



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAÚL
GARZÓN - HUILA
NIT: 891.180.026-5

INFORMES DE LOS RESULTADOS SOBRE EL TEST DE CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

GESTIÓN HUMANA

ERNETH POLANIA TAMAYO
Jefe Oficina Talento Humano
E.S.E. Hospital Departamental San Vicente de Paúl
2024



PRETEST

Se realiza la aplicabilidad de la encuesta donde se pretende medir la apropiación e impacto de los valores del servidor público el diligenciamiento del mismo se llevó a cabo de manera virtual utilizando la plataforma GOOGLE FORM a los colaboradores de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul, los resultados obtenidos se relaciona a continuación:

Figura tipo de vinculación

En la figura se evidencia la distribución porcentual de los participantes en el diligenciamiento del cuestionario un total 429 personas realizaron la encuesta se evidencia que el personal agremiado es el mayoritario, específicamente por parte de la agremiación savitra el cual presenta el 50.1 % de la muestra.

Pertenece a:

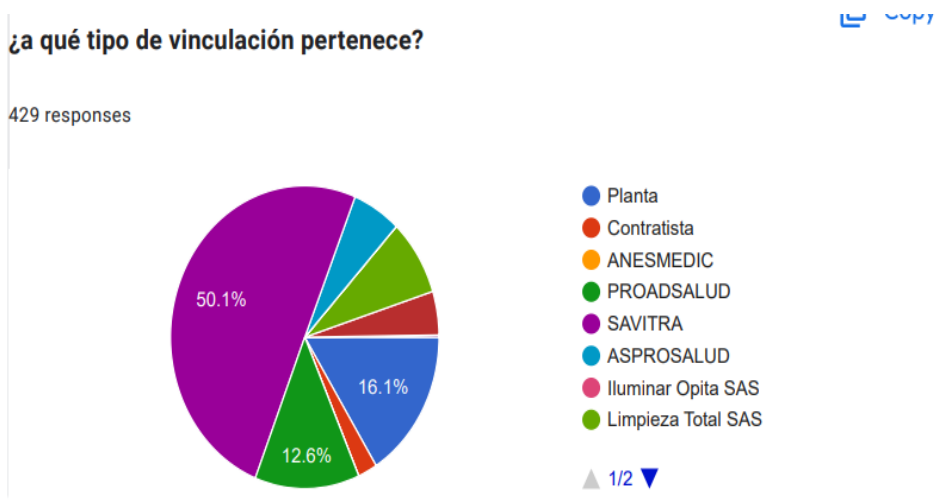


Figura 1 Direccionamiento estratégico

El ítem que pretende conocer si los funcionarios conocían como estaba integrado el direccionamiento estratégico de la institución (figura 2.) se observa en la gráfica que de las cuatro opciones que están estipuladas el 89.3% de los colaboradores indico que la “misión, visión, principios y valores” hacen parte del direccionamiento estratégico.



Figura 2. Principios del direccionamiento estratégico.

El ítem que pretende conocer si los funcionarios conocían como estaba integrado el direccionamiento estratégico de la institución (figura 3.) el 74.4% de los funcionarios indicaron que era solidaridad, compromiso social y amor a la vida evidenciándose que existía una apropiación de los mismos entre los funcionarios del hospital.

2. Los principios del direccionamiento estratégico de la E.S.E son:

 Copy

429 responses

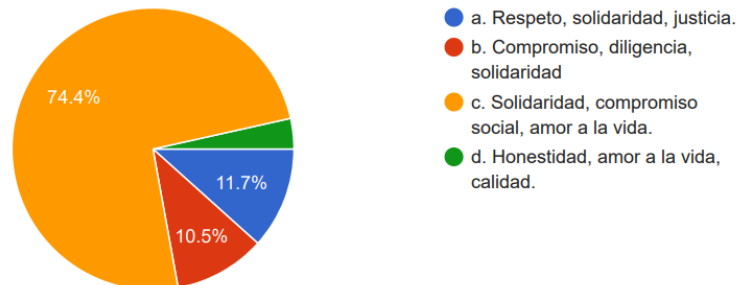


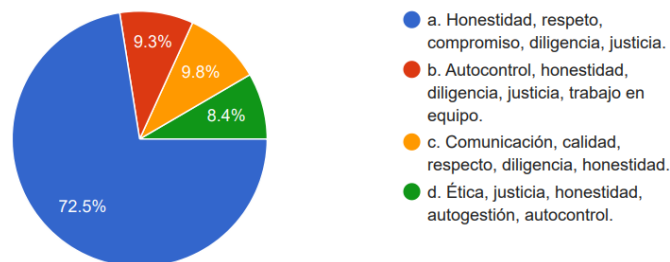
Figura 3 valores del servidor públicos

En la gráfica 4, la cual refleja el conocimiento por parte de los participante sobre los valores del servidor público el 72.5% de los mismos marcaron la respuesta correcta "honestidad, respeto compromiso diligencia y justicia"

3. ¿Cuáles son los valores del servidor público?

 Copy

429 responses



 Copy

Figura 4

En la gráfica 4, los participantes respecto al ítems que Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar, a qué valor hace referencia:, el 85.5 % indicaron que estos eran compromiso ” siendo veraz la opción seleccionada.



Figura 5 principios modelos de control interno

En la gráfica 5, los participantes respecto al ítems que indagaba sobre los principios del modelo estándar de control interno, el 71.6% indicaron que estos eran autocontrol, autorregulación y autogestión” siendo veraz la opción seleccionada.

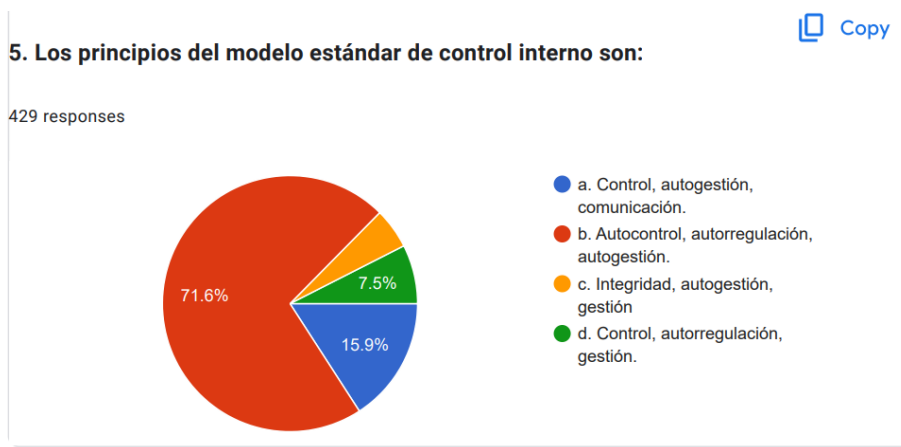


Figura 6

En la gráfica 6, los participantes respecto al ítems que indagaba sobre el compromiso para la erradicación de prácticas corruptas opacidad fraude y gestión antisobornos, el 63.2% indicaron que estos una política.

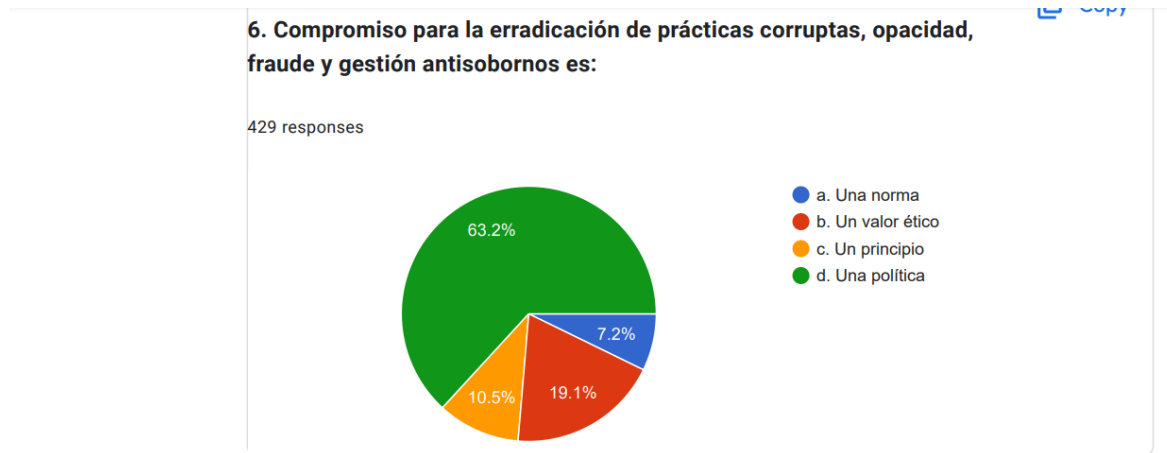
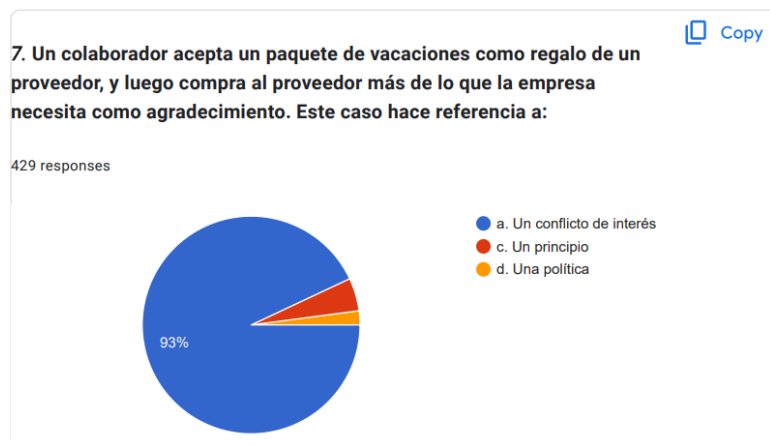


Figura 7

En la gráfica 7, la cual refleja el conocimiento por parte de los participantes sobre Un colaborador acepta un paquete de vacaciones como regalo de un proveedor, y luego compra al proveedor más de lo que la empresa necesita como agradecimiento. Este caso hace referencia a el 93 % de los mismos marcaron la respuesta correcta “Un conflicto de interés”.



En termino generales la mayoría de los participantes tiene claridad en cada uno de los aspectos a indagar sobre el código de integridad, 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 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.

Elaborado por :	Aprobado por:
LAURA VIVIANA POLO RODRIGUEZ	ERNETH POLANIA TAMAYO
Cargo: Auxiliar Administrativo	Cargo: jefe Oficina Talento Humano