



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

Calle 7 No. 14-69 PBX (098) 8332441 Ext: 256 Fax (098) 8333225 Gerencia (098) 8332570
web: www.hospitalgarzon.gov.co – Email: calidad@hospitalsvpgarzon.gov.co, gerencia@hospitalsvpgarzon.gov.co
Garzón (Huila).



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 encuestan 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:

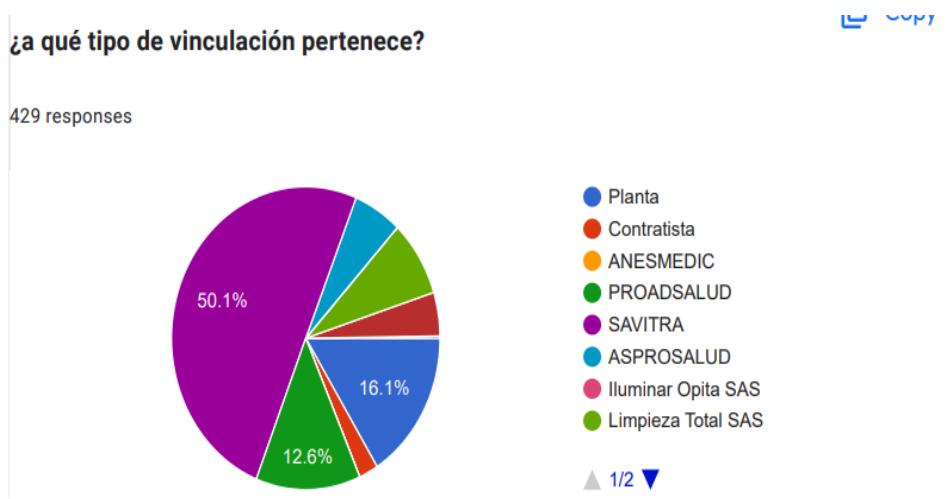




Figura 1 Direccionamiento estratégico

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 indicó que la “misión, visión, principios y valores” hacen parte del direccionamiento estratégico.

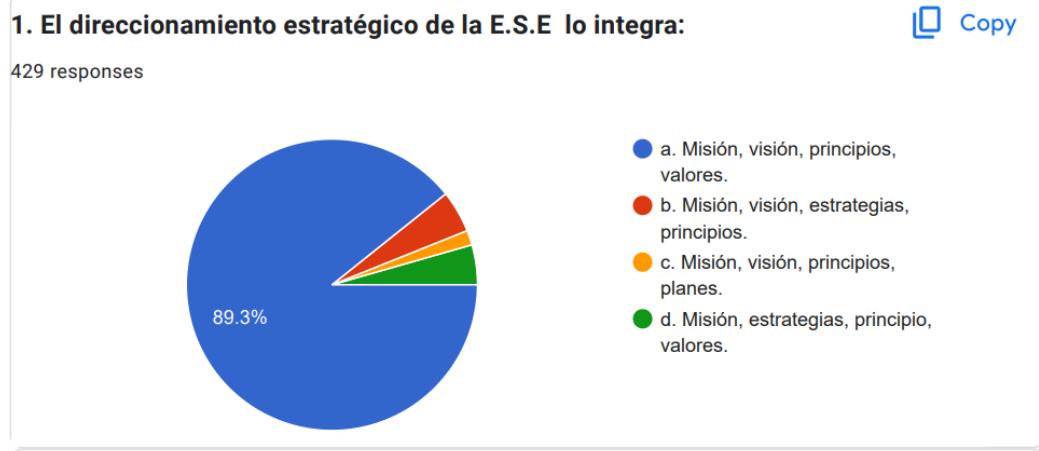


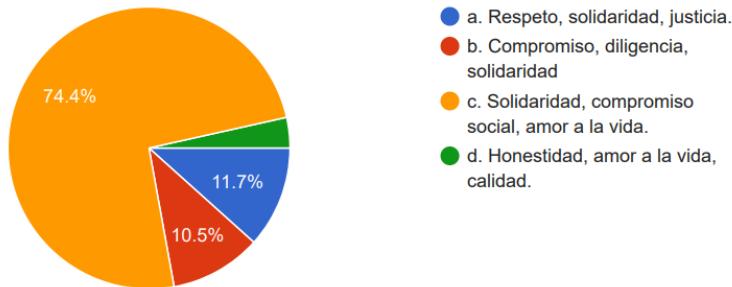
Figura 2. Principios del direccionamiento estratégico.

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.

 Copy

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

429 responses



- a. Respeto, solidaridad, justicia.
- b. Compromiso, diligencia, solidaridad
- c. Solidaridad, compromiso social, amor a la vida.
- d. Honestidad, amor a la vida, calidad.

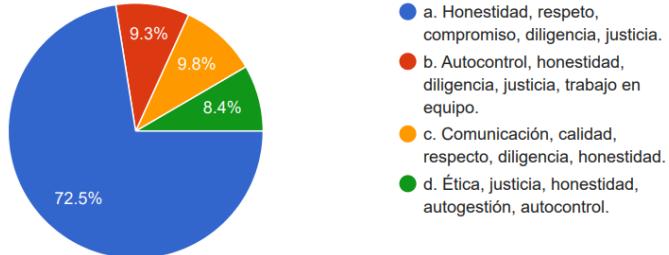
Figura 3 valores del servidor públicos

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

 Copy

3. ¿Cuáles son los valores del servidor público?

429 responses



- a. Honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia.
- b. Autocontrol, honestidad, diligencia, justicia, trabajo en equipo.
- c. Comunicación, calidad, respeto, diligencia, honestidad.
- d. Ética, justicia, honestidad, autogestión, autocontrol.

 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.

4. 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:

429 responses

Copy

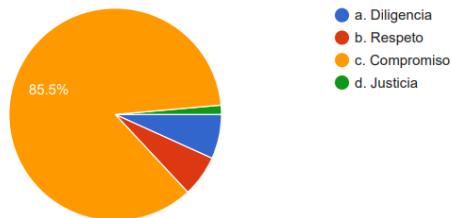
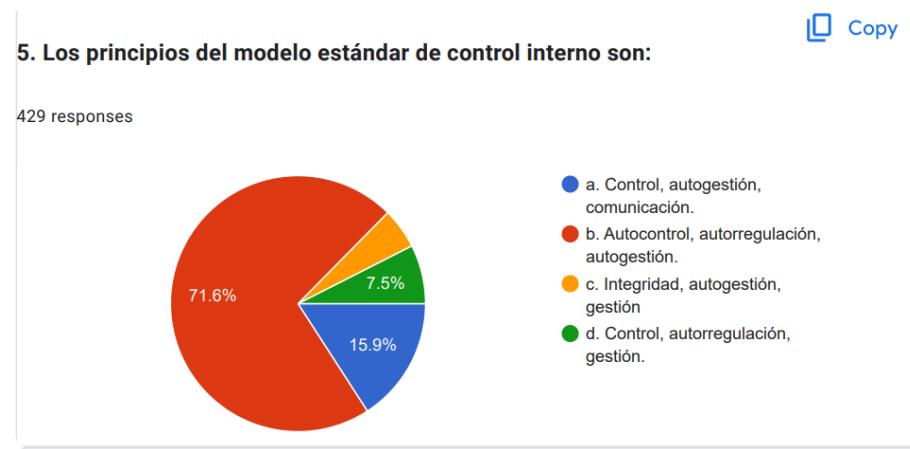




Figura 5 principios modelos de control interno

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, auto regulación y autogestión” siendo veraz la opción seleccionada.





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

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 mayoria de los participantes tiene claridad en cada uno de los aspectos a indagar sobre el codigo de integridad, asi como de conocimiento de las diferentes politicas y normas institucionales que hacen parte de todo el direccionamiento estrategico de la institucion, todo ello se debe a la diversas actividades referentes al codigo de integridad 2024. Sin embargo es importante continuar con el trabajo para el fortalecimiento la interiorizacion del codigo asi 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