




**INFORME DE SEGUIMIENTO  
CODIGO DE INTEGRIDAD Y  
BUEN GOBIERNO 2024**

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL</b> <b>GARZÓN - HUILA</b> <b>NIT: 891.180.026-5</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 02</b>
	<b>CONTROL INTERNO</b>	<b>Vigencia: 02/06/2021</b>

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL  
GARZON - HUILA**

**INFORME DE SEGUIMIENTO CODIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO 2024**

**PROCESO**

**GESTIÓN DE LA MEJORA CONTÍNUA**


**CARLOS DANIEL MAZABEL CORDOBA**  
Gerente

**PABLO LEON PUENTES QUESADA**  
Subdirector científico

**DIANA LUCIA MONTES CABRERA**  
Subdirectora Administrativa

**JAIME ORLANDO GÓMEZ GONZÁLEZ**  
Asesor Oficina de Control Interno


**GARZON – HUILA**

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL</b> <b>GARZÓN - HUILA</b> <b>NIT: 891.180.026-5</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 02</b>
	<b>CONTROL INTERNO</b>	<b>Vigencia: 02/06/2021</b>

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	4
OBJETIVO E IMPORTANCIA .....	4
CODIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO DE LA ESE.....	4
Direccionamiento estratégico: .....	5
Políticas de buen gobierno: .....	5
Cronograma de actividades 2022-2024: .....	6
EVALUACIÓN A LA MEDICIÓN REALIZADA POR GESTIÓN HUMANA .....	6
OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES .....	8



	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL</b> <b>GARZÓN - HUILA</b> <b>NIT: 891.180.026-5</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 02</b>
	<b>CONTROL INTERNO</b>	<b>Vigencia: 02/06/2021</b>

## INTRODUCCIÓN

La Oficina Asesora de Control Interno en cumplimiento de sus funciones hace seguimiento a la implementación del código de integridad y buen gobierno de la E.S.E. Hospital Departamental San Vicente de Garzón Huila cuya ejecución es liderada desde la unidad funcional de Gestión del Talento Humano.

El Código de Integridad y Buen Gobierno está dirigido a los servidores públicos al servicio de la E.S.E. y demás partes interesadas, estructurado con la participación activa de funcionarios y demás servidores públicos, en desarrollo de uno de los elementos que integran el componente de talento humano implementado a partir del Modelo Estándar de Control Interno MECI y sus principios inherentes al modelo, así como la política de integridad fijada por el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1499 de Septiembre 11 de 2017, las medidas y/o lineamientos de conducta fijadas por la Superintendencia Nacional de Salud en la Circular No. 003 de mayo 24 de 2018.


## OBJETIVO E IMPORTANCIA

- **Objetivo:** Regular las conductas de los servidores públicos en el ámbito hospitalario, garantizando que el interés general prime sobre el particular. Este código establece principios y valores éticos como honestidad, justicia, respeto, compromiso y diligencia, que guían las actuaciones de los servidores en la ESE, también fortalece la confianza ciudadana, optimiza el uso de recursos, previene la corrupción y mejora la calidad del servicio de salud.
- **Importancia:**
  - Fomenta una cultura de transparencia y rendición de cuentas: Al priorizar los intereses de los usuarios y la eficiencia en el uso de recursos públicos, el código refuerza la confianza de la comunidad en los servicios de salud y en la E.S.E.
  - Reduce riesgos de corrupción y conflictos de interés: Contribuye a establecer controles que previenen prácticas irregulares y gestionan conflictos de interés, lo cual es crucial en un sector tan sensible como el de salud.
  - Impulsa la calidad del servicio: La adopción de valores éticos mejora la atención al paciente, contribuyendo a un ambiente de respeto, justicia y compromiso hacia el usuario, su familia, y entre los funcionarios y servidores públicos de la E.S.E.

## CODIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO DE LA ESE

El código de integridad y buen gobierno está estructurado en principalmente en 3 aspectos:

- Direccionamiento estratégico,
- Políticas de buen gobierno,
- Cronograma de actividades.

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL</b> <b>GARZÓN - HUILA</b> <b>NIT: 891.180.026-5</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 02</b>
	<b>CONTROL INTERNO</b>	<b>Vigencia: 02/06/2021</b>

**Direccionamiento estratégico:** Aquí se plasma la naturaleza de la institución y una reseña histórica, al igual que su estructura orgánica cuya máxima autoridad es la junta directiva seguido por representante legal.


- Se aborda la Misión “Garantizamos servicios de salud de calidad sostenible, humanizados y seguros; con un talento humano valorado que aporta gestión del conocimiento al mejoramiento continuo de la calidad de vida y salud de la población”,
- La Visión “Brindaremos satisfacción mientras generamos los mejores resultados en salud”,
- Los 3 Principios de la ESE “solidaridad, compromiso social, amor a la vida”,
- Los 3 Principios del MECI “autocontrol, autogestión, autorregulación”,
- Los 6 Valores de la ESE “respeto, tolerancia, equidad, empatía, comunicación, trabajo en equipo”,
- Los 3 Objetivos estratégicos de la ESE: “Asegurar estándares superiores de calidad sostenibles en la institución, Lograr la sostenibilidad financiera y rentabilidad social de la institución, Garantizar el modelo integrado, humano y seguro en la prestación de servicios que responda a las necesidades en salud de la población”,
- Los 5 valores del servidor público haciendo un paralelo entre lo que hago y lo que no hago “honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia.
- De igual manera se abordan conceptos como “la naturaleza del servidor público, el papel de la ética en la función pública de la ESE, las 12 normas de comportamiento”.

### **Políticas de buen gobierno:**

- Políticas frente a los miembros de la junta directiva “trato igualitario, deber de información general, estatutos generales y reglamento interno”,
- Políticas frente a la administración de la ESE “Compromiso con los fines del Estado, Compromiso con las 19 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, Compromiso con las 14 Políticas Institucionales, Compromisos con la gestión, Compromiso con el Acto de Delegación, Compromiso en relación con los Órganos de Control Externo, Compromiso con las Medidas de Ética y Buen Gobierno de Supersalud”
- Políticas frente a la gestión de la ESE “Compromiso con la integridad, Compromiso para la erradicación de prácticas corruptas opacidad fraude y gestión antisoborno, Colaboración Interinstitucional en la erradicación de prácticas corruptas, Compromiso en la Lucha Antipiratería”,
- Pautas de comportamiento frente a regalos e incentivos “Retardar o dejar de hacer actividades relativas a sus funciones, Hacer valer su influencia ante otro funcionario público a fin de que este haga, retarde o deje de hacer actividades relativas a sus funciones, No deberá, directa o indirectamente otorgar, ni solicitar regalos, beneficios, promesas u otras ventajas a otros funcionarios”,
- Políticas de comunicación e información “Compromiso con la Comunicación Pública, Compromiso con la Comunicación Organizacional, Compromiso de Confidencialidad, Compromiso frente a la revelación de la información”
- Políticas de responsabilidad social “Compromiso con la Comunidad, Compromiso con la Información y Comunicación a la Comunidad, Compromiso con la Rendición de Cuentas, Compromiso con la Atención de Quejas y Reclamos”,
- Política frente al medio ambiente “Responsabilidad con el Medio Ambiente, Compromisos con el medio Ambiente 3”,
- Políticas frente a los grupos de interés “Compromiso frente a los Conflictos de Interés 13 prácticas, Compromiso con Grupos Empresariales, Compromiso con la Resolución de Controversias”
- Sistema de administración del riesgo de lavado de activos y financiación del terrorismo “tratamiento de las actuaciones ilegales o sospechosas, Compromiso con la Finalidad de la Contratación Pública, Compromiso con la Declaración del Riesgo, políticas frente al modelo integrado de planeación y gestión


Pág. 5/8



	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL</b> <b>GARZÓN - HUILA</b> <b>NIT: 891.180.026-5</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 02</b>
	<b>CONTROL INTERNO</b>	<b>Vigencia: 02/06/2021</b>

(MIPG) y modelo estándar de control interno MECI, política no data (no droga, alcohol y tabaquismo), política de gestión tecnológica, Comités para las buenas prácticas de integridad y buen gobierno, Comité institucional de Gestión y Desempeño”.

### Cronograma de actividades 2022-2024:

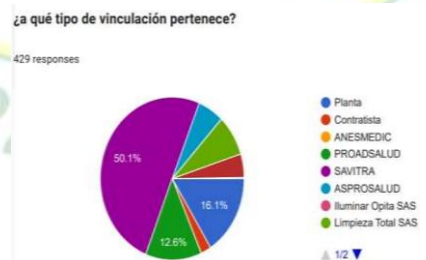
	IMPLEMENTACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO															
	2022-2024															
	MES													RECURSOS		
ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	AÑO	PERSONAL	FISICOS	TECNOLOGICOS
Realizar la socialización del código de integridad							X						2022	X	X	X
Evaluar el código de integridad							X						2022	X	X	X
Realizar taller con el personal (Apoyo humanización)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	2022 2023 2024	X	X	X
Presentar videos con los valores del servidor público	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	2022 2023 2024	X	X	X
Presentar infografías al personal	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	2022 2023 2024	X	X	X
Socializar resultados de implementación del código de integridad					X						X		2022 2023 2024	X	X	X
Capacitación en Ética ciudadana		X											2023	X	X	X
Evaluar pre y postest		X											2023	X	X	X
Capacitación Responsabilidad							X						2023	X	X	X
Evaluar pre y postest							X						2023	X	X	X
Capacitación Direccionamiento Estratégico											X		2023	X	X	X
Evaluar pre y postest											X		2023	X	X	X

- Aprobación, adopción, divulgación y socialización “responsabilidades de la unidad funcional de gestión humana, mecanismos para la difusión y socialización permanente de los lineamientos de conducta, indicadores de gestión ética institucional”


### EVALUACIÓN A LA MEDICIÓN REALIZADA POR GESTIÓN HUMANA

La unidad funcional de gestión humana para la socialización y medición del código de integridad y buen gobierno realizó las siguientes actividades:

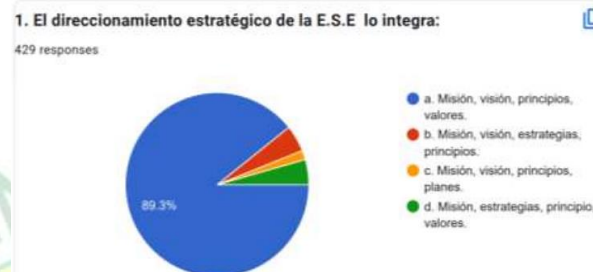
- Se realizó un ejercicio de caracterización de los funcionarios de la ESE que participaron, cual era el tipo de vinculación y en caso de ser agremiado establecer la agremiación a la que pertenecía.



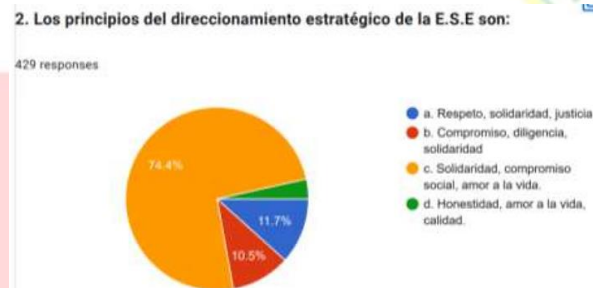
- Se realizó un pretest evaluando el nivel de conocimiento y generando un diagnóstico inicial frente a los valores del servidor público contenidos en el código de integridad de la ESE.
- Posteriormente se realizó el post test evaluando el nivel de adherencia a los valores del servidor público los cuales son: “Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia”.

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL</b> <b>GARZÓN - HUILA</b> <b>NIT: 891.180.026-5</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 02</b>
	<b>CONTROL INTERNO</b>	<b>Vigencia: 02/06/2021</b>

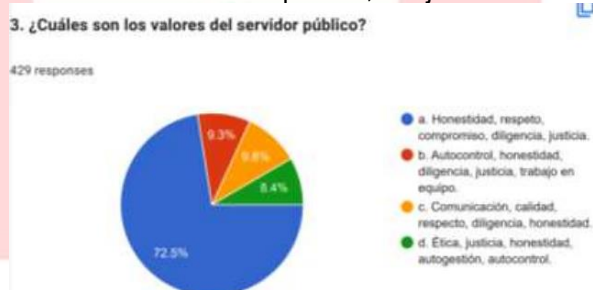
- Se realizó el respectivo informe con base al análisis estadístico de los funcionarios que participaron en la medición, en total hubo un registro de 429 respuestas.
- Sobre la medición del conocimiento del direccionamiento estratégico, arrojó un nivel de apropiación del 89.3%



- Sobre la medición de los principios del direccionamiento estratégico, arrojó un nivel de apropiación del 74.4%




- Sobre la medición de los valores del servidor público, arrojó un nivel de apropiación del 72.5%



- Sobre la medición de los valores del servidor público, arrojó un nivel de apropiación del 72.5%



En términos generales la mayoría de los participantes tiene claridad en cada uno de los aspectos a indagar sobre el código de integridad y buen gobierno de la ESE, así como de conocimiento de las diferentes políticas y normas institucionales que hacen parte de todo el direccionamiento estratégico de la institución, todo ello, se debe a las diversas actividades referentes al código de integridad 2024, sin embargo, es importante

	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL</b> <b>GARZÓN - HUILA</b> <b>NIT: 891.180.026-5</b>	<b>Código:</b>
		<b>Versión: 02</b>
	<b>CONTROL INTERNO</b>	<b>Vigencia: 02/06/2021</b>

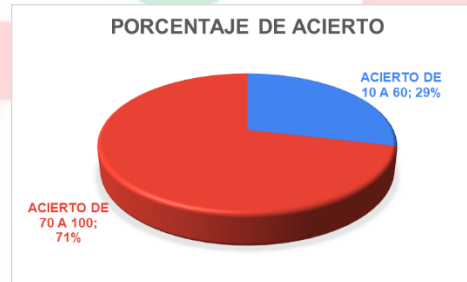
continuar con el trabajo para el fortalecimiento la interiorización del código, así como las actividades que vayan a mejorar aspectos en los cuales se evidencia cierto desconocimiento.

## OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

- Al revisar la base de datos se detectó que hubo registros duplicados lo que significa que algunos funcionarios diligenciaron la encuesta más de una vez afectando el porcentaje real de la medición.
- La estadística identificó que hubo poca participación de los funcionarios vinculados a través de Contrato de tipo OPS ya que solo se marcaron 10 registros, que equivale al 2%.
- Hubo gran participación por parte del personal asistencial en especial la agremiación SAVITRA.



- Respecto al cumplimiento del objetivo en relación a la apropiación, manejo, y conocimiento del código de integridad y buen gobierno de la ESE, se logró un 71% de respuestas correctas, respecto a un nivel de desconocimiento del 29%.



- Se recomienda publicar en el sitio web de la ESE en la sección no botón de transparencia el Código de integridad y buen gobierno de la ESE y así cumplir con el principio de transparencia.
- Se recomienda al área de gestión humana dar cumplimiento a las actividades planteadas en el cronograma de trabajo para el nuevo código de integridad y buen gobierno.
- Actualizar el código de integridad y buen gobierno de la ESE para la vigencia 2025.
- Realizar sesiones de sensibilización para que el personal comprenda la importancia del código y su aplicación en el trabajo diario. Es fundamental promover un cambio cultural que fomente la ética y la transparencia.

  
**JAIME ORLANDO GOMEZ GONZALEZ**  
 Asesor de Control Interno