



HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE

## INFORME DE EVALUACION DE LA IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD HOSPITAL SAN JUAN BAUTISTA ESE

De acuerdo a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto 1499 de 2017), y en desarrollo de la política de integridad, el Hospital San Juan Bautista viene desarrollando el código de integridad como la principal herramienta de la Política de integridad buscando un cambio cultural en búsqueda de la integridad y la transparencia en el ejercicio de sus servidores públicos.

Por lo anterior el área de Talento Humano en el transcurso de la vigencia y con apoyo de la guía para la implementación del código de integridad elaboró y desarrollo una planta de trabajo con el fin de implementar el código de integridad acogido por la entidad, para lograr identificar las buenas prácticas fortalecerlas y hacer el reconocimiento, así como identificar los malos hábitos y trabajar en el cambio de cultura y mejorar el comportamiento del servidor público de la entidad.

En el 2007 la entidad construyó un Código de Ética, este es un documento de 45 páginas que recoge el direccionamiento estratégico del Hospital, principios y valores institucionales, políticas para la gestión ética, etc.. Durante el 2008 y 2009 la entidad socializó y promovió el uso del código de ética, pero desde esa época este no se ha actualizado y muchos de los nuevos funcionarios no lo conocen.

Con la adopción del nuevo Código de integridad se busca fortalecer la cultura organizacional, reforzar la integridad de los servidores públicos de la entidad, la transparencia, reconocer y multiplicar las buenas prácticas y cambiar los malos hábitos y rechazar la corrupción mediante la apropiación de los valores institucionales, con el fin de mejorar la prestación del servicio, y fortalecer la confianza de los ciudadanos en la entidad y sus servidores.

A continuación se resume el proceso de implementación del Código de Integridad del Hospital San Juan Bautista

FASES	ACTIVIDADES	METODOLOGIA
1. Alistamiento	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Identificación de miembros del equipo de trabajo y aliados clave: Se conformó un equipo de trabajo para impulsar la implementación, socialización e interiorización de los valores por parte de los servidores públicos conformado por el Grupo de Talento Humano, Control Interno, coordinador SG SST y comité de convivencia laboral</li><li>2. Revisión del Código de integridad y el código de Ética</li></ol>	Participación en la capacitación de Función Pública en la ciudad de Ibagué, y socialización al equipo de trabajo.



	<p>del Hospital San Juan Bautista : se revisaron el código de Ética vigente de la entidad , el Código de Integridad de los servidores públicos colombianos, identificando los valores que se repetían, y los que más se relacionaban, tratando de armonización de Valores.</p>	
2.Diagnostico	No se contaba con diagnóstico de la vigencia anterior.	Se aplicara el test en el segundo semestre del 2019
3.Implementacion	<p>Realización de actividades durante la vigencia con el fin de fortalecer e interiorizar los valores del Código de integridad por parte de los servidores públicos y contratistas de la entidad , Se realizó la formulación aprobación y adopción del Código de Integridad del Hospital San Juan Bautista manteniendo los 5 valores generales y sus principios , y fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño mediante acta N° 03 del 21 Junio de 2018. El lanzamiento en la entidad fue el 27 de junio de 2018, día de la celebración del Servidor Publico en el Hospital San Juan Bautista</p> <p>Se elaboro el Plan de trabajo para implementar el Código de Integridad del servicio público en el Hospital San Juan Bautista .</p>	<p>Establecimiento del Plan de trabajo: correspondió a la programación de actividades que permitieran la apropiación del código de integridad y se desarrollaron actividades recomendadas por la caja de herramientas . Estas están divididas en 4 categorías de acción necesarias para conseguir un cambio:</p> <p><b>HERRAMIENTAS DE ACTIVACION:</b> Se desarrollaron encuentros por grupos de trabajo donde se proporcionó la información relacionada con el código de integridad los valores , “lo que hago y lo que no hago”, y se generaron los espacios propicios para tomar decisiones acordes al objetivo de cambio que se quiere lograr. Se desarrolló además, espacios de reflexión con el fin de motivar a las personas a buscar un cambio positivo en su actuar.</p> <p><b>HERRAMIENTAS DE FOMENTO</b> En la misma sección y encuentros realizados se analizaron situaciones positivas y negativas en el quehacer diario del funcionario y se recalcó en la motivación para desarrollar el trabajo de la manera más integra posible, nos apoyamos con actividades relacionadas con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorando</li> <li>• Exposición Código de Integridad.</li> </ul> <p>HERRAMIENTAS EJEMPLIFICANTES</p>



		<p>Al finalizar la vigencia y en desarrollo del programa de estímulos de la entidad se logró enaltecer a varios grupos de trabajo que vienen trabajando para ser cada vez mejores en su prestación de servicio.</p> <p><b>Crónicas</b></p> <p>HERRAMIENTAS DE COMPROMISO</p> <p>Se desarrollaron carteleras, avisos motivadores y se implemento el documento de “COMPROMISO DEL SERVIDOR PUBLICO” el cual se firma en el proceso de inducción.</p> <p>Las actividades desarrolladas en la vigencia fueron realizada a través de reuniones de trabajo, visitas a los puestos de trabajo en las diferentes áreas, salidas lúdicas y pedagógicas programadas en el plan de Bienestar y en el desarrollo de algunas de ellas, se contó con el acompañamiento y el servicio profesional de una psicóloga de Comfatolima.</p>
4 Seguimiento y evaluación		<p>En esta etapa se hace un análisis y documentación del proceso de implementación y de las actividades incluidas , del cual hace parte el presente informe.</p>

#### DEBILIDADES Y FORTALEZAS DE LA IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD

De acuerdo a los resultados del FURAG se ha logrado identificar como fortaleza el compromiso por parte de las directivas en la implementación del código y se ha logrado consolidar un grupo de trabajo activo como apoyo para la puesta en marcha y el desarrollo de las actividades programadas.

Se ha logrado además articular con los programas de bienestar y capacitación los temas relacionados con Integridad con los cual se ha compartido recursos disminución de costos en la implementación.

Como debilidades se ha identificado que algunas funcionarios se muestran reacios y no se han integrado como se espera al proceso de cambio de cultura , de otro lado no se ha hecho la medición de la apropiación del código y se requiere más compromiso por parte de los líderes de procesos, para documentar y evidenciar los cambios comportamentales del personal.

No se tiene una medición de vigencias pasadas en cuento a la percepción y apropiación de los temas de ética y en materia de integridad.



## ANALISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDO EN LA IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD

En total se desarrollaron 6 actividades en las cuales participaron los servidores públicos de la entidad , dando cumplimiento al plan de acción elaborado para la vigencia 2018.

Las actividades realizadas en la implementación del Código de integridad se desarrollaron con todas las áreas tanto asistenciales como administrativas de la Entidad , generando espacios de reflexión sobre las situaciones cotidianas, analizando el rol de Servidor Público y la forma recomendada de actuar diariamente .

Se recomienda continuar con el acompañamiento activo de los líderes de procesos, con el fin de observar de primera mano la apropiación del Código de Integridad, así como tener en cuenta las encuestas de satisfacción manejadas desde el áreas de atención al usuario donde se muestra la percepción que se tiene de la prestación del servicio al ciudadano.

Se debe fortalecer el desarrollo de actividades que permitan en un lapso de tiempo lograr resultados que permitan un cambio de cultura y el compromiso de lograr servidores Íntegros que promuevan y defiendan la legalidad y la transparencia en todas sus actuaciones. Esta recomendaciones se tendrán en cuenta para futuras intervenciones del Código de integridad.

YOLANDA MUÑOZ OLAYA Profesional universitario Talento Humano