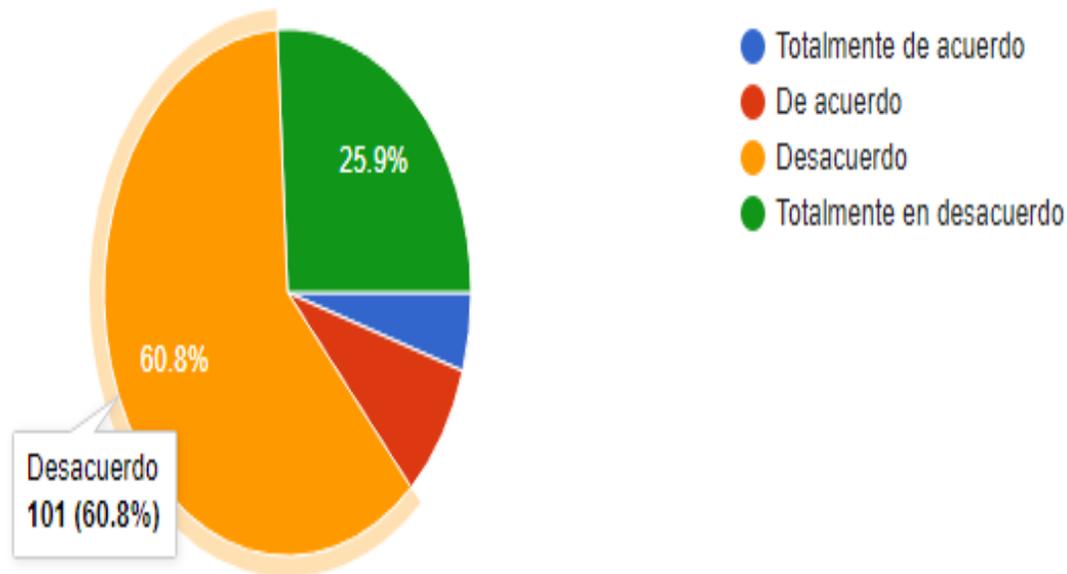
De los 166 funcionarios encuestados, 103 respondieron que están de acuerdo lo que representa el 62%, seguido de 39 que respondieron que están totalmente de acuerdo con un 23.5%

19. Un servidor público debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presentan con soluciones fáciles. Cuando la labor sea difícil de resolver, debe ignorarla y no solucionarla.



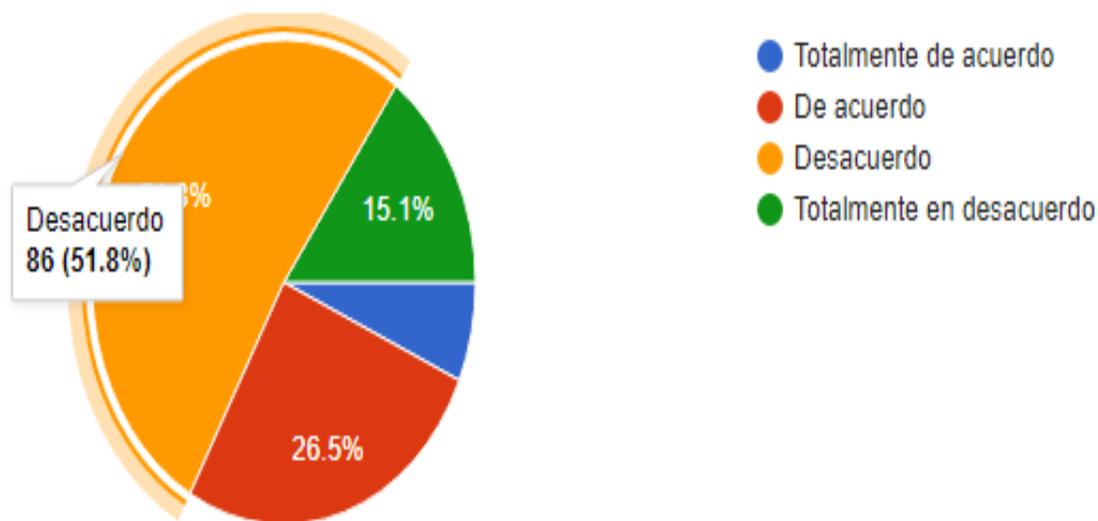
De los 166 funcionarios encuestados, 101 respondieron que están en desacuerdo lo que representa el 51.2%, seguido de 43 que respondieron que están totalmente en desacuerdo con un 35.5%.

20. Cuando un servidor público comisiona regularmente y nota que el valor de sus viáticos son mayores a los gastos que tienen en territorio, debe hospedarse y comer en lugares mas costosos con el fin de gastar todos los recursos que le han destinado



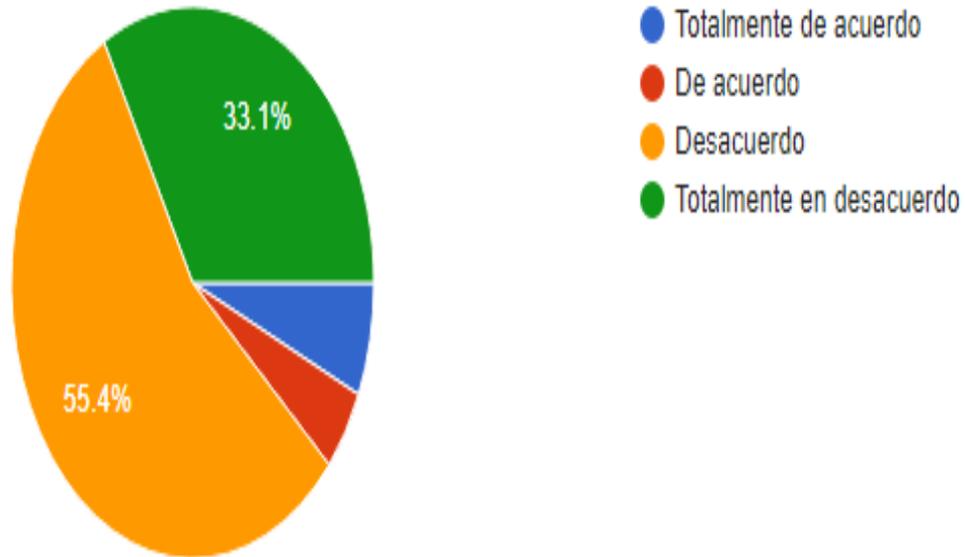
De las 166 funcionarios encuestados, 101 respondieron que están en desacuerdo lo que representa el 60.8%, seguido de 43 que respondieron que están totalmente desacuerdo con un 25.9%.

21. En reunión semanal de su grupo, el jefe ha notado que uno de sus servidores no cumple con las tareas designadas a tiempo, por lo cual siempre debe pedir ayuda y tiempo adicional para cumplirlas; como es muy amable y genera un clima laboral favorable, el jefe ha decidido acceder a los requisitos de esta persona.



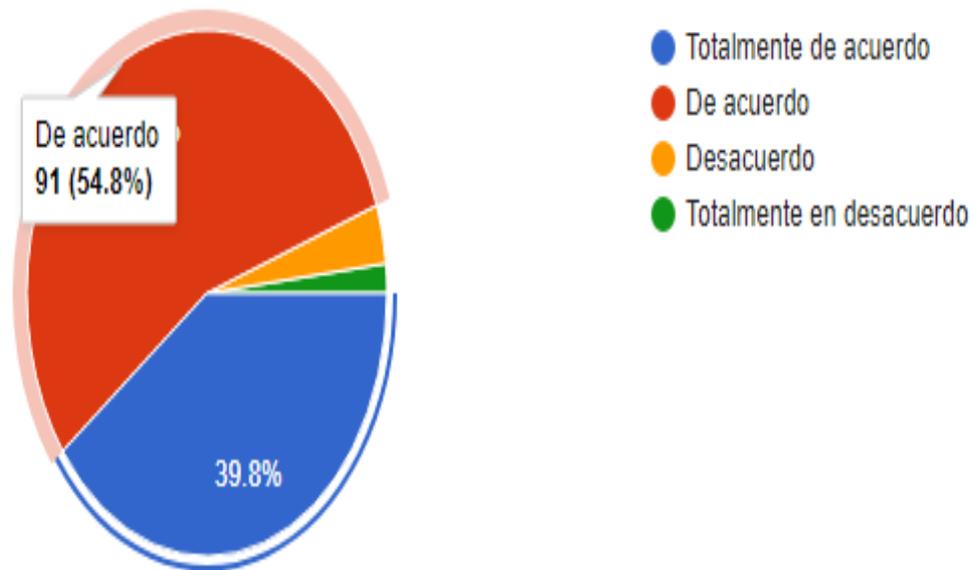
De los 166 funcionarios encuestados, 86 respondieron que están en desacuerdo lo que representa el 51.8%, seguido de 44 que respondieron que están de acuerdo con un 26.5 %.

22. Siempre que sea eficiente, no es tan grave que un servidor público tenga mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo.



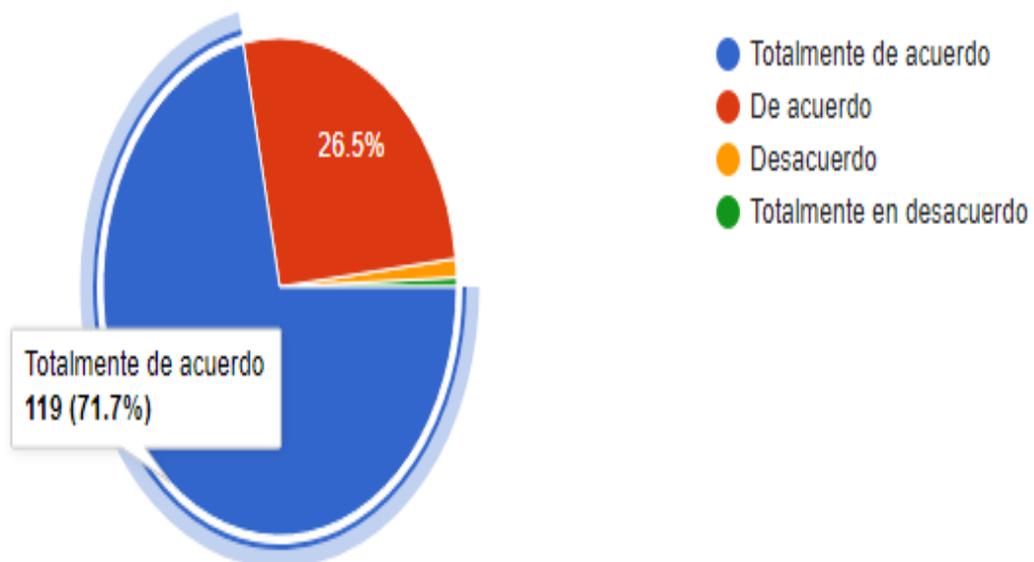
De las 166 funcionarios encuestados, 92 respondieron que están en desacuerdo lo que representa el 55.4%, seguido de 55 que respondieron que están totalmente en desacuerdo con un 33.1 %

23. Cuando un servidor público es desordenado, debe realizar cronograma de actividades como método de eficiencia. Así no olvidará ninguna de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad.



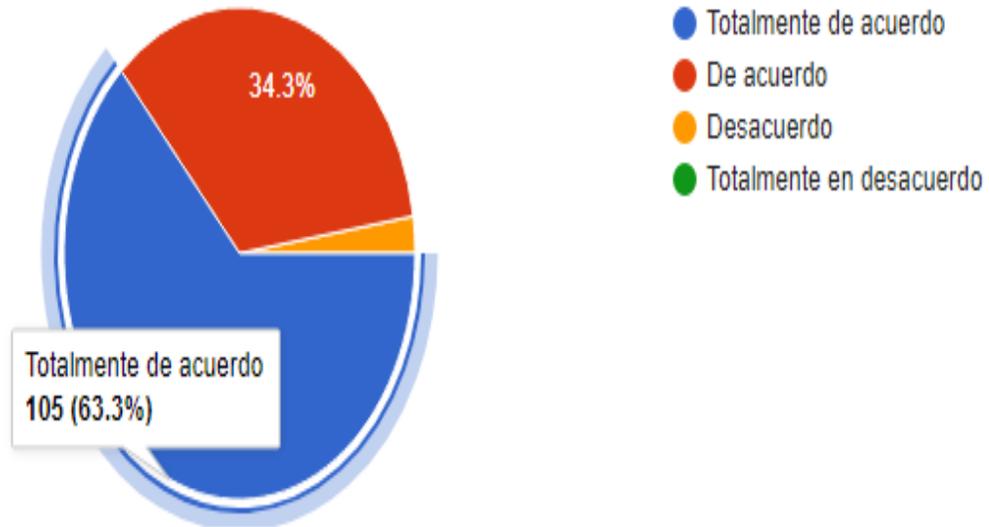
De las 166 funcionarios encuestados, 91 respondieron que están de acuerdo lo que representa el 54.8%, seguido de 66 que respondieron que están totalmente de acuerdo con un 39.8 %

24. En su trabajo diario, los servidores públicos deben darle un trato igualitario a todos sus compañeros.



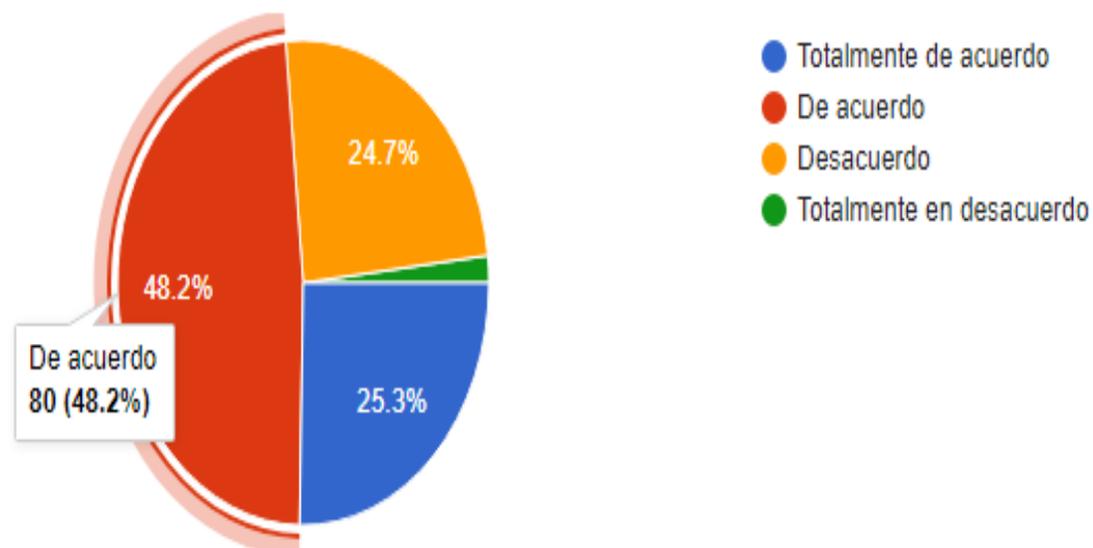
De las 166 funcionarios encuestados, 119 respondieron que están totalmente de acuerdo lo que representa el 71.7%, seguido de 44 que respondieron que están de acuerdo con un 26.5%

25. Un servidor público conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión.



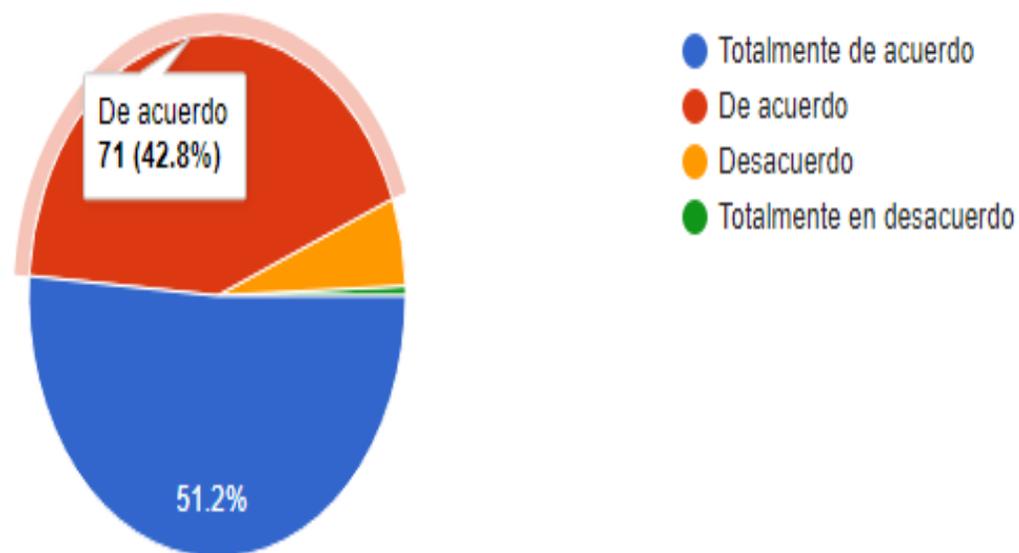
De las 166 funcionarios encuestados, 105 respondieron que están totalmente de acuerdo lo que representa el 63.3%, seguido de 57 que respondieron que están de acuerdo con un 34.3%

26. En todas las entidades del Estado, la meritocracia se ha convertido en la practica recurrente para la contratación de personal



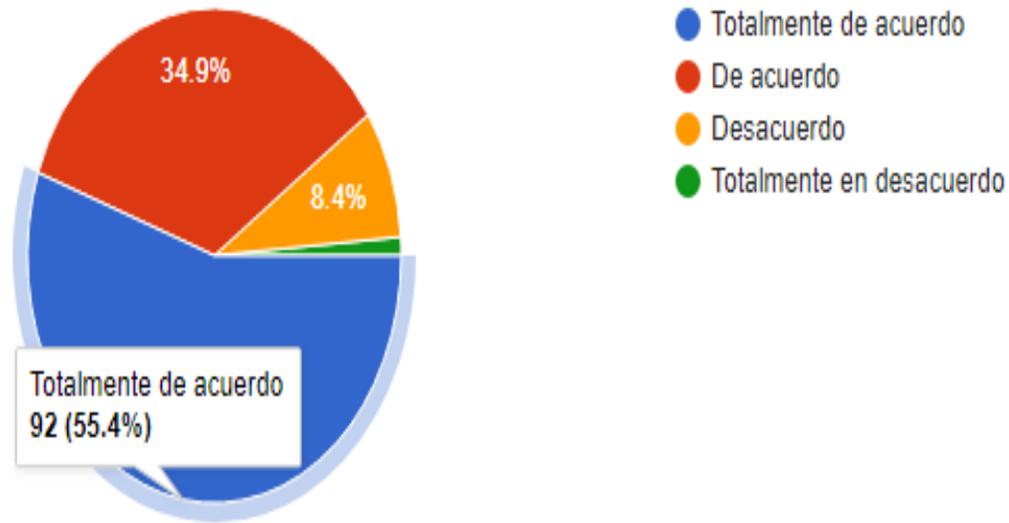
De las 166 funcionarios encuestados, 80 respondieron que están de acuerdo lo que representa el 48.2%, seguido de 42 que respondieron que están totalmente de acuerdo con un 25.3%

27. Los servidores públicos son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, deben brindar las mismas oportunidades a todas las personas.



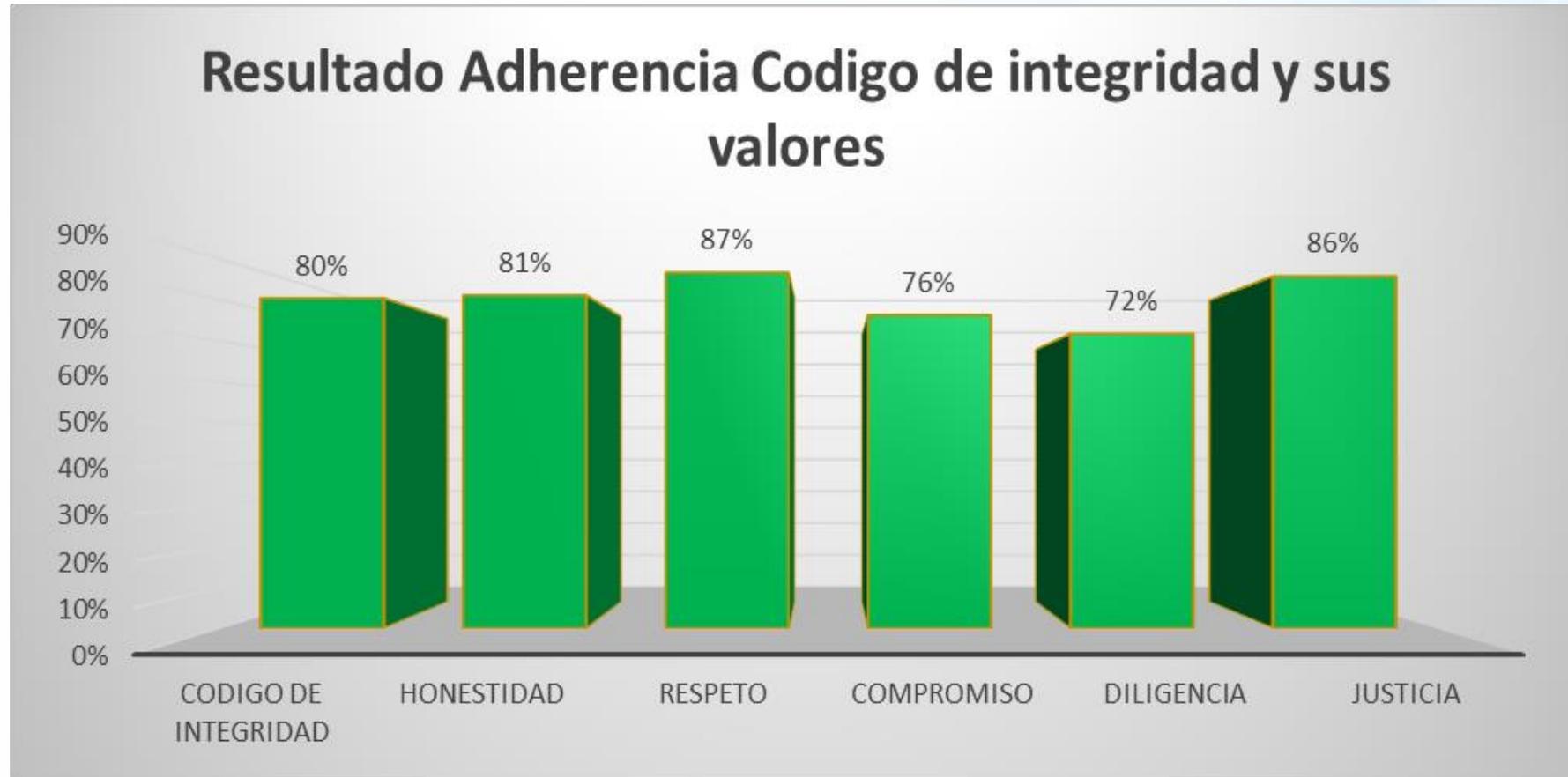
De las 166 funcionarios encuestados, 85 respondieron que están totalmente de acuerdo lo que representa el 51.2%, seguido de 71 que respondieron que están de acuerdo con un 42.8%

28. Un servidor público no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo.



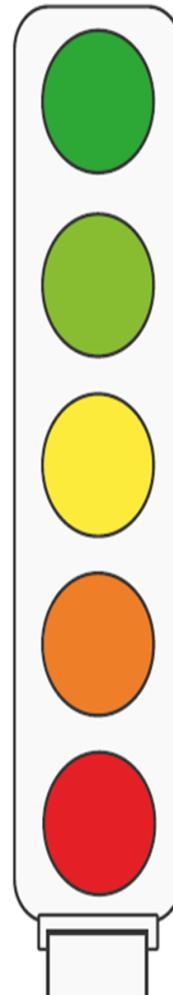
De las 166 funcionarios encuestados, 92 respondieron que están totalmente de acuerdo lo que representa el 55.4%, seguido de 58 que respondieron que están de acuerdo con un 34.9%

RESULTADOS MEDICION ADHERENCIA CODIGO DE INTEGRIDAD



INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA	RESULTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	80%	ALTO:Vamos por buen camino¿ Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la Integridad en los servidores publicos?
2	HONESTIDAD	81%	MUY ALTO: ¡ EXELENTA TRABAJO! En nuestra entidad estamos reflejando la honestidad en nuestro actuar y pensar diariamente.
3	RESPECTO	87%	MUY ALTO: ¡ EXELENTA TRABAJO! En nuestra entidad estamos reflejando el respeto en nuestro actuar y pensar diariamente.
4	COMPROMISO	76%	ALTO:Vamos por buen camino¿ Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen el compromiso en los servidores publicos?
5	DILIGENCIA	72%	ALTO:Vamos por buen camino¿ Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la diligencia en los servidores publicos?
6	JUSTICIA	86%	MUY ALTO: ¡ EXELENTA TRABAJO! En nuestra entidad estamos reflejando la justicia en nuestro actuar y pensar diariamente.

81- 100%



61- 80%

41- 60%

21- 40%

1 - 20%

Muy Alto

¡Excelente trabajo! en nuestra entidad estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente.

Alto

¡Vamos por buen camino! ¿Que tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?

Medio

¡Hemos realizado un buen trabajo! Sin embargo falta medio camino por recorrer te recomendamos seguir trabajando en el tema de Integridad.

Bajo

La receptividad en la implementación del Código de Integridad ha sido ineficiente, te recomendamos realizar más actividades que refuercen el interés y apropiación por la integridad.

Muy Bajo

La implementación del Código de Integridad reforzar todas las actividades.

CONCLUSIONES

El área de Talento humano y Docencia servicio lideraron actividades pedagógicas de socialización del código de integridad y en el proceso de inducción de la ESE.

Se logro la Participación de 166 funcionarios y contratistas de la ESE en el diligenciamiento de las encuestas para la medición de percepción de valores que representan un 26 % del total.

La ESE ha desarrollado e implementado el Código de Integridad del Servidor Público, obteniendo resultados de apropiación según la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública entre: MUY ALTO y ALTO.

RECOMENDACIONES

Continuar implementando actividades de apropiación del código de integridad para la vigencia 2022 en el cual tuvo un resultado de **80%:ALTO**, según la caja de herramientas del DAFP.



Implementar Estrategias para mejorar el valor de la DILIGENCIA y COMPROMISO en los cuales obtuvimos un resultado **ALTO**.



Continuar el fomento de mecanismos para socializar los valores del servicio público.



Implementar estrategias para lograr una alta participación de los funcionarios de la ESE, en el diligenciamiento de las encuestas, test etc., para medir la adherencia al código y los valores.



Crear y adoptar la política de integridad en la ESE.

¡GRACIAS!



ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ

Por ti, tu Familia y la Vida