

RESOLUCIÓN No. 019
(27 de Enero de 2025)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA ESE HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO, PARA LA VIGENCIA 2025”

La Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, nombrada mediante Decreto 379 del 22 de marzo de 2024, expedido por el Gobernador de Santander y posesionada con Acta No. 017 del 01 de abril de 2024, con efectos legales y fiscales, a partir del 01 de abril de 2024, en ejercicio de las atribuciones constitucionales, legales, estatutarias y en especial las conferidas en el Acuerdo de Junta Directiva N° 003 del 06 de febrero de 2006, y

CONSIDERANDO:

Que la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, es una entidad prestadora de servicio de salud mental, descentralizada del orden departamental, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 0098 del 14 de agosto de 1995, *“Por medio del cual se transforma un Hospital Departamental en una Empresa Social del Estado”*, proferido por el Gobernador de Santander y el Acuerdo de Junta Directiva N° 003 de 2006, *“Por medio del cual se reforma el Estatuto de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo”*, expedido por la Junta Directiva de la Entidad.

Al respecto, mediante la Ley 1712 de 2014, *“Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.”*, cuyo objeto establecido en el artículo 1° es *“regular el derecho de acceso a la información pública, los procedimientos para el ejercicio y garantía del derecho y las excepciones a la publicidad de información.”*

De otra parte, el Gobierno Nacional expidió el Decreto 1081 de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República”*, mediante el cual *compiló el Decreto 2641 de 2012, reglamentario de los artículos 73 y 76 de la Ley 1474 de 2011*, con la cual se estableció como metodología para diseñar y hacer seguimiento a dicha estrategia la establecida en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano contenida en el documento *“Estrategias para la Construcción del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano”*.

Con posterioridad se expidió el Decreto 124 de 2016, *“Por el cual se sustituye el Título IV de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al “Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.”*

Por su parte, el Decreto 1499 de 2017, *“Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”*, prevé lo siguiente:

“Artículo 2.2.22.3.1. Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

Artículo 2.2.22.3.2. Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.”

Aunado a lo anterior, con la expedición del decreto en mención, fue derogada la Ley 872 de 2003, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Ahora bien, el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- establece que *“El Código de Integridad es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG II, el cual hace parte de la Dimensión de Talento Humano. Dado que el principal objetivo del MIPG es fortalecer el talento humano de las entidades, el Código de Integridad aporta a dicho propósito a través de un enfoque de integridad y orgullo por lo público diseñado para trabajar de la mano con los servidores públicos.”*

En cumpliendo de las anteriores disposiciones, entre otras, el gerente de la entidad profirió la Resolución No. 187 del 30 de octubre de 2020, *“Por la cual se actualiza y adopta el Código de Integridad de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo”*.

Finalmente, el 18 de enero de 2022, el Congreso de la República expidió la Ley 2195 de 2022, *“Por la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones”*, modificando algunos artículos de la Ley 1474 de 2011, entre otras.

Ahora bien, se precisa que la entidad profirió la Resolución 015 del 27 de enero de 2025, *“Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025”*, estableciendo en el artículo segundo que se estructuren los planes institucionales y estratégicos, que hacen parte integrante del plan de acción de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, dentro del cual se encuentra el Plan de Gestión del Código de Integridad de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025.

En ese orden de ideas, con el fin de darle cumplimiento a lo dispuesto en las normas antes relacionadas, se hace necesario adoptar el Plan de Gestión del Código de Integridad de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

2 de 3

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan de Gestión del Código de Integridad para los empleados de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo para la vigencia 2025, el cual forma parte integrante de este acto administrativo en dieciocho (18) folios útiles.

ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan de Gestión del Código de Integridad, está a cargo de la Oficina de Talento Humano y se desarrollará de acuerdo a las actividades de capacitación.

ARTÍCULO TERCERO: El presente acto administrativo, se publicará en la página web de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo (www.hospitalsancamilo.gov.co).

ARTICULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones internas que sean contrarias.


Expedida en Bucaramanga, a los veintisiete (27) días del mes enero de dos mil veinticinco (2025).

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE


Nallia s. Ojeda O.

NATALIA SOFIA OJEDA ORTIZ

Gerente

Vo.Bo. Aspectos Jurídicos: JAVIER ORLANDO DIAZ GIRON
Jefe Oficina Asesora Jurídica. 

Vo.Bo Aspectos Técnicos: PEDRO PABLO GIRALDO LOZANO
Jefe Oficina Talento Humano 

Revisó Aspectos Jurídicos: NATALIA CASTRO ARIZA 
Abogado Contratista Oficina Asesora Jurídica.

Proyectó: JUAN CARLOS GÓMEZ
Profesional IV Apoyo SST 

HOSPITAL PSIQUIÁTRICO
San Camilo



Tipo de proceso: PLAN DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025

Proceso: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Subproceso: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Código: AD-GTH-PL-05

Versión: 4

Fecha de aprobación: Enero 27 de 2025

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	JUSTIFICACION	4
3.	OBJETIVO GENERAL.....	6
3.1.	Objetivos Específicos.....	6
4.	PARTES INTERESADAS	7
5.	POLÍTICAS.....	7
6.	PROCESOS RELACIONADOS	7
7.	REQUISITOS LEGALES APLICABLES	8
8.	DESCRIPCION	8
8.1.	DEFINICIONES.....	8
9.	DIAGNÓSTICO	9
10.	RESULTADOS AUTODIAGNOSTICO	11
11.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	1

1. INTRODUCCIÓN

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ha subrayado la importancia de la integridad pública como un componente clave para que los países sean admitidos en su seno. En este contexto, el Gobierno colombiano ha implementado diversas estrategias anticorrupción, centradas principalmente en políticas de transparencia, control y rendición de cuentas, con el objetivo de combatir la ilegalidad y mejorar la gestión pública. Estas políticas buscan, además, transmitir a la ciudadanía que los casos de corrupción son incidentes aislados y no una característica generalizada del sector público.

Uno de los pilares fundamentales de estos esfuerzos es la prevención, mediante un enfoque proactivo (ex ante), que se orienta a evitar que ocurran situaciones de corrupción antes de que se materialicen, complementando las acciones disciplinarias (ex post) que castigan las conductas corruptas ya cometidas.

Dentro de esta estrategia, el Código de Integridad se presenta como una herramienta innovadora, cuyo propósito es generar un cambio cultural en la administración pública. A través de una guía pedagógica y accesible, el código promueve la adopción de principios y valores que deben regir el comportamiento de los servidores públicos, buscando que estos se identifiquen con los ideales que esperan los ciudadanos.

En este marco, la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo ha adoptado una perspectiva centrada en el talento humano como un activo crucial para la gestión pública. Reconociendo el compromiso de mejorar las instituciones y fomentar la integridad pública, el hospital busca fortalecer la cultura de valores entre sus servidores. A través de este plan, se incorporan al Código de Integridad dos nuevos valores clave: transparencia y humanización, con el fin de consolidar una gestión pública más ética y cercana a la ciudadanía.

2. JUSTIFICACION

La necesidad de implementar un Plan de Integridad en la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo se justifica en el contexto de los esfuerzos nacionales impulsados por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) para fortalecer la integridad pública y la lucha contra la corrupción en Colombia. El gobierno colombiano ha implementado una serie de políticas enfocadas en la transparencia, el control y la rendición de cuentas, elementos esenciales para combatir la ilegalidad y las malas prácticas dentro de la administración pública. Estas iniciativas buscan no solo castigar las conductas corruptas, sino también prevenirlas mediante la promoción de una cultura de integridad que se materialice en el día a día de todos los servidores públicos.

En este sentido, la prevención se convierte en un eje fundamental de esta estrategia, centrado en el trabajo proactivo que busca evitar la ocurrencia de actos de corrupción antes de que se materialicen. Esta acción preventiva complementa el enfoque punitivo posterior al hecho, contribuyendo a crear un entorno de trabajo más ético y transparente.

El Código de Integridad, impulsado por la Función Pública, es una herramienta clave dentro de esta estrategia, buscando generar un cambio cultural en la forma de actuar de los servidores públicos. Este código proporciona una guía clara y accesible sobre cómo deben comportarse los empleados del sector público y los valores que deben guiar sus acciones. Al adoptar un enfoque pedagógico y sencillo, se busca que estos valores se reflejen en las actividades cotidianas, y que los servidores públicos actúen como modelos de conducta ética y transparente ante la sociedad.

Para la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, el compromiso con la mejora continua en la gestión institucional se encuentra estrechamente ligado con el fortalecimiento de la cultura organizacional basada en valores fundamentales como la transparencia y la humanización. La implementación de un Plan de Integridad en nuestra entidad no solo está alineada con las directrices del gobierno, sino que también es una oportunidad para garantizar que todos los procesos y actuaciones dentro del hospital se desarrollen de acuerdo con los más altos estándares éticos y de servicio a la comunidad.

Adicionalmente, al integrar el valor de la humanización junto con la transparencia en el Código de Integridad, se asegura que, además de promover la honestidad y el cumplimiento normativo, se fomente una atención más cercana, respetuosa y empática hacia los pacientes y sus familias. Esto refuerza la misión del hospital de brindar servicios de salud mental de calidad, con un enfoque ético y humano que impacte positivamente a la sociedad.

Por lo tanto, la creación e implementación de este Plan de Integridad no solo responde a una necesidad institucional, sino que también es un paso hacia la consolidación de una cultura organizacional que promueve la transparencia, la ética y el compromiso con el bienestar público, elementos esenciales para avanzar en la modernización del sector salud y, en particular, en la labor que realiza la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

Fortalecer la cultura pedagógica de los valores públicos en la entidad mediante actividades que permitan identificar y clarificar los valores establecidos en la institución. Esta acción busca crear un ambiente propicio para la integración de dichos valores en el trabajo diario de la entidad.

Continuar ejerciendo y evaluando el conocimiento de los valores públicos a través de la plataforma San Camilo Learning, lo cual permitirá medir el nivel de comprensión y aplicar acciones correctivas o de mejora por parte de la entidad, garantizando así un aprendizaje constante y adaptativo.

Implementar actividades utilizando la caja de herramientas de la función pública, con el objetivo de incrementar el conocimiento sobre los valores públicos y su propósito dentro de la entidad, promoviendo la formación continua y la comprensión de la importancia de estos valores en la función pública.

Estas actividades se encuentran diseñadas para asegurar que la entidad logre fortalecer su cultura organizacional en torno a los valores públicos establecidos, favoreciendo una mejora continua y alineación con los principios éticos del servicio público.

3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la cultura organizacional y el clima laboral de los servidores y colaboradores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo a través de la implementación de estrategias que faciliten la identificación y vivencia de los valores inherentes a la función pública, así como de los dos valores adicionales Humanización, promovidos por la institución. Esto permitirá ofrecer un servicio de mayor calidad al ciudadano, promoviendo un mayor compromiso y sentido de pertenencia institucional.

3.1. *Objetivos Específicos*

- Fortalecer la cultura pedagógica de los valores públicos en la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.
- Continuar ejerciendo y evaluando el conocimiento de los valores públicos a través de la plataforma San Camilo Learning.
- Promover la formación continua de los valores en la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo

7. REQUISITOS LEGALES APLICABLES

- **Ley 1474 de 2011**, Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- **Ley 1712 de 2014**, Por medio del cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional.
- **Decreto 124 de 2016**, Por el cual se sustituye el Titulo 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, relativo al "Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
- **Decreto 1499 de 2017**, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. *Integración de Sistemas de Gestión*. Intégrese en un solo Sistema de Gestión, los Sistemas de Gestión de la Calidad de qué trata la Ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998. El Sistema de Gestión deberá articularse con los Sistemas Nacional e Institucional de Control Interno consagrado en la Ley 87 de 1993 y en los artículos 27 al 29 de la Ley 489 de 1998, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de control al interior de los organismos y entidades del Estado.
- **Resolución N. 187 de octubre 30 de 2020**, Por la cual se adopta el código de integridad de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

8. DESCRIPCION

8.1. DEFINICIONES

- **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general
- **RESPECTO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **COMPROMISO:** 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

- **DILIGENCIA:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **HUMANIZACION:** Ser solidario y reconocer las necesidades de los demás en forma desinteresada buscando siempre el logro de los objetivos y el alcance del bien común dentro de la institución.
- **TRANSPARENCIA:** Cualidad de un gobierno, empresa, organización o persona de ser abierta en la divulgación de información, normas, planes, procesos y acciones.

9. DIAGNÓSTICO

El Plan Estratégico de Talento Humano se evalúa mediante el uso del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG), una herramienta proporcionada por la Función Pública que permite monitorear y evaluar el avance de la implementación de políticas de desarrollo administrativo en el periodo anterior. Este sistema no solo proporciona una visión retrospectiva, sino también permite identificar áreas de oportunidad y fortalezas a nivel sectorial e institucional.

Una vez revisado el desempeño de la vigencia anterior, la información obtenida a través de FURAG sirve para planificar y corregir posibles falencias dentro de la entidad. Las correcciones y ajustes basados en este análisis son esenciales para fortalecer las políticas de talento humano, permitiendo que la entidad se posicione favorablemente tanto a nivel nacional como departamental. Esto se logra mediante la implementación de acciones de mejora continua que están alineadas con los objetivos estratégicos de la organización.

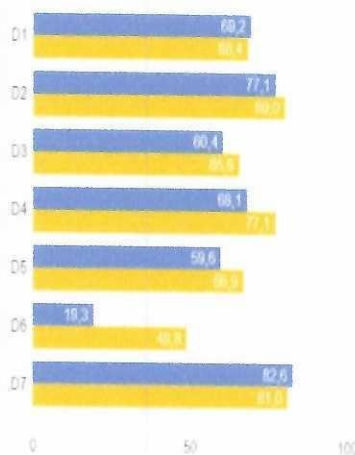
El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) juega un papel clave en este proceso. En particular, la Dimensión 1 del MIPG, que se centra en la gestión de talento humano, es fundamental para guiar las acciones institucionales y de los diferentes programas de desarrollo. La participación activa de los colaboradores en cada uno de los planes y programas establecidos en esta dimensión permite que el talento humano de la entidad se posicione de manera destacada en el ámbito institucional.

Conclusión: A través de la evaluación constante y el uso de herramientas estratégicas como el FURAG y el MIPG, el plan estratégico de talento humano se convierte en una herramienta clave para el fortalecimiento de las capacidades institucionales y para asegurar que la entidad no solo cumpla con los estándares nacionales, sino que también se posicione como un referente en la gestión de talento humano dentro de su sector.

Tomado de la página web <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiMzA3NjVjNDctNDVkZC00MWI0LWI0ZTQtZjhhZmY5NTg1Y2NmIiwidCI6IjUwNjQwNTg0LTJhNDAtNDIxNi1hODRiLTliM2VlMGYzZiZiIiwidmMiOiR9>.

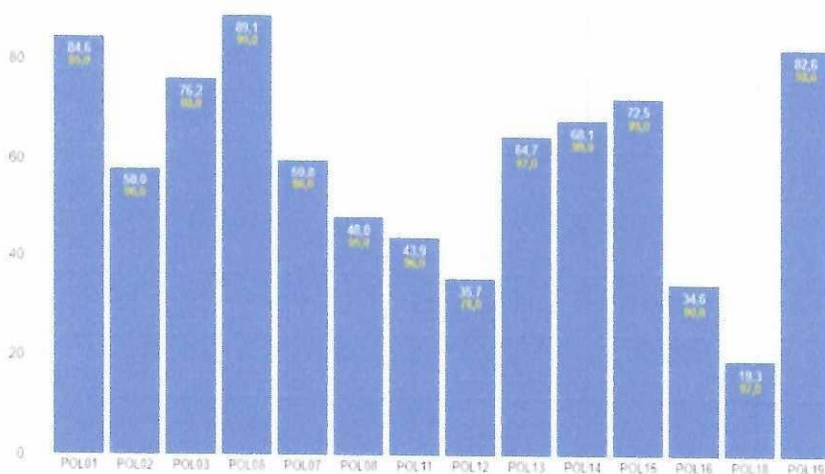
II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño

● Puntaje Consultado ● Promedio de Referencia



Dimensión	Puntaje Consultado
D1 Talento humano	69.2
D2 Direccionamiento estratégico y planeación	77.1
D3 Gestión para resultados con valores	60.4
D4 Evaluación de resultados	68.1
D5 Información y comunicación	59.6
D6 Gestión del conocimiento	19.3
D7	82.6

III. Índices de las políticas de gestión y desempeño



Políticas

- ▲ POL01 Gestión estratégica del talento humano
- POL02 Integridad
- POL03 Planeación institucional
- POL06 Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos
- POL07 Gobierno digital
- POL08 Seguridad digital
- POL11 Servicio al ciudadano
- POL12 Racionalización de trámites
- POL13 Participación ciudadana en la gestión pública
- POL14 Seguimiento y evaluación del desempeño institucional
- POL15 Transparencia, acceso a la información y lucha contra la corrupción
- POL16 Gestión documental
- POL18 Gestión del conocimiento
- POL19 Control interno

Nota 1: La etiqueta de valores en amarillo en cada columna indica el valor máximo obtenido en la política específica consultada.
Nota 2: Con el fin de garantizar la calidad de los datos reportados, los líderes de política validaron la información reportada para una muestra de entidades, como resultado se identificaron algunas sobre las cuales se hace necesario adelantar una revisión más detallada a fin de confirmar los puntajes finales obtenidos.

FORTALEZAS DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD

Fortalezas Del Talento Humano

- Calidad de la planeación estratégica del talento humano con un puntaje del 84.4% teniendo en cuenta que el valor promedio por grupo par es de 76,1.
- Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano con un puntaje del 71.7% teniendo en cuenta que el valor promedio por grupo par es de 68.7
- INTEGRIDAD cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servidor público con un puntaje del 75.8% teniendo en cuenta que el valor promedio por grupo par es de 59.8.
- INTEGRIDAD coherencia entre los elementos que materializan la integridad en el servicio público y la gestión del riesgo y control con un puntaje del 54.2% teniendo en cuenta que el valor promedio por grupo par es de 63.

DEBILIDADES DEL TALENTO HUMANO

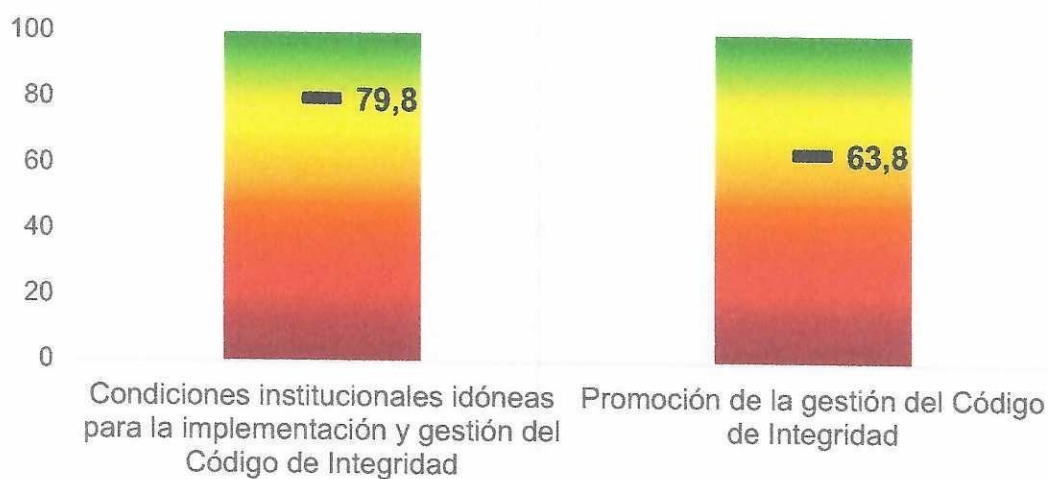
INTEGRIDAD gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de intereses con un puntaje del 31.3% teniendo en cuenta que el valor promedio por grupo par es de 52.7%

10. RESULTADOS AUTODIAGNOSTICO



Se observa que el código de integridad y su difusión de acuerdo al plan de gestión de integridad para la vigencia 2024 tienen un cumplimiento del 73,45 %.

10.1. CALIFICACIÓN POR COMPONENTES

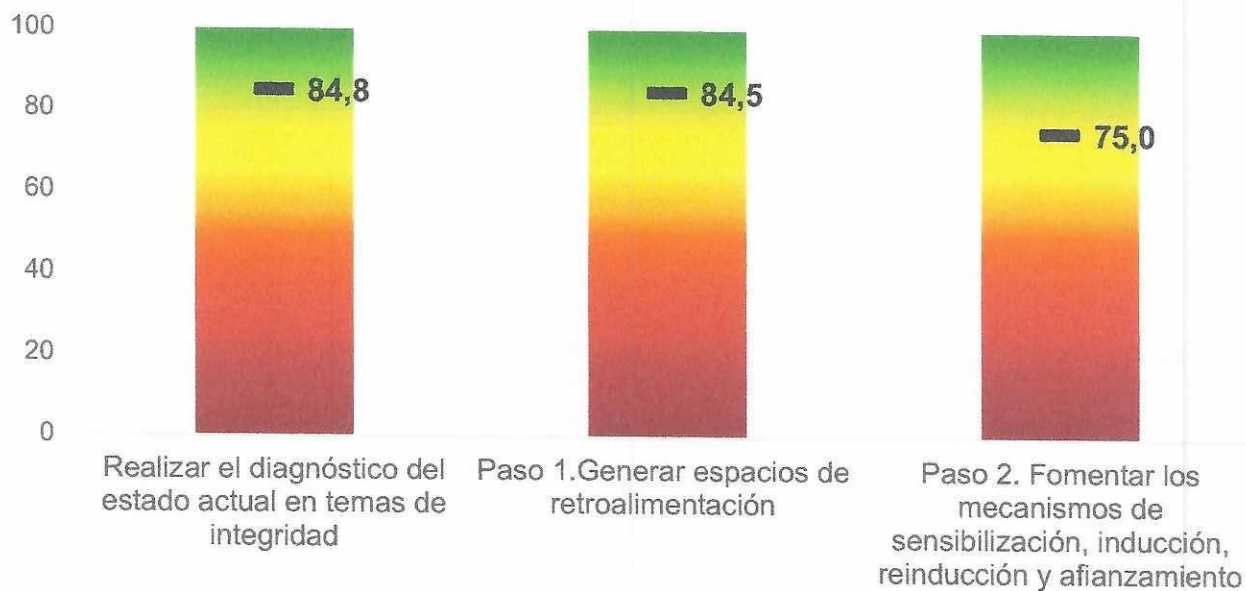


10.2. CALIFICACIÓN POR CATEGORÍAS

Categorías del componente

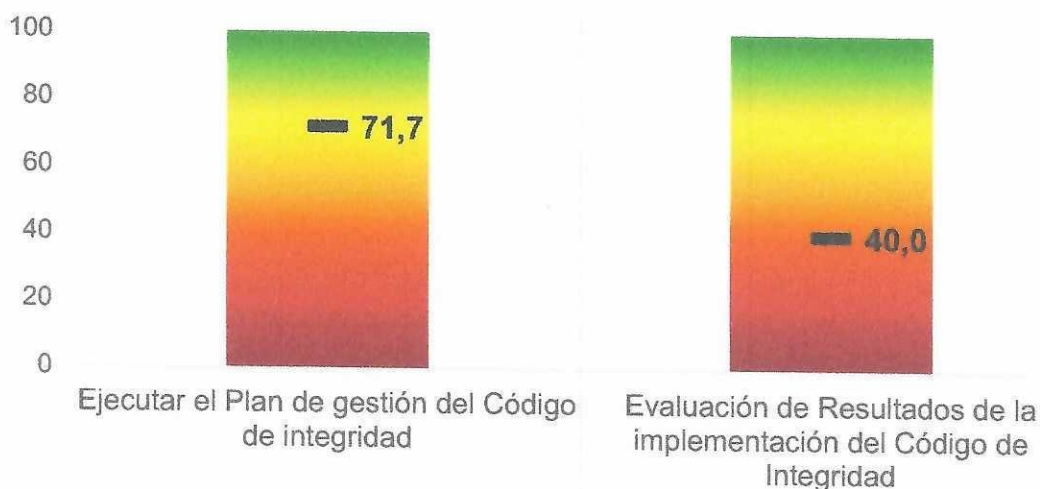
1:

Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad



Categorías del componente 2

10.3. PROMOCIÓN DE LA GESTIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD



ACCIONES DE MEJORA IMPLEMENTADAS

10.4.1. Adopción de la política de Integridad

En la vigencia 2023, la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, mediante resolución 069 del 30 de abril de 2021 adoptó las políticas institucionales para la vigencia 2024-2027, a través de las capacitaciones permanentes de inducción y re inducción se fortaleció la política de integridad.

POLÍTICA DE INTEGRIDAD

En la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo de Bucaramanga, en su calidad de entidad pública, se compromete a obrar en función de la verdad y del cumplimiento de sus deberes con transparencia, equidad, igualdad, oportunidad, rectitud, destreza, eficiencia e integridad en sus actuaciones diarias, facilitando el acceso a la información pública, optimizando el uso de los recursos del Estado, denunciando las faltas y/o violación de los derechos, apoyando y promoviendo la participación ciudadana en la toma de decisiones y promoviendo los valores y principios institucionales en todo momento, para favorecer el desarrollo de la institución en beneficio de sus grupos de interés.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer entre los servidores una cultura de integridad basada en la legalidad y la autorregulación en el ejercicio de la gestión pública, que fortalezca y defienda lo público.
- Sensibilizar a los servidores públicos para que apliquen los valores no solo en la prestación del servicio de la entidad, sino en su vida personal y profesional.

- Apropiar los valores que caracterizan la gestión pública y los comportamientos asociados a los mismos.
- Consolidar la integridad como principal aspecto en la prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades públicas.
- Brindar orientaciones para la implementación de la política y código de integridad de que trata el modelo integrado de la planeación y gestión.

INDICADORES

- Efectividad de la comunicación

ACCIONES ESTRATÉGICAS

Se realizó un cronograma de actividades para desarrollar durante la vigencia 2024.

10.4.2. Capacitación del código de integridad

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, dentro de su Plan Institucional de Capacitaciones el cual se ejecuta a través de la plataforma San Camilo Learning, se realizó capacitación en el Código de Integridad, políticas durante la vigencia 2024, con los siguientes resultados:

Un total de 845 personas capacitadas en integridad, política y código de integridad de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo a través de la plataforma San Camilo Learning, resaltando que se involucra el personal estudiantil que realiza las prácticas en docencia servicio en la entidad a través de la inducción.

Indicador de capacitación código de integridad

CÓDIGO DE INTEGRIDAD	EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN				
	(No. de colaboradores con calificación superior a 70% en la prueba postest)	* 100			
	(Total de colaboradores que asistieron a Capacitaciones)				
	CUMPLIMIENTO DE ASISTENCIA A LA CAPACITACIÓN				
	Número de Colaboradores Capacitados	* 100			
Total de Colaboradores registrados					
ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO-JUNIO	CONSOLIDADO

% EFICACIA		% EFICACIA		% EFICACIA		% EFICACIA		% EFICACIA		% EFICACIA	
24	100	235	99	91	98	80	95	18	82	448	80
24		238		92		82		21		457	
% CUMPLIMIENTO		% CUMPLIMIENTO		% CUMPLIMIENTO		% CUMPLIMIENTO		% CUMPLIMIENTO		% CUMPLIMIENTO	
24	100	238	100	92	100	82	100	21	100	457	99
24		239		92		82		21		458	

JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVI- DICIE		CONSOLIDADO	
% EFICACIA		% EFICACIA		% EFICACIA		% EFICACIA		% EFICACIA		% EFICACIA	
32	103	241	101	32	101	51	94	18	80	374	78
31		246		32		55		21		385	
% CUMPLIMIENTO		% CUMPLIMIENTO		% CUMPLIMIENTO		% CUMPLIMIENTO		% CUMPLIMIENTO		% CUMPLIMIENTO	
31	97	246	96	32	96	55	96	21	96	385	96
32		247		32		55		21		387	

Tabla 1. Resultados de la Indicador Capacitación Código de Integridad 2024

A través de la re inducción al personal de planta se fortaleció la política de integridad, valores institucionales de acuerdo al código de integridad vigente.

RELACIÓN DEL PERSONAL POR CARGO	
ENFERMEROS	9
AUXILIARES ÁREA DE LA SALUD	40
MÉDICOS ESPECIALISTAS	9
MÉDICOS GENERALES	2
PSICÓLOGA	1
OTRO PERSONAL (Administrativos y directivos)	28
TOTAL	89

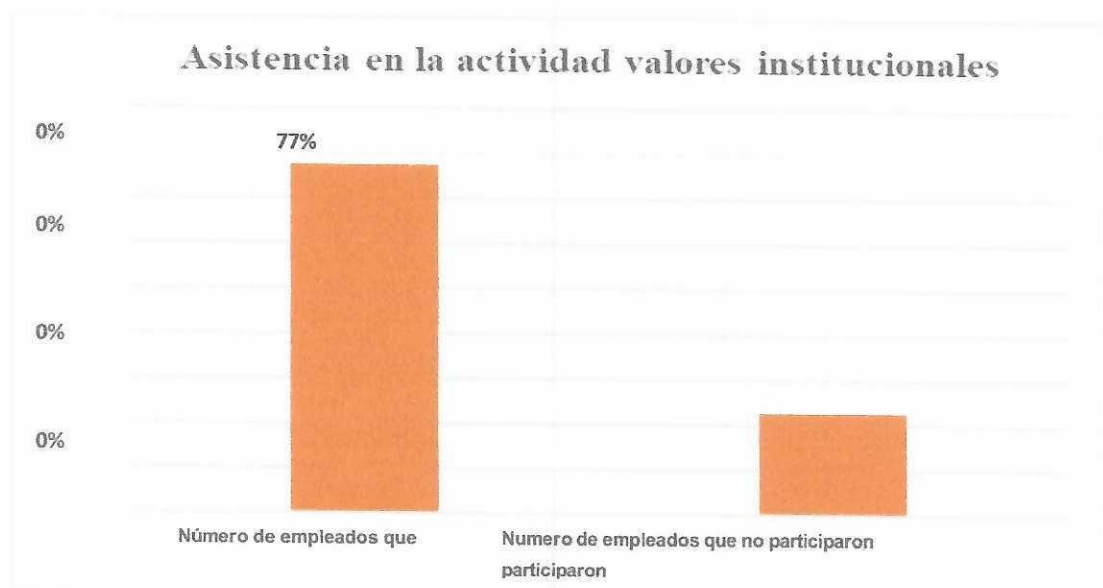
8.4.2. Socialización de valores a través de medios de comunicación

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2024 a través de sus medios de comunicación continuó el fortalecimiento de los valores institucionales y actividades lúdicas programadas para la vigencia 2024 durante el año, enmarcadas en las siguientes actividades:

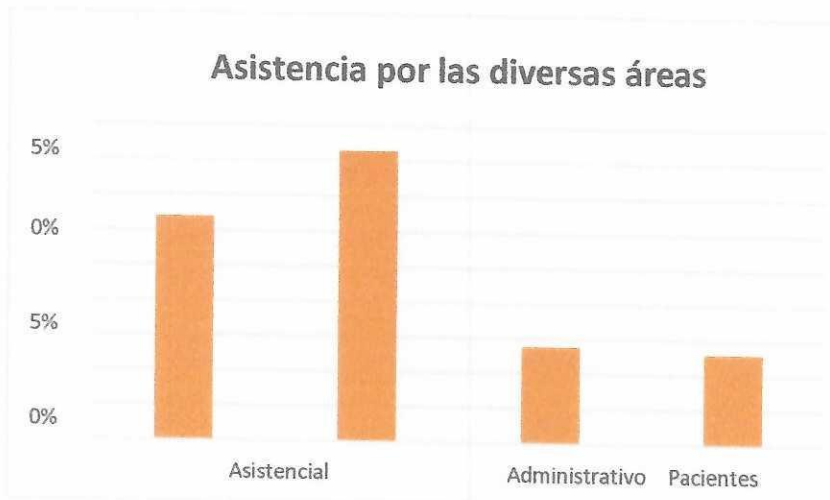
- Representación dinámica de valores: Cada equipo tuvo la tarea de representar de forma dinámica el valor que se les había asignado, a través de dramatizaciones o representaciones creativas. Los demás compañeros intentaron adivinar cuál era el valor representado.
- Evaluación de la actividad: Al finalizar las representaciones, se aplicó una encuesta a los participantes para evaluar si lograron adquirir un mayor entendimiento sobre los valores institucionales y su importancia en el ámbito laboral.
- Retroalimentación: La actividad concluyó con una sesión de retroalimentación, donde se discutió cómo la práctica continua de los valores institucionales puede mejorar el rendimiento laboral, la calidad del servicio brindado a los pacientes y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Resultados obtenidos

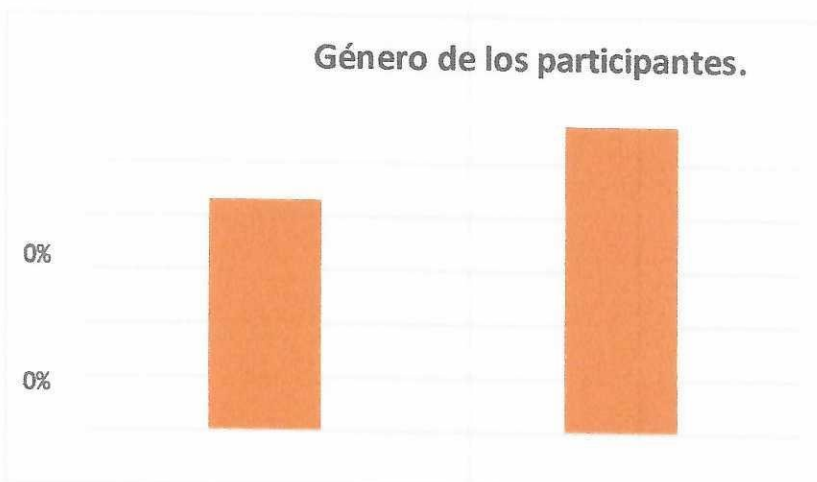
Teniendo presente la población general, en el siguiente grafico se muestra el porcentaje de participación de los trabajadores.



De los 150 trabajadores previstos para participar en la actividad, asistieron 116 empleados, lo que representa un 77% de participación y no participaron 34 lo que corresponde al 23%. La razón de este porcentaje se debe a que algunos trabajadores estaban ocupados durante el horario de ejecución de la actividad.



El gráfico anterior muestra la distribución de los 116 participantes en la actividad (100%). La participación se dividió de la siguiente manera: el 32% proviene del área asistencial, con 37 trabajadores; el 41% del área administrativa, con 48 empleados; el 14% corresponde a 16 pacientes, y el 13% a 15 trabajadores de la sede de Kids. Se destaca que el área administrativa es la que cuenta con mayor participación.



En relación con el gráfico anterior, se muestra la distribución de género entre los trabajadores que participaron en la actividad sobre valores institucionales. De los 116 participantes, 50 fueron hombres, lo que representa el 43%, y 66 fueron mujeres, lo que equivale al 57%.

Asimismo, se llevó a cabo una encuesta compuesta por cuatro preguntas, cada una enfocada en los temas tratados durante la actividad. El objetivo de esta encuesta fue evaluar la comprensión y aprendizaje de los trabajadores sobre el contenido abordado. Sin embargo, es de resaltar, que no todos los trabajadores respondieron la encuesta

Se llevó a cabo el análisis de la eficacia en función de las calificaciones obtenidas. El 49% de los trabajadores, equivalente a 57 empleados, alcanzó una calificación superior al 70%. Por otro lado, el 14% de los trabajadores, que corresponde a 16 empleados, obtuvo una calificación inferior al 70%. Además, el 37% de los trabajadores, es decir, 43 empleados, no diligenció la encuesta.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al plan de gestión de integridad para la vigencia 2025, se realizará a través de las actividades señaladas en el anexo No 1, matriz Código: ES-GIM-GIC-P-9-R-4, que hace parte integral del presente plan, incluyendo el plan institucional de capacitaciones, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como:

- FURAG - MIPG
- Matriz Autodiagnóstico de Gestión de Código de integridad
- INDICADOR DE CUMPLIMIENTO: en el cronograma de actividades Plan Gestión Integridad 2025 (N. de actividades del plan de gestión de integridad ejecutadas / N. actividades programadas) *100% cuya medición se realiza de forma trimestral.
- Dar cumplimiento a los indicadores de acuerdo a la matriz CODIGO ES-GIM-GC-P-03-R-02 de gestión integral del mejoramiento.
- Análisis de indicadores de procesos matriz CÓDIGO: ES-GIM-GIC-P-9-R-4 de gestión integral del mejoramiento.

ELABORADO POR:

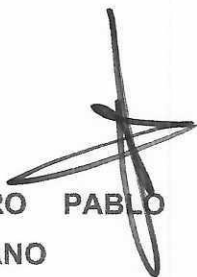
REVISADO POR:

APROBADO POR:




JUAN CARLOS GÓMEZ

Profesional IV Especializado
Seguridad y Salud en el Trabajo



PEDRO PABLO GIRALDO
LOZANO

Jefe de Oficina Talento Humano



NATALIA SOFIA OJEDA
ORTIZ

Gerente

FECHA: 24/01/2025

FECHA: 24/01/2025

FECHA: 27/01/2025