CÓDIGO DE INTEGRIDAD

ELABORO		**REVISO**	**APROBÓ**
Nombre SANDRA C. TORRES	**Nombre JOSE LUIS RODRIGUEZ**	**Nombre: DR. YECID CALDERON**	**Nombre AIXA JOVANA CIFUENTES BELTRAN**
Cargo: ASESOR DE CALIDAD	**Cargo:** ASESOR DE PLANEACIÓN	**Cargo:** ASESOR DE CONTROL INTERNO	**Cargo:** Gerente
Fecha: 02-12-2018	**Fecha: 02-12-2018**	**Fecha: 02-12-2018**	**Fecha: 02-12-2018**
Firma	Firma	Firma	Firma

OBJETIVO

Empoderar la ESE Hospital Salazar de Villeta en el departamento como una institución con colaboradores y funcionarios públicos íntegros en sus actuaciones diarias profesionales y personales.

Propender por que las percepciones, actitudes y comportamiento de colaboradores y funcionarios públicos de la ESE reflejen la dinámica gerencial y administrativa enmarcada en los valores y principios institucionales de nuestra plataforma estratégica

La construcción participativa de nuestro código de integridad permitió conocer las perspectivas de los funcionarios y colaboradores desde su experiencia, y las dinámicas y exigencias del servicio, las actitudes que caracterizan una prestación íntegra del mismo; nos permitió recopilar la información institucional para fundamentar la plataforma estratégica y generar una renovación administrativa basado en un proceso pedagógico interpersonal fundamental y enmarcado en la humanización y respeto .

La manera en que los padres, como primeros educadores, y líderes del primer nodo de valores y principios, la forma en que nos comportamos con nosotros y con todas las personas que ingresan y participan de nuestro circulo será el primer referente, y tal vez el más fuerte que caracteriza nuestras actuaciones

HONESTIDAD

La honestidad es un comportamiento que se ajusta a los valores de verdad y justicia. Puede entenderse también como el respeto a la verdad y al derecho de los demás.

Ser honesto es ser sincero, franco, no tener segundas intenciones en el trato con las otras personas ni nuestros compañeros de trabajo, no sacar ventaja de las posibles debilidades o situaciones de inferioridad o debilidad de los funcionarios o colaboradores de la ESE, ni de los usuarios y sus familias.

La cualidad de la honestidad como cualquier otro valor de nuestro código de integridad es reflejo de las enseñanzas adquiridas en el primer nodo de valores socialmente conocido LA FAMILIA, pero también del ejemplo cotidiano: por eso es fundamental que la Institución en su conjunto asuma la importancia de la honestidad como valor.

El valor de la honestidad es indispensable para que exista confianza y armonía entre los funcionarios y colaboradores de la ESE, que incluye un modo de vivir coherente entre lo que se piensa se dice y lo que finalmente se hace.

En las diferentes actuaciones labores y personales de los servidores públicos este valor se refleja en justicia, equidad, ecuanimidad, neutralidad, rectitud, objetividad, cautela, reserva.

Proceder con honestidad es una decisión personal y se incorpora a la forma de vida de cada uno; es un valor que debe ser permanente, que siempre está inmerso en nuestro proceder.

- **Lineas de accion o estrategias**

Fidelidad a la Plataforma estratégica y plan de gestión gerencial

Hablar siempre con la verdad, no inventar o exagerar cosas personales o de los otros.

No revelar los aspectos negativos de un compañero de trabajo ya que se puede caer en la murmuración, en la calumnia o en la difamación.

Aceptar los errores y fallas cometidas, así como sus consecuencias; rectificar y pedir perdón

Evitar criticar negativamente las decisiones Gerenciales con personas que no conozcan la situación, es mejor dirigirse a la fuente

Diferenciar y reconocer explícitamente los méritos de los demás, sobre todo si podrían parecer nuestros.

RESPETO

"Actuar de la manera en que nos gustaría que los demás obraran con nosotros o nuestros seres más queridos."

Un funcionario o colaborador de la ESE puede "respetar" a otro/a sin tener que adherirse a lo que esta piensa o a la forma en la que actúa; Es decir, puedo no pensar como el otro/a pero no por eso debo ofenderlo o discriminarlo.

Este valor resulta clave para que la institución logre permanecer unida a lo largo del tiempo, se debe tener en cuenta que en esta institución no sólo conviven servidores públicos de diferentes grupos sociales, de culturas diversas, con niveles Académicos diferentes, sino que también se desenvuelven en un área de influencia que deber ser valorada y respetar sus características.

- **Lineas de accion o estrategias**

Respeto por la jerarquía: la Gerencia tiene la facultad de disponer, ordenar e implementar acciones en la ESE; como servidores públicos es un deber justamente respetarla, hacer caso a lo que la Gerencia establece.

Respetar la alta dirección, líderes y responsables de procesos, sin olvidar o desconocer el conducto regular.

Respeto al otro: un servidor público de la ESE respetara a otro más allá de sus diferencias, condiciones sociales o jerárquicas dentro y fuera de la ESE

Respeto a uno mismo: se hace alusión a valorar y apreciar las propias convicciones y creencias, más allá del entorno y de las de los demás colaboradores de la ESE. Si un servidor no se no se valora a sí mismo, difícil es que logre valorar todo aquello que lo rodea, respetando la diferencia.

Respeto a la normatividad vigente: todos los servidores públicos debemos acogernos a estas para dar cumplimiento, más allá de las convicciones personales. Si no, la prestación de servicios en la ESE o el alcance administartivo irían en contravía de los determinantes gubernamentales

Como servidor público de la ESE Hospital Salazar de Villeta, Soy amable todos los días, con mis palabras, gestos y actitudes, sin importar la condición social de mis compañeros usuarios y sus familias.

Bajo ninguna manera atenderé al cliente interno o cliente externo discriminatoriamente, grosera, o hiriente, según lo socialmente establecido.

No baso mis actuaciones o decisiones en presunciones estereotipos o perjuicios

Reflejare como funcionario y colaborador de la ESE: Admiración, estimación, decencia, decoro, honor, nobleza, dignidad, consideración, Prudencia, cortesía, por el cliente externo y el cliente interno.

COMPROMISO

Es un valor que siempre debe estar en nuestra mente y con una clara concepción de su significado, enmarcado especialmente en un sentido amplio de responsabilidad. En ese sentido, el compromiso, muchas veces, está ligado con ese gran valor de la responsabilidad, Así en este contexto administrativo y asistencial: los planes de acción, los proyectos, la definición de objetivos, indicadores y estándares que hacen parte de los planes estratégicos institucionales, están completamente articulados con los responsables de los mismos y con las obligaciones que estos adquieren para poderles dar cumplimiento.

Ahora bien, cuando se trata de realizar acciones, cambiar actitudes, disponer espíritus, generar sinergias, integrar equipos de trabajo y articular esfuerzos en busca de objetivos y metas comunes, el compromiso se vuelve completamente indispensable, Son personas que han creado lazos afectivos muy potentes con su empresa. Se identifican tanto con ella que sienten como suyos los proyectos, problemas o éxitos de la ESE, El Compromiso Afectivo genera una experiencia emocional que hace que las personas den más allá de lo esperado en beneficio de la Institución.

La actitud de un servidor con este valor del COMPROMISO refleja fidelidad pacto convenio responsabilidad tener palabra

Una actitud negativa como servidor es relevante porque afecta mi trabajo

- **Líneas de acción**

Existen 10 componentes que hay en medir a un empleado comprometido. Estos son los puntos que comprometen a los empleados y, si se mejoran, pueden crear una cultura de la ESE

Reconocimiento

La falta de reconocimiento es el mayor motivo por la cual personas dejan sus trabajos. La institución con empleados comprometidos y una buena cultura de compañía tienen una cantidad menor significable de renuncias voluntarias.

Retroalimentación

Los empleados esperan la retroalimentación que puede ayudarles a sobresalir en su trabajo. Comúnmente, los líderes no proporcionan retroalimentación

Felicidad

Es importante mantener un ojo en la felicidad de los empleados ya sea dentro o fuera del trabajo. Los empleados felices son un 12% más productivo y apasionados hacia su trabajo.

Crecimiento Personal

Los empleados quieren crecer dentro y fuera de su trabajo. Los humanos son genuinamente motivados a tener autonomía, autoridad y propósito, que son parte del crecimiento profesional y como persona.

Satisfacción

Los empleados tienen que estar satisfechos con su ambiente y disfrutar donde trabaja. También es importante saber si los empleados están totalmente satisfechos con sus salarios y beneficios.

Relación con los Directivos

Tener una buena relación con la alta dirección permitirá a los empleados trabajar con mayor facilidad y felicidad. Existe una vieja expresión que dice “Las personas no renuncian a su trabajo, renuncian a su jefe”, así que es de gran beneficio ver de qué manera funcionan los equipos, y más aún que tan comprometidos con el código de integridad institucional están los directivos

Relación con los compañeros de trabajo.

Sentirte parte de un equipo puede tener mejores efectos en el compromiso y la motivación. Es importante optimizar la frecuencia y los espacios amigables en la comunicación entre empleados.

Alineación con la compañía

Es de gran valor saber cómo se sienten los empleados acerca de su misión, valores y plataforma estratégica de la ESE. Esto ayuda con el compromiso y da un claro significado del porqué están

La disponibilidad: se da en personas que cuando hace falta un esfuerzo extra, un voluntario o prestar ayuda a un colega se muestran receptivos y están ahí dispuestos a marcar la diferencia.

El compromiso de los empleados es la responsabilidad emocional que un empleado tiene hacia la ESE. Muchas personas comúnmente confunden este compromiso con la felicidad del empleado o la satisfacción del empleado, y a pesar de que están cerca, no es necesariamente la definición correcta.

El compromiso viene de qué tan bien se alinean las metas y valores personales de un empleado con las metas y valores de la ESE

Cuando un empleado está comprometido, quieren ver a la Institución ser exitosa y están dispuestos a esforzarse sin que se les pida.

Puntos clave

El compromiso de los empleados es el compromiso que los empleados tienen hacia sus organizaciones.

Mejorar el nivel de compromiso es fácil, solo necesitas enfocarte en las cosas correctas de cada proceso y las capacidades y disposición de los líderes.

Apoyar y alentar a tus empleados incluyéndolos, entrenándolos y cuidándolos.

Cuando los empleados están comprometidos, ellos darán una mejor experiencia a los clientes, lo cual llevará a mejores y mayores beneficios.

DILIGENCIA

“ Lo público es de todos y no se desperdicia “

En su sentido popular y más extendido, “diligencia” equivale a cuidado y actividad en ejecutar algo que debe ser hecho con solicitud, prontitud y agilidad.

Rapidez Prontitud Cuidado Esmero Dedicación

Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral

Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares de calidad calidez seguridad y humanización del servicio No se valen cosas a medias.

Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros

No postergo las decisión

JUSTICIA

Recuerda que las virtudes son adquiridas en un primer momento mediante la educación y el promover los actos virtuosos. Es el hogar el lugar ideal y primero para educar en justicia.

Actúo con imparcialidad como funcionario o colaborador de la ESE

Garantizando los derechos de las Personas, y usuarios en cuanto a la equidad, igualdad y sin discriminación.

La justicia es la virtud moral que consiste en la constante y firme voluntad de dar al prójimo lo que les es debido. Dispone a respetar los derechos de cada uno y a establecer en las relaciones humanas la armonía que promueve la equidad respecto a las personas y al bien común.

Como servidor público en servicios de salud nuestro debe ser es reflejar honestidad, rectitud y, sobre todo, compasión y humanización

Que se refleje equidad, honradez, imparcialidad, rectitud, razón en cada una de nuestras actuaciones

No permitamos que se cometan atropellos contra nosotros mismos ni contra los demás.

El valor de la justicia no se limita a los asuntos legales, se extiende a la vida diaria procurando que cada quien reciba lo que le corresponde y tomando decisiones que no afecten negativamente a los demás, abandonar la soberbia y el orgullo ante las relaciones interpersonales.

Ser justo en tus acciones y decisiones. Desde la alta dirección es importante que se socialice la toma de una decisión u otra y con base en qué circunstancias se actuó o se decidió sin dar explicaciones de fondo.

Tips para sus empleados

Es importante que la ESE cree un ambiente donde las personas quieran trabajar, porque los grandes talentos sienten más atracción a este tipo de ajuste.

Tratar empleados con respeto

Trata a tus empleados de la manera que te gustaría que te trataran. Ofrece tiempo flexible, porque la vida se pone entre el trabajo todo el tiempo y crea un ambiente de confianza y transparencia.

Una investigación de la Universidad de Georgetown encontró que la flexibilidad es importante para los empleados, con un 80% de empleados diciendo que serían más felices con opciones de mayor flexibilidad de trabajo. De los trabajadores que ya tienen esa flexibilidad en el trabajo, el 90% dijo que ésta facilita esa balanza de trabajo-vida.

Un estudio realizado por la Universidad de Harvard demostró que mejorar la confianza y compromiso de los empleados crea un ambiente que los mantiene felices, comprometidos y productivos como miembros del equipo.

Deja que los empleados sean ellos mismos

Hay mucha filosofía detrás de dejar que los empleados sean ellos mismos en el trabajo.

Uno de las preguntas favoritas de la entrevista es "¿En escala del 1 al 10, qué tan raro eres?" ya que esto alienta y les recuerda a los trabajadores ser únicos, y que aceptan que las personas sean "raras" dentro de la empresa.

Esto se llama Autenticidad de Expresión. Cuando las personas comienzan a no comportarse como ellos mismos, empiezan a cuestionarse y pierden compromiso con la empresa.

Dar para recibir

La ESE debe proporcionar completo valor a la comunidad o sociedad. Esta es una manera fácil para tener a los empleados apasionados hacia la institución

Comienza por el por qué

Esto se trata de entender tu propósito. Ésta es la clave para que los servidores públicos puedan volverse apasionados sobre su trabajo. Necesitan entender el por qué están haciendo lo que hacen.

Puntos clave

El compromiso de los empleados y servidores públicos es el compromiso que los e tienen hacia la institución .

Mejorar el nivel de compromiso es fácil, solo necesitas enfocarte en las cosas correctas.

Apoyar y alentar a tus empleados incluyéndolos, entrenándolos y cuidándolos.

Cuando los empleados están comprometidos, ellos darán una mejor experiencia a los clientes, lo cual llevará a mejores y mayores beneficio.