

VIGENCIA
2020

Informe - Diagnóstico percepción de integridad

Medición percepción de integridad

TALENTO HUMANO – DESARROLLO HUMANO Y ORGANIZACIONAL



INFORME DIAGNÓSTICO “INSTRUMENTO DE PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD”

Con el fin de realizar un Diagnóstico Ético de la Organización, se ha realizado una encuesta denominada “test de percepción de integridad” con el objetivo de evaluar la adherencia a los valores institucionales contemplados en el nuevo código de integridad en la E.S.E. Hospital Universitario Erasmo Meoz, adoptado mediante resolución 001589 del 28 de octubre de 2019 en la ESE HOSPITAL UNIVERSITARIA ERASMO MEOZ.

Para la encuesta, la población objetivo está conformada por 1510 personas aproximadamente que laboran en la institución y de acuerdo a esto se determinó como tamaño de la muestra 483 encuestas, las personas a las que se les aplicó a través del módulo de encuesta de la página web del Hospital Universitario Erasmo Meoz, fueron escogidas de forma aleatoria, dando la posibilidad a cualquier persona vinculada a la institución de diligenciar la encuesta.

La aplicación del instrumento debe permitir indicar que los resultados de las encuestas y la muestra estadística hacen énfasis y referencia a todos los participantes de la entidad. Además la información contenida en el diagnóstico que se realizó debe quedar constituida en línea base para la evaluación posterior de los impactos que genere el plan de acción que se plante para la mejora de la Gestión ética.

2

ENCUESTA “INSTRUMENTO DE PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD”

El instrumento, consta de una página para su diligenciamiento. Está subdividida en cuatro (4) categorías de análisis cada una de las cuales se desagregó en un conjunto de indicadores que constituyen una sección específica en el Instrumento, a saber los cuales miden:

- I. Código de integridad
- II. Honestidad
- III. Respeto
- IV. Compromiso
- V. Diligencia
- VI. Justicia

Cada afirmación, presenta cinco (5) alternativas de respuesta:

1. **Totalmente de acuerdo (TDA)** si considera que la afirmación da cuenta de algo que ocurre con frecuencia en la entidad
2. **De acuerdo (DA)** cuando considere que la afirmación expresa algo que decididamente está incorporado a la manera de ser de la entidad.

3. **Desacuerdo (DESA)** cuando considere que la afirmación está totalmente alejada de la realidad de la entidad.
4. **Totalmente en desacuerdo (TDSA)** si opina que la afirmación expresa algo que a veces ocurre en la entidad.
5. **No sabe, no responde**

CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Teniendo en cuenta que la recolección de la información se realizó vía virtual a través del aplicativo de encuestas, dispuesto en la página institucional, para la consolidación de la información se hizo uso de las herramientas estadísticas dispuestas en dicho aplicativo para tal fin, el cual permite visualizar las gráficas y análisis descriptivos respecto a los datos recolectados.

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Valoración cromática

Una vez consolidada, la información requiere ser analizada mediante una estrategia interpretativa que permita valorar los resultados y presentarlos a la entidad en forma clara y comprensible. Visualmente se aplica una valoración cromática según el siguiente código de colores.

COLOR	PARÁMETRO CROMÁTICO	RESULTADO DE DIAGNÓSTICO	INTERPRETACION
Verde		Por arriba de 81	Indica una entidad que en el aspecto evaluado se encuentra en parámetros de excelencia. Servirá de referente con el fin de aprender y establecer sinergias en toda la organización
Amarillo		Entre 61 y 80	Es manifestación de una Entidad que en el aspecto evaluado está desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento, aunque con algunos vacíos y debilidades
Naranja		Entre 41 y 60	Expresa un estado de notable debilidad en el aspecto evaluado, con desarrollos incipientes y desiguales en las diferentes áreas de la entidad
Rojo		Entre 20 y 40	Indica una situación severamente crítica en el aspecto evaluado, con grandes vacíos y deficiencias que deben ser atendidas prioritariamente

ANÁLISIS DE RESULTADOS POR CATEGORÍA

I. CODIGO DE INTEGRIDAD

PREGUNTA	TDEA	DEA	DESA	TDSA	NR
1. Me motiva servir a la sociedad y a mi país, tengo claro que mi trabajo es una vocación y no una forma rápida de resolver mis problemas económicos.	76%	20%	2%	1%	1%
2. Me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi entidad.	81%	17%	0%	0%	2%
3. He aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita.	77%	20%	1%	0%	2%
4. He aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si está bien o mal para mi entidad y la sociedad.	10%	14%	43%	28%	5%
5. Doy lo mejor de mí todos los días pues tengo claro que represento a mi país frente a cualquier persona o empresa.	74%	22%	0%	0%	4%
PROMEDIO GENERAL DE LA CATEGORIA: 88% DE PERCEPCION POSITIVA					

4

- Esta categoría se encuentra en parámetros de excelencia ya que los servidores públicos de la institución, resaltan que es necesario la práctica del código de integridad para llevar a cabo un buen desarrollo de las actividades. Se obtiene promedio general de la categoría de 88% de percepción positiva, lo cual se sitúa en la franja de color verde.
- En la pregunta 4 donde se considera si se ha aprendido a cumplir con todo lo que se ordena sin importar si está bien o mal para la entidad o para la sociedad, se presenta mucha opacidad en la respuesta, ya que algunos encuestados respondían “totalmente de acuerdo”, lo cual refleja que se están presentando algunos vacíos y debilidades en el concepto de integridad.
- Los puntajes altos en las demás preguntas dan un referente mayoritariamente positivo en esta categoría, demostrando que los colaboradores se encaminan a la contribución del servicio en la entidad y a la integridad como valor importante para el desarrollo de sus labores

Conclusión

Los aspectos generales evaluados en esta categoría se encuentran en un nivel de excelencia, lo que nos indica que los trabajadores de la entidad realizan sus funciones de acuerdo a principios y valores de integridad procurando un buen servicio con la entidad y la sociedad.

Recomendación

Es importante seguir mejorando la percepción de los trabajadores en este aspecto para lograr, establecer sinergias en toda la organización.

Acción de mejoramiento

Realizar actividades formativas, de divulgación y campañas para socializar el código de integridad de la institución con el fin de concientizar a los colaboradores del compromiso que conlleva prestar un servicio a la comunidad mediante la integridad.

II. HONESTIDAD

PREGUNTA	TDEA	DEA	DESA	TDSA	NR
6. Tiene claro que es referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo cual debe esforzarse por resolver todos los problemas personales o profesionales de forma transparente.	67%	30%	0%	1%	2%
7. En las entidades del sector público, los trabajadores han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos.	19%	41%	29%	7%	4%
8. No utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consciente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad.	60%	33%	4%	1%	2%
9. No interviene en los procesos de selección de su entidad para beneficiar a ninguna persona conocida, pues conoce que los cargos se adjudican por meritocracia.	52%	31%	11%	2%	4%
10. Un abogado que ocupará un cargo en el sector público ha decidido entregar una relación de los clientes de los cuales recibió honorarios por trabajos de consultorías.	16%	37%	27%	12%	8%
PROMEDIO GENERAL DE LA CATEGORIA: 77% DE PERCEPCION POSITIVA					

- Esta categoría nos indica que el hospital es percibido por sus trabajadores como una entidad que está desarrollando un proceso de fortalecimiento para la mejora de este principio tan fundamental como la honestidad, buscando solución a las debilidades que se presentan. En el promedio general se obtiene un puntaje de 77% situándose en la franja amarilla dada al fortalecimiento, aunque con algunos vacíos y debilidades.
- Es vital importancia tener en cuenta los puntajes de opacidad encontrados en los reactivos 7 y 10 son un indicador que da a conocer la poca asertividad en el momento de actuar siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo los deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Conclusión

La categoría de honestidad de la entidad se presenta en un proceso de fortalecimiento para mejorar las debilidades de la percepción en este aspecto, por lo cual es necesario buscar soluciones claras antes las debilidades encontradas.

Recomendación

Se recomienda impulsar la promoción de la honestidad, a través de las acciones de mejoramiento para alcanzar un nivel de excelencia.

Acciones de mejoramiento

Realizar actividades para aumentar el grado de adherencia al código de integridad en los colaboradores especialmente en temáticas relacionadas a la honestidad en el medio laboral.

III. RESPETO

PREGUNTA	TDEA	DEA	DESA	TDSA	NR
11. Conoce que, cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos.	4%	10%	56%	24%	6%
12. Cuando una persona daña bienes públicos, tiene como obligación corregir o llamar la atención de esa persona, pues los recursos destinados a estos bienes son de todos los ciudadanos.	62%	33%	1%	0%	4%
13. Ha aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social, etc.	58%	33%	4%	1%	4%

14. Ha aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás. Por lo cual no le incomoda que alguno de sus compañeros corrija su trabajo.	55%	36%	5%	0%	4%
15. Para ser responsable de sus actos, debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal.	2%	9%	45%	40%	4%
PROMEDIO GENERAL DE LA CATEGORIA: <u>83%</u> DE PERCEPCION POSITIVA					

- Esta categoría se encuentra en parámetros de excelencia y está ubicada en la zona verde, ya que los servidores públicos consideran en un 83% que hay respeto en la institución.
- La pregunta donde se observa opacidad es la 15, en la cual el servidor reconoce la falencia del respeto de los directivos con sus empleados, lo cual amerita un intervención teniendo en cuenta que el respeto de los directivos con sus empleados debe ser respetuosa y coherente reconociendo y dándole valor de manera digna a todo el personal

7

Conclusión

Como resultado general se indica que los trabajadores tienen altos rasgos de respeto hacia la entidad y esto se ve reflejado en muchos puntos de vista, como la comunicación, coherencia, promoción de valores, reconociendo de manera digna a las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor o cualquier otra condición.

Recomendación

Generar un aumento en la comunicación asertiva que genere ese ámbito de respeto de los directivos con respecto al actuar con independencia de trabajadores y grupos de interés particular con el fin de alcanzar un nivel de excelencia.

Acciones mejoramiento:

Fortalecer las acciones comunicativas entre los directivos y los colaboradores de la institución a través de mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, correo electrónico, que ayuden a mejorar la implementación del respeto mutuo.

IV. COMPROMISO

PREGUNTA	TDEA	DEA	DESA	TDSA	NR
16. Cuando existe un trabajo urgente y un ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, pues la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea.	49%	44%	2%	0%	
17. Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesionales utilizando para su beneficio económico la información que reunió mientras se desempeñaba en una entidad pública. Él argumenta que está actuando como lo haría el resto de la sociedad.	5%	18%	45%	28%	
18. Cuando tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar su obligación en los demás, pues esto no genera un compromiso con la entidad y la sociedad.	53%	39%	2%	2%	
19. Debe aceptar un trabajo de contrato freelance, pues esto no afecta su horario laboral.	7%	29%	41%	16%	
20. Debe proponerle a su nuevo jefe algunos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus obligaciones han sido rezagadas desde que ingresó a la entidad.	26%	58%	12%	1%	
PROMEDIO GENERAL DE LA CATEGORIA: <u>75%</u> DE PERCEPCION POSITIVA					

8

- La categoría se encuentra en la zona de la franja amarilla, ya que su puntaje es de 75%, señalando a la entidad que este aspecto evaluado, se encuentra en parámetros de consolidación.
- Se presenta opacidad en la pregunta 19, donde se observa que algunos colaboradores estarían dispuestos a aceptar un contrato FreeLancer, lo cual pone en riesgo el grado e compromiso hacía las actividades que desempeña en la institución.

Conclusión

Esta categoría nos indica que los empleados del hospital tienen la percepción sobre un buen compromiso y participación del servicio público en la vida institucional, sin embargo, este aspecto se encuentra en una etapa de fortalecimiento para fomentar un mejor compromiso con su puesto de trabajo.

Recomendación

Mantener un plan de acción para lograr la consolidación y el mejoramiento de los derechos con el compromiso institucional.

Acciones de mejoramiento

Promover el compromiso en todos los empleados para el fortalecimiento de las responsabilidades adquiridas como colaborador de la entidad, enfocado a servir a través de buenas prácticas éticas.

V. DILIGENCIA

PREGUNTA	TDEA	DEA	DESA	TDSA	NR
21. Debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presenta con soluciones fáciles. Cuando la labor sea difícil de resolver, debe ignorarla y no solucionarla.	7%	11%	38%	40%	4%
22. Cuando nota que el valor de sus viáticos son mayores a los gastos que tiene en territorio, debe hospedarse y comer en lugares más costosos con el fin de gastar todos los recursos que le han destinado.	2%	8%	53%	31%	6%
23. En la reunión semanal de su grupo, el jefe ha notado que uno de sus servidores no cumple con las tareas designadas a tiempo, por lo cual siempre debe pedir ayuda y tiempo adicional para cumplirlas; como es muy amable y genera un clima laboral favorable, el jefe ha decidido acceder a los requisitos de esta persona.	5%	28%	50%	14%	3%
24. Siempre que sea eficiente, no es tan grave que tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo.	4%	9%	45%	37%	5%
25. Si desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia. Así no olvidará ninguna de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad.	45%	45%	4%	1%	5%
PROMEDIO GENERAL DE LA CATEGORIA: <u>69%</u> DE PERCEPCION POSITIVA					

- El promedio general es de 69%, se sitúa en la zona de la franja amarilla, lo cual nos indica que la entidad está desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento sobre este valor de la diligencia, con algunos vacíos y debilidades.
- Es primordial tener en cuenta el reactivo 21 y 23 de los cuales se ve notoria falencia y el servidor reconoce que sus funciones y responsabilidades las maneja de la manera menos clara posible no optimizando el uso adecuado de los recursos del estado ni la buena comunicación con compañeros de trabajo

Conclusión

Los resultados de esta categoría se encuentran en una etapa de fortalecimiento, aunque estos resultados generales son afectados por altos niveles de opacidad.

Recomendaciones

Promover en los colaboradores el uso responsable de los recursos públicos, así como el cumplimiento de los tiempos estipulados para el logro de cada obligación, asegurando la calidad en el servicio.

Acción de mejoramiento

Generar jornadas de sensibilización en torno al valor de la diligencia, clarificando la importancia de no malgastar los recursos públicos, especialmente el tiempo, por lo cual se debe evitar postergar actividades o evadir responsabilidades de su puesto de trabajo.

10

VI. JUSTICIA

PREGUNTA	TDEA	DEA	DESA	TDSA	NR
26. En su trabajo diario, los servidores públicos deben darle un trato igualitario a todos sus compañeros.	62%	32%	1%	1%	4%
27. Un servidor público conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión.	54%	38%	2%	1%	5%
28. En todas las entidades del Estado, la meritocracia se ha convertido en la práctica concurrente para la contratación de personal.	19%	43%	24%	10%	4%
29. Los servidores públicos son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, brindar las mismas oportunidades a todas las personas.	44%	47%	4%	1%	4%
30. Un servidor público no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo.	40%	44%	10%	1%	5%
PROMEDIO GENERAL DE LA CATEGORIA: <u>79%</u> DE PERCEPCION POSITIVA					

- El promedio general de la categoría es de 79% y se sitúa en la zona de la franja amarilla, lo cual nos indica una entidad que es percibida por sus servidores públicos en un estado que busca su consolidación y se debe trabajar en fortalecer el ítem.
- Se observa opacidad en la pregunta 28, donde se evidencia que el principio de imparcialidad no es reconocido plenamente en la institución.

Conclusión

Los resultados de esta categoría se encuentran en un nivel de la zona amarilla lo cual implica una consolidación de los valores en los colaboradores para poder alcanzar la excelencia.

Recomendaciones

Se propone que el proceso de contratación que se encuentra documentado, sea divulgado, de tal manera que se tenga accesibilidad a nivel interno de la entidad y externo hacia la comunidad para incrementar la percepción de transparencia.

Acción de mejoramiento:

- Compartir a los empleados y público en general sobre los procesos de contratación que maneja el hospital en sus diferentes áreas.
- Diseñar y desarrollar estrategias para el reconocimiento de experiencias exitosas en materia de calidad, responsabilidad y cumplimiento con los deberes.

11

RESULTADOS GENERALES

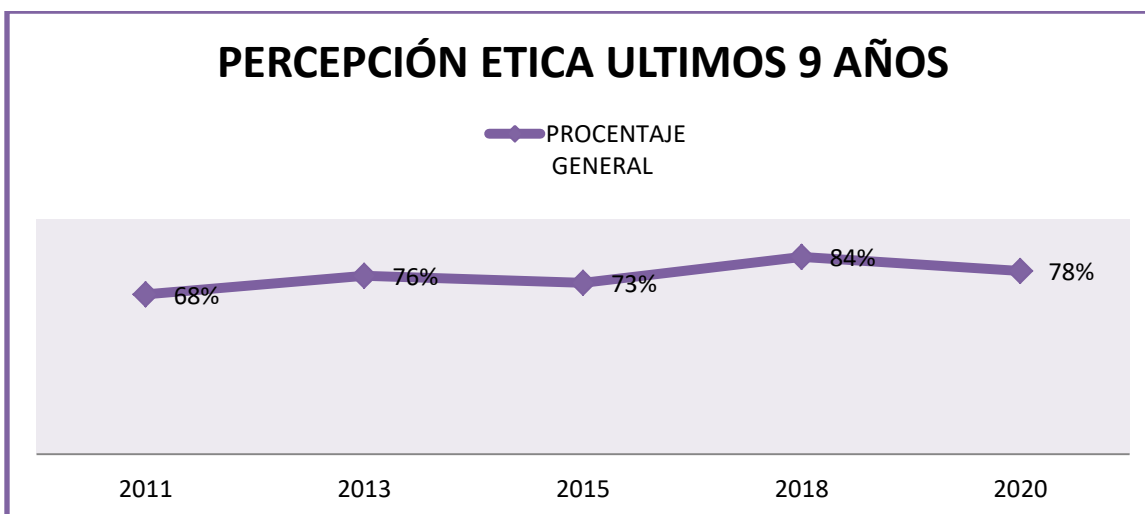
CATEGORIA	RESULTADO	PARÁMETRO CROMÁTICO	PLAN DE MEJORA
Código de integridad	88		Implementar la caja de herramientas para promover el código de integridad en la entidad.
Honestidad	77		Concientizar en la importancia de actuar fundamento en la verdad, cumpliendo sus deberes con transparencia y rectitud.
Respeto	83		Socialización de la guía de agresiones y activación del centro de escucha.
Compromiso	75		Fortalecer los programas de humanización, recalando respeto a usuarios y compañeros.
Diligencia	69		Capacitar a los colaboradores para cumplir sus deberes, con prontitud, destreza y eficiencia.
Justicia	79		Generar apropiación del concepto de imparcialidad en los colaboradores.
PROMEDIO GENERAL: <u>78%</u> DE PERCEPCION POSITIVA			

MEDICIONES HISTORICAS

Para el año 2020 el resultado general del diagnóstico de gestión ético de la entidad es de 78% la cual se ubica en la franja amarilla.

A continuación se muestra la comparación con las encuestas realizadas anteriormente:

AÑO	RESULTADO GENERAL DE PERCEPCION ETICA O DE INTEGRIDAD
2011	68%
2013	76%
2015	73%
2018	84%
2020	78%



12

El promedio observado en las mediciones históricas permite inferir que en la institución existen objetivos claros en relación al enaltecimiento al servidor público en su labor; la consolidación una gestión humana moderna, eficiente, transparente, focalizada y participativa al servicio de los ciudadanos en el HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ y consolidación a la Entidad como eficiente, técnica e innovadora al servicio de toda la ciudadanía.

De acuerdo a esto se pudo observar que en los años anteriores las percepciones de integridad anteriormente llamado “gestión ética” los porcentajes generales no fluctuaron notablemente en relación a la del año actual.

Es de aclarar, que en la vigencia 2020 se implementó un test emanado del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el cual pretendía generar indicadores respecto al código de integridad y acorde a esos datos generar la revisión y reestructuración para darle cumplimiento y transparencia a la participación del servidor público hacia el cumplimiento del código de integridad en su entorno laboral hospitalario.

En relación a lo expuesto se permitió desarrollar un ejercicio claro de valoración del estado en cada una de las dimensiones las cuales se estructuró claramente el modelo integrado de percepción de integridad con el propósito claro de que el HOSPITAL UNIVERSITARIO ERASMO MEOZ logre como entidad prestadora de la salud logre contar con una línea base respecto al fortalecimiento como institución.