
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA
Construimos Confianza

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN
Oficina de Auditoría Interna
Construimos Confianza

INFORME DE MEDICIÓN PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL AÑO 2018

EQUIPO OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

CARLOS URIEL LÓPEZ RÍOS
Jefe de Auditoría Interna

JOSE HERIBERTO VARGAS LEMA
Profesional de Auditoría Interna

MARÍA JANETH AGUDELO ARANGO
Profesional de Auditoría Interna

KARINA RUIZ DE LA HOZ
Profesional de Auditoría Interna

JULIO SUESCÚN MONTOYA
Técnico Administrativo de Auditoría Interna

VALERIA RIVAS ARTEAGA
Practicante U de A – Profesional en Administración en Salud

Medellín
2018

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

CONTENIDO

I.	GENERALIDADES	5
1.1.	Objetivo	5
1.2.	Fundamento Normativo	5
1.3.	Documentos Base	5
1.4.	Terminología básica.....	6
II.	BASES DE LA MEDICIÓN DE PERCEPCIÓN ÉTICA	7
2.1.	Modelo USAID.....	7
2.2.	Adaptación del Modelo.....	7
2.3.	Objetivo del Indicador.....	8
2.4.	Etapas de la medición.....	8
2.5.	Niveles de Desagregación.....	8
2.6.	Afirmaciones.....	9
2.7.	Sistema de Indicadores y ficha técnica.....	9
2.8.	Valoración cromática	9
2.9.	Detalle de los Niveles de Desagregación y Afirmaciones.....	10
2.10.	Formato Medición de la Percepción Ética	14
2.11.	Calificación de las afirmaciones.....	14
III.	PARÁMETROS DE LA MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA 2018.	15
3.1.	Ficha técnica de la Encuesta.....	15
3.2.	Coordinación del proceso de la Encuesta.....	15
3.3.	Clasificación del universo de la población	16
3.4.	Tamaño de la Muestra.....	16
3.5.	Selección de las personas a encuestar	17
3.6.	Aplicativo para la realización de la encuesta.....	17
3.7.	Limitaciones del proceso de encuesta.....	17
3.8.	Metodología de tabulación y consolidación de respuestas	17
3.9.	Consolidado de la Información	18
IV.	RESULTADOS MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA AÑO 2018.	24
4.1.	Percepción ética global año 2018.....	24
4.2.	Percepción ética global años 2013 – 2018.....	24
4.3.	Percepción ética por niveles de desagregación año 2018.....	24
4.4.	Clasificación ascendente por Niveles de desagregación año 2018.....	26
4.5.	Clasificación ascendente por Afirmaciones año 2018.....	26
4.6.	Clasificación Últimas Afirmaciones año 2018.....	27
4.7.	Percepción ética consolidado global - Afirmaciones 2018.....	28
4.8.	Percepción ética por cada nivel de desagregación	31
V.	-SOCIALIZACIÓN Y VALIDACIÓN DEL INFORME	39
VI.	APUNTES PARA LA REFLEXIÓN.....	40
VII.	CONCLUSIONES.....	40

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

RELACIÓN DE TABLAS.

Nro.		Página.
1	Afirmaciones por Nivel de Desagregación.....	9
2	Rangos y Valoración Cromática.....	9
3	Formato Medición de la Percepción Ética.....	14
4	Valoración numérica de respuestas.....	14
5	Ficha Técnica.....	15
6	Universo de la Población.....	16
7	Distribución de la muestra.....	16
8A	Matriz Consolidación de Respuestas.....	19
8B	Matriz Consolidación de Respuestas.....	20
8C	Matriz Consolidación por Cargos.....	21
8D	Matriz Consolidación por Cargos.....	22
8E	Matriz Consolidación por Cargos.....	23
9	Percepción Ética año 2013 – 2018.....	24
10A	Percepción Ética por Niveles de Desagregación.....	25
10B	Percepción Ética por Niveles de Desagregación.....	25
11	Clasificación ascendente por Niveles de Desagregación Año 2018.....	26
12	Clasificación de Primeras Afirmaciones – Año 2018.....	27
13	Clasificación Últimas Afirmaciones – Año 2018.....	28
14A	Percepción ética global consolidada 2018.....	29
14B	Percepción Ética global consolidada 2018.....	30
15	Percepción principios y valores éticos personales.....	31
16	Percepción principios y valores éticos en la entidad	32
17	Percepción Liderazgo de los directivos en la gestión pública	33
18	Percepción Relaciones con los servidores públicos	34
19	Percepción relaciones con los contratistas y proveedores	35
20	Percepción relaciones con otras entidades públicas	36
21	Percepción relaciones con la comunidad.....	37
22	Percepción relaciones con el medio ambiente.....	38
23	Percepción construcción y aplicación del referente ético.....	39

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

PRESENTACIÓN

La Oficina de Auditoría Interna, en cumplimiento de sus funciones y en especial la de “Planear, dirigir y organizar la verificación y evaluación del Sistema Institucional de Control Interno - SICI”, presenta los resultados de la medición de la percepción ética de la institución del año 2018.

La medición de la percepción ética es un indicador definido en la caracterización del proceso Evaluación del Sistema de Control Interno, y la forma de realizarlo se describe en el numeral 5 del procedimiento “Planeación de la Evaluación del Sistema de Control Interno” orientado a indagar sobre el ambiente de gobierno.

El presente Informe, es el primero que se realiza con fundamento en el nuevo Modelo de Percepción Ética adopta por la entidad, se enmarca en la Línea III. Eje I. Aseguramiento: Auditoría Interna Innovadora y en la Línea V, Contexto, Información y Análisis que hacen parte del Plan Estratégico 2017 – 2021 **“Construimos Confianza”** de la Oficina de Auditoría Interna.

Este documento de la Medición de la Percepción Ética 2018, se estructura en ocho capítulos. En el primero se enuncian las generalidades y el componente legal y normativo; en el segundo se establecen las bases de la medición de la percepción ética. Por su parte, en el tercero se desarrolla los parámetros de la medición de la percepción ética. En el capítulo cuarto, se muestran los resultados de la medición de la percepción ética del año 2018. En el quinto capítulo se describe el proceso de socialización del presente informe; en el sexto se enuncian algunas reflexiones para el análisis; y en el último se relacionan las conclusiones.

En la línea de agregar valor a la organización, nos anima el propósito de continuar liderando, desde la Oficina de Auditoría Interna, estrategias y acciones que contribuyan, desde la evaluación del gobierno, el control y los riesgos, a la consolidación, afianzamiento y sostenibilidad de los propósitos del Hospital General de Medellín, en el marco de la Mega definida para el año 2027.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA
Construimos Confianza

I. GENERALIDADES.

1.1. Objetivo.

Presentar los resultados de la encuesta de medición del indicador “Percepción Ética Positiva del Hospital General de Medellín de los funcionarios y servidores” correspondiente al año 2018.

1.2. Fundamento Normativo.

- 1.2.1. Ley 1122 de enero 9 de 2007, “Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones”.

Artículo 40. Literal h): “Vigilar que las Instituciones aseguradoras y prestadoras del Sistema General de Seguridad Social en Salud adopten y apliquen dentro de un término no superior a seis (6) meses, un Código de conducta y de buen gobierno que oriente la prestación de los servicios a su cargo y asegure la realización de los fines de la presente ley”.

- 1.2.2. Circular Instructiva N° 45 de 2007 de la Superintendencia Nacional de Salud. Códigos de Ética y de Buen Gobierno.

“Es de particular jerarquía, a juicio de la Superintendencia Nacional de Salud, que se dé inicio y se ejecuten los procesos de elaboración del Código de Ética (Conducta) y del Código de Buen Gobierno que han de asumir todos los actores del Sistema de Seguridad Social en Salud de Colombia, tal como se precisa en el literal h) del artículo 40 de la Ley 1122 de 2007”.

- 1.2.3. Resolución 215 de Gerencia HGM de junio 20 de 2008. “Por medio del cual se unifica en un solo documento el Código de Ética y el Código de Buen Gobierno”.

- 1.2.4. Resolución 034 de Gerencia HGM de enero 28 de 2008. “Por la cual se formaliza el uso del Manual de Indicadores de Gestión de la institución”.

- 1.2.5. Decreto 1083 de mayo 26 de 2015, Decreto Único Reglamentario de la Función Pública.

Capítulo 6. Modelo Estándar de Control Interno. Artículo 2.2.21.6.4. Implementación Fase II. Acuerdos, Compromisos y Protocolos Éticos.

1.3. Documentos Base.

- 1.3.1. Instrumento de Auditoría N° 7. Medición de la Percepción Ética Institucional. Revisado por Comité Coordinador de Control Interno el 15 de agosto de 2018 y aprobado por la Junta Directiva el 14 de septiembre de 2018 mediante Acta No. 75.

- 1.3.2. Macroproceso de Evaluación del Sistema de Control Interno. Caracterización del Proceso. Código EV-EVC-CI.

- 1.3.3. Procedimiento Planeación de la Evaluación del Sistema de Control Interno. Código EV-EVC-CI001.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

- 1.3.4. Manual de Indicadores de Gestión. Proceso Gestión de la Información Clínica y Administrativa Código AP-INF-CA003M01 Versión 00. Documento que contiene, en la página 107, el Indicador Proporción de Percepción Ética Positiva del HGM, observada por funcionarios y servidores.
- 1.3.5. Código de Ética y Buen Gobierno 2016 - HGM. Intranet Institucional. Pág. 24
- 1.3.6. Modelo de Gestión Ética para las Entidades del Estado. Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. USAID, 2006.

1.4. Terminología básica.

▫ Código de Ética y Buen Gobierno

Es una declaración de los principios y valores de comportamiento (ética) y de buena gestión administrativa con los cuales se compromete toda la institución para con sus pacientes, familiares, proveedores y sus propios funcionarios en cumplimiento de su misión institucional como entidad pública prestadora de servicios de salud.

▫ Confianza.¹

Esperanza firme que se tiene en una persona o cosa. Es el resultado de juicio que se hace sobre una persona para asumirla como veraz, competente o interesada en el bienestar de uno mismo.

▫ Conflicto de intereses.

Situación en virtud de la cual una persona, en razón de su actividad, se encuentra en una posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta.

▫ Ética Pública.²

Son las pautas que orientan la gestión de aquellas personas que desempeñan a una función pública. Se refiere a la disposición interna de quienes dispensan servicios públicos para cumplir cabalmente con los postulados y mandatos de la Constitución y la ley acerca de cómo debe ejercitarse dicha función en términos de eficiencia, integridad, transparencia y orientación hacia el bien común.

▫ Gestión Ética.

Es la actuación autorregulada de los agentes públicos, orientada a asumir sus responsabilidades frente a los grupos con los que interactúan, a encaminar sus acciones hacia el establecimiento de modelos de trabajo orientados por la ética pública y a ajustar los planes estratégicos y estructuras organizacionales hacia la búsqueda de los fines sociales que garanticen la aplicación de los Derechos Humanos integrales

¹ Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. USAID. 2006.

² Circular Instructiva N° 45 de 2007 – Superintendencia Nacional de Salud.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

y el mejoramiento de las condiciones de vida de toda la población – en especial de la más vulnerable – según lo ordenan la Constitución y la Ley.

▫ **Percepción Ética.**³

Es la que tienen los servidores públicos de la entidad acerca de los valores y las prácticas éticas que se dan en el conjunto de organización, en un determinado momento.

▫ **Opacidad.**

Falta de claridad y transparencia, especialmente en la gestión pública.

▫ **Servidor público**

Toda persona natural que mediante relación de trabajo y bajo continuada dependencia y subordinación ejerce funciones públicas en forma permanente o temporal a una entidad estatal, atribuidas al cargo o la relación laboral y que constan en la Constitución Política, la ley o el reglamento o le son señaladas por autoridad competente.

II. BASES DE LA MEDICIÓN DE PERCEPCIÓN ÉTICA.

2.1. Modelo USAID.⁴

Desde el año 2013 hasta el año 2017, el Hospital utilizó un instrumento medición de la percepción ética adoptado parcialmente del modelo Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado, publicado en el año 2006, y que tiene sus orígenes en la cartilla “Gestión Ética para Entidades Públicas” y su respectivo “Manual de Implementación”, y publicados en el año 2003 por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional – USAID (por sus siglas en inglés, United States Agency for International Development).

En el año 2018, la entidad acogió la propuesta de la Oficina de Auditoría Interna de adoptar integralmente el modelo USAID del año 2006, en lo que se denominó: Instrumento de Auditoría Interna N° 7 – Medición de la Percepción de la Gestión Ética Institucional – Actuar Bien, aprobado por la Junta Directiva en su sesión del 12 de octubre de 2018.

Dado que, para la medición del año 2018, se adoptó un nuevo instrumento, así que implicó cambios en el número de afirmaciones contenidas en cada uno de los niveles de desagregación, al pasar de 37 a 66 afirmaciones; así como en las opciones de selección, en los análisis que se presentan a continuación no se incluyen comparaciones de este año con los años anteriores.

2.2. Adaptación del Modelo.

La entidad incorporó en el instrumento de medición, integralmente los elementos del Modelo USAID, entre los cuales están los siguientes:

³ Modelo de Gestión Ética para las Entidades del Estado. USAID, 2006.

⁴ Ibidem.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

- Niveles de desagregación (9),
- Afirmaciones (66),
- Opciones de selección: (6),
- Asignación de puntajes: de 0 a 5.

2.3. Objetivo del Indicador.

El objetivo del indicador es: “Medir la percepción ética que los funcionarios y servidores tienen de las actuaciones que se ejecutan en las relaciones internas y externas del hospital, para identificar y emprender oportunidades de mejora en cumplimiento del Código de Ética y Buen Gobierno de la Institución” tal como se establece en el indicador “Proporción de percepción ética positiva del HGM, observada por funcionarios y servidores”.

2.4. Etapas de la medición.

De acuerdo a lo definido en el Instructivo N° 7 - Medición de la Percepción Ética, para realizar la medición se cumplieron las siguientes etapas:

- 2.4.1. Alistamiento para la recolección de la información, con tres actividades: determinación de la muestra poblacional, alistamiento de materiales y aplicación de las encuestas.
- 2.4.2. Consolidación de la información, con las siguientes actividades: calificación de las respuestas, consolidación por afirmación y/o reactivo según el nivel de cargo y general, consolidación por nivel de desagregación y/o categoría de análisis y consolidación del diagnóstico ético de la entidad.
- 2.4.3. Análisis de la información, con las siguientes actividades: valoración cromática, presentación de los resultados y elaboración del informe de diagnóstico.

2.5. Niveles de Desagregación.

Los nueve (9) niveles de desagregación que se evalúan en la medición de la percepción ética son los siguientes:

- I. Principios y valores éticos personales.
- II. Principios y valores éticos en la entidad.
- III. Liderazgo de los directivos en la gestión ética.
- IV. Relaciones con los servidores públicos.
- V. Relaciones con los contratistas y proveedores.
- VI. Relaciones con otras entidades públicas.
- VII. Relaciones con la comunidad.
- VIII. Relaciones con el medio ambiente.
- IX. Construcción y aplicación del referente ético.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

2.6. Afirmaciones.⁵

El Modelo contempla 66 afirmaciones distribuidos en los nueve (9) niveles de desagregación, las cuales se muestran en la Tabla N°1. Afirmaciones por Nivel de Desagregación.



 HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética 2018 		
N°	NIVELES DE DESAGREGACIÓN	AFIRMACIONES
1	Principios y valores éticos personales	6
2	Principios y valores éticos en la entidad.	10
3	Liderazgo de los directivos en la gestión ética.	7
4	Relaciones con los servidores públicos.	9
5	Relaciones con los contratistas y proveedores.	8
6	Relaciones con otras entidades públicas.	5
7	Relaciones con la comunidad	9
8	Relaciones con el medio ambiente.	5
9	Construcción y aplicación del referente ético.	7
Total Afirmaciones		66

Tabla N° 1. Afirmaciones por Nivel de Desagregación.

2.7. Sistema de Indicadores y ficha técnica.

El Indicador “Proporción de percepción ética positiva del HGM, observada por funcionarios y servidores” definido en la caracterización del proceso de Evaluación del Sistema de Control Interno hace parte del macroproceso de Evaluación y Control de la Gestión.

2.8. Valoración cromática.

Para el análisis de los puntajes obtenidos como resultado de la percepción ética de funcionarios y servidores, en la Tabla N° 2. Rangos y Valoración Cromática, se presenta una clasificación de los rangos.



 HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética 2018 Valoración Cromática 				
N°	Rango del Porcentaje		Código	Descripción
1	20 a 40	Alerta Roja		Indica una situación severamente crítica
2	41 a 60	Alerta Naranja		Expresa un estado de notable debilidad
3	61 a 80	Alerta Amarilla		Fortalecimiento con algunos vacíos
4	81 a 100	Nivel Excelencia		Parámetros de Excelencia





Tabla N° 2. Rangos y Valoración Cromática

⁵ Modelo de Gestión Ética para las Entidades del Estado. USAID. 2006.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

A continuación, se describen los criterios de interpretación de los rangos que deben servir de base para la formulación del Plan de Acción para la Gestión Ética.

-  **ROJO**, con rango entre el 20% y el 40%, indica una situación severamente crítica en el aspecto evaluado, con grandes vacíos y deficiencias que dan lugar a la definición de una **Alerta Roja** en la entidad. Deben ser atendidas prioritariamente en el Plan de Acción para la Gestión Ética.
-  **NARANJA**, con rango entre el 41% y el 60%, expresa un estado de notable debilidad en el aspecto evaluado, con desarrollos incipientes y desiguales en las diferentes áreas de la entidad, que dan lugar a una **Alerta Naranja**. Debe ser considerado en el Plan de Acción para la Gestión Ética, con el propósito de dinamizar y fortalecer las debilidades.
-  **AMARILLO**, con rango entre el 61% al 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, dando lugar a la definición de una **Alerta Amarilla** si el porcentaje se ubica en un valor debajo del 75%. Si los resultados se acercan al límite inferior de 61% se recomienda trabajar dichas problemáticas con cierto énfasis en el Plan de Acción de la Gestión Ética para su mejoramiento. Si por el contrario están más próximas al límite superior de 80%, se trabajará en éstas buscando su consolidación.
-  **VERDE**, con rango entre 81% y 100%, indica una entidad que en el aspecto evaluado se encuentra en parámetros de excelencia. Servirá de referente para el Plan de Acción para la Gestión Ética, con el fin de aprender y establecer sinergias en toda la organización.

2.9. Detalle de los Niveles de Desagregación y Afirmaciones. ⁶

El Instructivo, como ya se indicó, comprende nueve (9) niveles de desagregación o categorías de análisis, con 66 afirmaciones, las cuales se relacionan a continuación para cada uno de los niveles:

I. Principios y valores éticos personales.

N°	Afirmaciones
1.1.	1 Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público
1.2.	2 En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular
1.3.	3 Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía
1.4.	4 En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado
1.5.	5 Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público
1.6.	6 Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos

⁶ Modelo de Gestión Ética para las Entidades del Estado. USAID. 2006.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA
Construimos Confianza

II. Principios y valores éticos en la entidad.

N°	Afirmaciones
2.1. 7	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público
2.2. 8	Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.
2.3. 9	Todos los servidores públicos son honrados.
2.4. 10	En el desempeño de su cargo, los servidores públicos no tienen actuaciones por fuera de la ética.
2.5. 11	Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.
2.6. 12	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.
2.7. 13	Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados.
2.8. 14	Son muy raros los casos de corrupción.
2.9. 15	Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la entidad son honestos y transparentes.
2.10. 16	Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la entidad son honestos y transparentes.

III. Liderazgo de los directivos en la gestión ética.

N°	Afirmaciones
3.1. 17	Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.
3.2. 18	Las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o de los públicos con los cuales el Hospital tiene responsabilidades.
3.3. 19	La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos del Hospital es clara, efectiva y oportuna.
3.4. 20	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.
3.5. 21	Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que el Hospital ha adoptado.
3.6. 22	Los directivos practican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo.
3.7. 23	Es una característica de los directivos la coherencia entre lo que dicen y lo que hacen.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

IV. Relaciones con los servidores públicos.

N°	Afirmaciones
4.1. 24	Los sistemas de contratación, salario y Seguridad Social en los procesos del Hospital se ciñen a lo determinado por la ley.
4.2. 25	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación.
4.3. 26	Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación.
4.4. 27	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.
4.5. 28	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores.
4.6. 29	Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.
4.7. 30	Se promueve el trabajo en equipo y la participación del servidor público en la vida institucional.
4.8. 31	Para resolver los conflictos se acude a los principios y valores éticos del Hospital y al diálogo como mecanismo básico de solución.
4.9. 32	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos.

V. Relaciones con los contratistas y proveedores.

N°	Afirmaciones
5.1. 33	La selección de los contratistas y proveedores del Hospital se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes.
5.2. 34	El criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de la mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos.
5.3. 35	A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.
5.4. 36	En los procesos de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultados se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general.
5.5. 37	Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.
5.6. 38	Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.
5.7. 39	Se respetan y cumplen integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.
5.8. 40	A los contratistas y proveedores se les hace auditoría para evaluar la calidad de los servicios, los productos objeto del Contrato y el cumplimiento del mismo.

VI. Relaciones con otras entidades públicas.

N°	Afirmaciones
6.1. 41	Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con las cuales se dan relaciones en el ejercicio de la Misión Institucional.
6.2. 42	Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario.
6.3. 43	Se comparte con otras Entidades públicas las experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes y honestas en el ejercicio de su función.
6.4. 44	La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable.
6.5. 45	La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

VII. Relaciones con la comunidad.

N°	Afirmaciones
7.1. 46	Se cuenta con un proceso institucional para garantizar la participación ciudadana tanto en la formulación del Plan de Desarrollo como en la veeduría sobre su ejecución.
7.2. 47	Se tienen y aplican mecanismos para garantizar la participación activa de la comunidad en la vigilancia o veeduría de su gestión.
7.3. 48	Los proyectos que se ejecutan para mejorar las condiciones de vida de la comunidad han sido diseñados consultando el interés de los beneficiarios.
7.4. 49	La ejecución del Plan de Desarrollo y/o de inversiones se traduce en servicios de calidad para la comunidad.
7.5. 50	Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades.
7.6. 51	Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la entidad.
7.7. 52	Se promueve y garantiza la comunicación de doble vía con la comunidad.
7.8. 53	Se coopera con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público.
7.9. 54	En atención a la transparencia, se rinden cuantas en forma periódica a la comunidad sobre la realidad financiera y el cumplimiento de los objetivos sociales.

VIII. Relaciones con el medio ambiente.

N°	Afirmaciones
8.1. 55	Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.
8.2. 56	Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente.
8.3. 57	Se desarrollan actividades de formación y capacitación de sus servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente.
8.4. 58	Se coopera con la comunidad y con otras instituciones en planes o proyectos para proteger el medio ambiente.
8.5. 59	Se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.

IX. Construcción y aplicación del referente ético.

N°	Afirmaciones
9.1. 60	Existen valores compartidos en el Hospital que se han venido generando de manera informal.
9.2. 61	Existe un Código de Ética o un Documento sobre Valores y Principios Éticos de la Institución (Si responde "No sabe", "Muy en desacuerdo" o "más en desacuerdo que de acuerdo", deje sin responder las que siguen a continuación)
9.3. 62	Este Código y/o Decálogo fue elaborado mediante el diálogo y la participación de empleados y directivos.
9.4. 63	El Código de ética se adoptó con la participación de representantes de las principales dependencias y unidades del Hospital.
9.5. 64	Se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el Código de Ética en todas las dependencias y unidades.
9.6. 65	Existe un Comité que promueve el cumplimiento del Código de Ética del Hospital.
9.7. 66	Los conflictos se resuelven según el Código de Ética.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

2.10. Formato Medición de la Percepción Ética.

En la Tabla N° 3. Formato Medición de la Percepción Ética, se muestra el formato correspondiente.


		HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN Atención Excelente y calidad de vida OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza INSTRUMENTO DE PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ÉTICA							
		NIVEL DEL CARGO DE QUIEN RESPONDE LA ENCUESTA		Muy en desacuerdo	Más en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Más de acuerdo que en desacuerdo	Muy de acuerdo	No sabe
		DIRECTIVO							
		PROFESIONAL							
		TÉCNICO - ASISTENCIAL							
		FECHA: DIA _____ MES _____ AÑO _____							
1		PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES							
1.1	1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.							
1.2	2	En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular.							

Tabla N° 3. Formato Medición de la Percepción Ética.

2.11. Calificación de las afirmaciones.

El modelo califica las diferentes opciones de respuesta de acuerdo a la siguiente posibilidad de selección, tal como se explica en el encabezado del Formato Medición de la Percepción Ética, y como se muestra en la Tabla N° 4. Valoración numérica de respuestas.

OPCIÓN MARCADA	PUNTAJE
No sabe o no contesto	0
Muy en desacuerdo	1
Más en desacuerdo que de acuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
Más de acuerdo que en desacuerdo	4
Muy de acuerdo	5

Tabla N° 4. Valoración numérica de respuestas

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

III. PARÁMETROS DE LA MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA 2018.

3.1. Ficha técnica de la Encuesta.

Los parámetros de la encuesta se muestran en la Tabla N° 5. Ficha Técnica.



 <p>Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.</p>	<p>HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética 2018 Ficha Técnica</p>	 <p>Oficina de Auditoría Interna Construimos Confianza Hospital General de Medellín</p>
1	Universo de la Población (Vinculados - Contratistas)	1.515
2	Tamaño (Encuestados)	323
3	Margen de error	5%
4	Nivel de confianza	95%
Fuente: Dirección de Gestión Humana. Septiembre 12 de 2018.		

Tabla N° 5. Ficha Técnica

3.2. Coordinación del proceso de la Encuesta.

Con el fin de coordinar las diferentes actividades requeridas para asegurar la calidad de la encuesta se realizaron las siguientes actividades:

3.2.1. Coordinación de actividades:

- Reunión para definir acciones del proceso, conformó un equipo de trabajo integrado con la Oficina de Calidad y Planeación, Dirección de Gestión Humana, Comunicaciones y Estadística. Ver Anexo N° 1. Acta de septiembre de 2018.
- Reunión de socialización de metodología de selección de personas a encuestar con el líder de Estadística. Ver Anexo N° 2. Acta del 14 de septiembre de 2018.
- Reunión para fortalecer las estrategias de promoción. Ver Anexo N° 3. Acta del 17 de septiembre de 2018.

3.2.2. Promoción y comunicación.

- Se publicó en la intranet banner informativo anunciando realización de la encuesta y promoviendo la participación. Ver Anexo N° 4. Pantallazo.
- Correo directo a encuestados generado desde correo institucional del Jefe de Auditoría Interna. Ver Anexo N° 5. Pantallazo.
- Recordatorios para el diligenciamiento de la encuesta. Ver Anexo N° 6. Varios Recordatorios sobre el diligenciamiento de la encuesta.
- Atención de soporte y asesoría para el diligenciamiento de la encuesta vía correo electrónico y telefónicamente.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

3.2.3. Período de la Encuesta.

La encuesta se realizó entre el 20 de septiembre y el 20 de octubre de 2018. El plazo inicial fue hasta el 5 de octubre, tiempo en el cual habían diligenciado la encuesta 215 personas de las 323 propuestas. Frente a esto se determinó, en el Comité de Gestión y Desempeño, ampliar el plazo hasta tanto se cumpliera el total de la muestra, la que se alcanzó el 20 de octubre de 2018.

3.3. Clasificación del universo de la población.

El universo de la población es de **1.515 personas**, las cuales se clasifican como se detalla en la Tabla N° 6. Clasificación de Población.

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética 2018 Universo de la Población					
Niveles de los cargos		Población	Vinculados	Prestación de Servicios	%
1	Nivel Directivo	12	12	0	0,79%
2	Nivel Profesional	554	309	245	36,57%
3	Nivel Técnico - Asistencial	949	812	137	62,64%
Total Población HGM		1.515	1.133	382	100,00%

Tabla N° 6. Universo de la Población.

3.4. Tamaño de la Muestra.

Para el universo de población de **1.515 personas** y conforme lo define el Modelo, este se encuentra en el rango entre 1.501 y 2.000 personas, conforme lo establece el Modelo determina que la encuesta se debe aplicar a **323 personas**; las cuales se distribuyen en proporción similar a como está distribuida el universo de la población. Dicha distribución se presenta en la Tabla N° 7 Distribución de la Muestra.



 Hospital General de Medellín Los Cuatro de Gutiérrez S.R.L.		<p>HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza</p> <p>Evaluación Sistema Institucional de Control Interno</p> <p>Medición Percepción Ética 2018</p> <p>Tamaño de la Muestra</p>					 Oficina de Auditoría Interna Construimos Confianza Hospital General de Medellín
Niveles de los cargos		Población	Muestra	Vinculados	Prestación de Servicios	%	
1	Nivel Directivo	12	3	3	0	0,79%	
2	Nivel Profesional	554	118	75	43	36,57%	
3	Nivel Técnico - Asistencial	949	202	177	25	62,64%	
Total Población - Muestra HGM		1.515	323	255	68	100,00%	

Tabla N° 7. Distribución de la Muestra.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

3.5. Selección de las personas a encuestar.

Para la selección de las **323 personas** a encuestar se aplicó lo dispuesto por el Instrumento de Medición que en su numeral 3.1.1.3. establece: “Teniendo en cuenta que el método de “Tabla de números aleatorios – Herramienta de fórmula aleatoria” es el que la entidad emplea con mayor frecuencia en sus procesos internos, una vez adoptado el presente documento este será el instrumento a aplicar, mientras no se defina lo contrario”; para lo cual se realiza una matriz que se actualiza aleatoriamente.

3.6. Aplicativo para la realización de la encuesta.

A partir de las necesidades de diferentes servicios y/o áreas de la institución por implementar sondeos, investigaciones o listas de chequeo con un carácter de mayor automaticidad, seguridad, privacidad e integralidad de las encuestas, el proceso de *Gestión de la Infraestructura de TIC* se adscribió a la aplicación de software libre LimeSurvey. Esta herramienta permite la administración de una cuenta maestra manejada por el personal de Sistemas desde donde se asignan usuarios por proceso o para que estos puedan desarrollar, publicar y recolectar respuestas desde una plataforma de fácil uso y acceso.

Dentro de las principales características de este aplicativo se encuentran el número ilimitado de encuestas simultáneas, amplias opciones de preguntas, inclusión de material multimedia, seguimiento de las encuestas, posibilidad de restringir o delimitar la población objeto de la encuesta, panel de control intuitivo, tratamiento automático de los datos en gráficos y exportación de los datos a distintos programas.

El volumen de datos, recolectados por las diferentes encuestas institucionales son almacenadas o resguardadas en el servidor institucional con el fin de garantizar su rápida ejecución, disponibilidad y seguridad de la información captada por la plataforma.

3.7. Limitaciones del proceso de encuesta.

- 3.7.1. Se tuvo dificultad con las personas que se encontraban en vacaciones o en licencia dado que estas no fueron filtradas en el listado proporcionado por la Dirección de Gestión Humana, por lo que muchos de ellos no pudieron enterarse oportunamente de la solicitud de elaboración de la encuesta.
- 3.7.2. Igualmente, varios de los seleccionados presentaron inconsistencias en el e-mail lo que demoró el diligenciamiento de la encuesta.
- 3.7.3. Si bien la elaboración de la encuesta, era de carácter voluntario y anónima, algunos funcionarios se negaron a realizarla, lo que podría tomarse como una falta de compromiso y participación en los procesos de mejora de la entidad.

3.8. Metodología de tabulación y consolidación de respuestas.

Con el propósito de asegurar el control de calidad del proceso de la encuesta se procedió a lo siguiente:

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

1. Se verificó que la totalidad de la muestra se haya alcanzado, es decir las 323 encuestas; así como que no se hayan realizado más encuestas de las requeridas.
2. Se mantuvo la confidencialidad de la información, no se conoce la identidad ni las respuestas de cada uno de los encuestados.
3. Se exportó la información del Programa “LimeSurvey”, en el cual se corrió la encuesta, a archivos en Excell.
4. Se tabuló la información para el análisis de los resultados.
5. Es preciso realizar hacer las siguientes notas aclaratorias:
 - 5.1. Por error involuntario en las afirmaciones de la encuesta se incluyó dos veces la afirmación 2.9. “Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la entidad son honestos y transparentes”, y contrario, no se incluyó, la afirmación 2.10. “Cuando se conoce de actuaciones de algún servidor público en contra de la ley, la entidad lo denuncia ante los organismos competentes”. Lo cual no afecta significativamente la calidad de los resultados obtenidos, la variación es menor al 0.02%.
 - 5.2. Dado que la afirmación N° 9.2., establece que: “Existe un Código de Ética o un Documento sobre Valores y Principios Éticos de la Institución (Si responde “No sabe”, “Muy en desacuerdo” o “más en desacuerdo que de acuerdo”, deje sin responder las que siguen a continuación); a partir de esta afirmación, en 17 de los encuestados las calificaron, como fue la instrucción.

3.9. Consolidado de la Información.

El consolidado de la información se presenta en la Tablas N° 8A y Tabla N° 8B. Matriz Consolidación de Respuestas.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza


		HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética 2018 Consolidación de Respuestas														
Niveles de desagregación	Pregunta	Muy de acuerdo		Más de acuerdo que en desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		Más en desacuerdo que de acuerdo		Muy en desacuerdo		No sabe		Valoración Global		
		Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	
1. Principios y valores éticos personales.	1.1.	1	310	19%	2	2%	3	6%	2	5%	5	11%	1	4%	323	17%
	1.2.	2	265	16%	40	36%	4	8%	5	12%	6	13%	3	12%	323	17%
	1.3.	3	310	19%	7	6%	0	0%	3	7%	2	4%	1	4%	323	17%
	1.4.	4	217	13%	37	34%	21	44%	14	33%	18	40%	16	62%	323	17%
	1.5.	5	252	15%	21	19%	20	42%	17	40%	10	22%	3	12%	323	17%
	1.6.	6	312	19%	3	3%	0	0%	2	5%	4	9%	2	8%	323	17%
			1.666	100%	110	100%	48	100%	43	100%	45	100%	26	100%	1.938	100%
2. Principios y valores éticos en la entidad.	2.1.	7	234	25%	64	42%	11	42%	6	42%	7	42%	1	42%	323	11%
	2.2.	8	41	4%	91	7%	68	7%	45	7%	25	7%	53	7%	323	11%
	2.3.	9	93	10%	93	17%	45	17%	36	17%	15	17%	41	17%	323	11%
	2.4.	10	148	16%	100	27%	31	27%	22	27%	10	27%	12	27%	323	11%
	2.5.	11	83	9%	56	15%	44	15%	45	15%	21	15%	74	15%	323	11%
	2.6.	12	104	11%	93	19%	47	19%	32	19%	16	19%	31	19%	323	11%
	2.7.	13	66	7%	60	12%	39	12%	41	12%	36	12%	81	12%	323	11%
	2.8.	14	76	8%	108	14%	63	14%	31	14%	17	14%	28	14%	323	11%
	2.9.	15	76	8%	106	14%	61	14%	34	14%	16	14%	30	14%	323	11%
	2.10.	16	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
			921	100%	771	167%	409	167%	292	167%	163	167%	351	167%	2.907	100%
3. Liderazgo de los directivos en la gestión ética.	3.1.	17	158	17%	95	14%	24	8%	18	11%	11	14%	17	12%	323	14%
	3.2.	18	160	17%	95	14%	33	11%	17	11%	7	9%	11	8%	323	14%
	3.3.	19	108	12%	99	15%	60	20%	34	21%	14	18%	8	6%	323	14%
	3.4.	20	76	8%	84	13%	48	16%	31	19%	18	23%	66	46%	323	14%
	3.5.	21	168	18%	87	13%	38	13%	11	7%	7	9%	12	8%	323	14%
	3.6.	22	148	16%	95	14%	36	12%	21	13%	11	14%	12	8%	323	14%
	3.7.	23	103	11%	104	16%	56	19%	29	18%	12	15%	19	13%	323	14%
			921	100%	659	100%	295	100%	161	100%	80	100%	145	100%	2.261	100%
4. Relaciones con los servidores públicos.	4.1.	24	167	12%	72	11%	25	11%	22	9%	20	12%	17	10%	323	11%
	4.2.	25	204	15%	76	11%	15	6%	8	3%	5	3%	15	8%	323	11%
	4.3.	26	132	10%	67	10%	35	15%	44	18%	30	18%	15	8%	323	11%
	4.4.	27	103	7%	68	10%	34	14%	60	24%	40	24%	18	10%	323	11%
	4.5.	28	148	11%	58	8%	26	11%	15	6%	10	6%	66	37%	323	11%
	4.6.	29	123	9%	71	10%	31	13%	52	21%	28	17%	18	10%	323	11%
	4.7.	30	177	13%	96	14%	24	10%	12	5%	9	5%	5	3%	323	11%
	4.8.	31	171	12%	88	13%	22	9%	16	6%	13	8%	13	7%	323	11%
	4.9.	32	164	12%	89	13%	26	11%	22	9%	11	7%	11	6%	323	11%
			1.389	100%	685	100%	238	100%	251	100%	166	100%	178	100%	2.907	100%

Tabla N° 8A. Matriz Consolidación de Respuestas.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza



 Hospital General de Medellín Los Centro de Gutiérrez E.S.E.			HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética 2018 Consolidación de Respuestas										 Oficina de Auditoría Interna Construimos Confianza Hospital General de Medellín					
Grupos			Pregunta		Muy de acuerdo		Más de acuerdo que		Ni de acuerdo		Más en desacuerdo		Muy en desacuerdo		No sabe		Valoración Global	
			Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
5. Relaciones con los contratistas y proveedores.	5.1.	33	111	11%	49	12%	34	18%	15	21%	14	20%	100	12%	323	13%		
	5.2.	34	95	9%	47	11%	28	15%	16	22%	18	26%	119	15%	323	13%		
	5.3.	35	165	16%	57	14%	16	8%	7	10%	5	7%	73	9%	323	13%		
	5.4.	36	117	12%	58	14%	28	15%	10	14%	9	13%	101	12%	323	13%		
	5.5.	37	99	10%	40	9%	22	11%	6	8%	8	12%	148	18%	323	13%		
	5.6.	38	128	13%	53	13%	23	12%	5	7%	8	12%	106	13%	323	13%		
	5.7.	39	136	13%	62	15%	20	10%	7	10%	3	4%	95	12%	323	13%		
	5.8.	40	165	16%	56	13%	21	11%	7	10%	4	6%	70	9%	323	13%		
			1.016	100%	422	100%	192	100%	73	100%	69	100%	812	100%	2.584	100%		
6. Relaciones con otras entidades públicas.	6.1.	41	149	18%	76	25%	20	24%	6	18%	3	21%	69	20%	323	20%		
	6.2.	42	168	20%	65	21%	16	19%	8	24%	3	21%	63	18%	323	20%		
	6.3.	43	153	18%	67	22%	22	26%	6	18%	5	36%	70	20%	323	20%		
	6.4.	44	182	22%	48	16%	14	16%	6	18%	1	7%	72	21%	323	20%		
	6.5.	45	178	21%	52	17%	13	15%	7	21%	2	14%	71	21%	323	20%		
			830	100%	308	100%	85	100%	33	100%	14	100%	345	100%	1.615	100%		
7. Relaciones con la comunidad.	7.1.	46	211	12%	59	10%	9	9%	4	10%	3	9%	37	11%	323	11%		
	7.2.	47	197	11%	63	10%	12	11%	5	12%	3	9%	43	13%	323	11%		
	7.3.	48	162	9%	76	13%	11	10%	7	17%	8	24%	59	18%	323	11%		
	7.4.	49	215	12%	67	11%	9	9%	3	7%	3	9%	26	8%	323	11%		
	7.5.	50	228	13%	69	11%	9	9%	3	7%	3	9%	11	3%	323	11%		
	7.6.	51	231	13%	61	10%	13	12%	5	12%	3	9%	10	3%	323	11%		
	7.7.	52	195	11%	83	14%	13	12%	5	12%	3	9%	24	7%	323	11%		
	7.8.	53	154	9%	59	10%	16	15%	6	15%	4	12%	84	26%	323	11%		
	7.9.	54	211	12%	64	11%	13	12%	3	7%	4	12%	28	9%	323	11%		
			1.804	100%	601	100%	105	100%	41	100%	34	100%	322	100%	2.907	100%		
8. Relaciones con el medio ambiente.	8.1.	55	289	22%	24	22%	3	22%	1	22%	2	22%	4	22%	323	20%		
	8.2.	56	282	22%	27	22%	4	22%	2	22%	3	22%	5	22%	323	20%		
	8.3.	57	254	20%	43	20%	8	20%	6	20%	6	20%	6	20%	323	20%		
	8.4.	58	215	17%	43	17%	12	17%	3	17%	2	17%	48	17%	323	20%		
	8.5.	59	253	20%	47	20%	7	20%	7	20%	2	20%	7	20%	323	20%		
			1.293	100%	184	100%	34	100%	19	100%	15	100%	70	100%	1.615	100%		
9. Construcción y aplicación del referente ético.	9.1.	60	112	8%	57	17%	37	33%	14	41%	18	53%	85	28%	323	15%		
	9.2.	61	289	21%	16	5%	1	1%	0	0%	4	12%	13	4%	323	15%		
	9.3.	62	162	12%	64	19%	11	10%	3	9%	2	6%	64	21%	306	14%		
	9.4.	63	191	14%	47	14%	13	12%	2	6%	0	0%	53	18%	306	14%		
	9.5.	64	217	16%	52	15%	16	14%	2	6%	2	6%	17	6%	306	14%		
	9.6.	65	220	16%	40	12%	8	7%	4	12%	2	6%	32	11%	306	14%		
	9.7.	66	167	12%	63	19%	25	23%	9	26%	6	18%	36	12%	306	14%		
			1.358	100%	339	100%	111	100%	34	100%	34	100%	300	100%	2.176	70%		
Total Niveles			11.198		4.079		1.517		947		620		2.549		20.910			

Tabla N° 8B. Matriz Consolidación de Respuestas.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

		HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética 2018 Consolidación Según Cargo					
		Nivel de Desagregación / Afirmaciones					
		Directivo		Profesional		Técnico	
		Op	%	Op	%	Op	%
I	Principios y Valores Éticos Personales.						
1.1.	1 Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público	0,0	100,0	0,0	98,3	0,5	97,4
1.2.	2 En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular	0,0	100,0	0,0	96,4	1,5	92,7
1.3.	3 Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía	0,0	100,0	0,0	99,2	0,5	97,9
1.4.	4 En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado	0,0	73,3	3,5	86,3	4,5	84,8
1.5.	5 Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público	0,0	100,0	0,5	92,8	1,0	88,4
1.6.	6 Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos	0,0	100,0	0,5	98,0	0,5	98,2
II	Principios y Valores Éticos en la Entidad.		90,4		69,5		71,9
2.1.	7 Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público	0,0	100,0	0,0	89,8	0,5	92,6
2.2.	8 Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.	0,0	93,3	4,0	71,8	5,5	74,3
2.3.	9 Todos los servidores públicos son honrados.	0,0	80,0	10,5	59,7	16,0	59,7
2.4.	10 En el desempeño de su cargo, los servidores públicos no tienen actuaciones por fuera de la ética.	0,0	86,7	7,0	71,0	13,5	69,2
2.5.	11 Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.	0,0	93,3	3,0	78,1	3,0	82,8
2.6.	12 Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.	0,0	86,7	16,5	58,3	20,5	63,1
2.7.	13 Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados.	0,0	93,3	6,0	70,5	9,5	73,1
2.8.	14 Son muy raros los casos de corrupción.	0,0	80,0	16,5	52,6	24,0	59,1
2.9.	15 Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la entidad son honestos y transparentes.	0,0	100,0	5,0	69,4	9,0	69,7
2.10.	16 Cuando se conoce de actuaciones de algún servidor público en contra de la ley, la entidad lo denuncia ante los organismos competentes.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
III	Liderazgo de los Directivos en la Gestión Pública.		96,2		76,3		78,6
3.1.	17 Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.	0,0	100,0	5,5	80,0	3,0	82,8
3.2.	18 Las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o de los públicos con los cuales el Hospital tiene responsabilidades.	0,0	100,0	2,0	82,4	3,5	83,3
3.3.	19 La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos del Hospital es clara, efectiva y oportuna.	0,0	93,3	1,5	74,3	2,5	75,3
3.4.	20 En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.	0,0	100,0	13,5	63,5	19,5	65,0
3.5.	21 Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que el Hospital ha adoptado.	0,0	93,3	3,0	79,1	3,0	86,6
3.6.	22 Los directivos practican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo.	0,0	93,3	3,0	78,8	3,0	81,8
3.7.	23 Es una característica de los directivos la coherencia entre lo que dicen y lo que hacen.	0,0	93,3	3,0	75,0	6,5	74,1

Tabla N° 8C. Matriz Consolidación por Cargos.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza





 Hospital General de Medellín Los Cuatro de Gutiérrez S.A.S.		HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética 2018 Consolidación Según Cargo								 Oficina de Control Institucional Los Cuatro de Gutiérrez S.A.S.	
Niveles de Desagregación / Afirmaciones			Directivo		Profesional		Técnico		Global		
			Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	
IV	Relaciones con los Servidores Públicos.			97,8		78,2		78,5		69,4	
4.1.	24	Los sistemas de contratación, salario y Seguridad Social en los procesos del Hospital se ciñen a lo determinado por la ley.	0,0	100,0	3,5	81,7	5,0	79,1	8,5	80,3	
4.2.	25	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación.	0,0	100,0	3,0	88,0	4,5	88,0	7,5	88,1	
4.3.	26	Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación.	0,0	93,3	3,0	76,2	4,5	70,8	7,5	73,0	
4.4.	27	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.	0,0	93,3	4,5	66,6	4,5	66,5	9,0	66,8	
4.5.	28	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores.	0,0	100,0	15,0	72,6	18,0	76,2	33,0	75,2	
4.6.	29	Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.	0,0	93,3	3,5	68,6	5,5	73,0	9,0	71,6	
4.7.	30	Se promueve el trabajo en equipo y la participación del servidor público en la vida institucional.	0,0	100,0	1,0	85,1	1,5	85,9	2,5	85,7	
4.8.	31	Para resolver los conflictos se acude a los principios y valores éticos del Hospital y al diálogo como mecanismo básico de solución.	0,0	100,0	3,5	82,3	3,0	83,6	6,5	83,3	
4.9.	32	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos.	0,0	100,0	2,5	81,7	3,0	82,6	5,5	82,5	
V	Relaciones con los Contratistas y Proveedores.			95,8		66,7		70,5		69,4	
5.1.	33	La selección de los contratistas y proveedores del Hospital se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes.	0,0	93,3	21,0	64,3	29,0	66,0	50,0	65,7	
5.2.	34	El criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de la mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos.	0,0	93,3	24,5	57,8	35,0	61,4	59,5	60,5	
5.3.	35	A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.	0,0	100,0	11,5	78,9	25,0	77,4	36,5	78,2	
5.4.	36	En los procesos de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultados se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general.	0,0	100,0	21,0	63,9	29,5	70,1	50,5	68,3	
5.5.	37	Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.	0,0	86,7	33,0	49,9	41,0	64,1	74,0	59,5	
5.6.	38	Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.	0,0	93,3	22,5	66,0	30,5	71,1	53,0	69,6	
5.7.	39	Se respetan y cumplen integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.	0,0	100,0	18,0	73,0	29,5	72,5	47,5	73,0	
5.8.	40	A los contratistas y proveedores se les hace auditoría para evaluar la calidad de los servicios, los productos objeto del Contrato y el cumplimiento del mismo.	0,0	100,0	14,0	75,6	21,0	79,8	35,0	78,5	
VI	Relaciones con Otras Entidades Públicas.			100,0		77,2		80,1		79,3	
6.1.	41	Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con las cuales se dan relaciones en el ejercicio de la Misión Institucional.	0,0	100,0	11,5	77,9	23,0	77,5	34,5	77,9	
6.2.	42	Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario.	0,0	100,0	9,5	81,7	22,0	78,8	31,5	80,1	
6.3.	43	Se comparte con otras Entidades públicas las experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes y honestas en el ejercicio de su función.	0,0	100,0	16,0	73,9	19,0	79,1	35,0	77,5	
6.4.	44	La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable.	0,0	100,0	16,5	75,9	19,5	83,0	36,0	80,6	
6.5.	45	La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna.	0,0	100,0	16,0	76,1	19,5	82,2	35,5	80,2	

Tabla N° 8D. Matriz Consolidación por Cargos.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

		HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética 2018 Consolidación Según Cargo								
Niveles de Desagregación / Afirmaciones			Directivo		Profesional		Técnico		Global	
			Op	%	Op	%	Op	%	Op	%
VII	Relaciones con la Comunidad.			100,0		84,3		87,3		86,3
7.1.	46	Se cuenta con un proceso institucional para garantizar la participación ciudadana tanto en la formulación del Plan de Desarrollo como en la veeduría sobre su ejecución.	0,0	100,0	7,5	84,5	11,0	88,7	18,5	87,3
7.2.	47	Se tienen y aplican mecanismos para garantizar la participación activa de la comunidad en la vigilancia o veeduría de su gestión.	0,0	100,0	7,5	82,5	14,0	86,7	21,5	85,3
7.3.	48	Los proyectos que se ejecutan para mejorar las condiciones de vida de la comunidad han sido diseñados consultando el interés de los beneficiarios.	0,0	100,0	14,0	75,0	15,5	81,9	29,5	79,7
7.4.	49	La ejecución del Plan de Desarrollo y/o de inversiones se traduce en servicios de calidad para la comunidad.	0,0	100,0	4,5	87,6	8,5	89,6	13,0	89,0
7.5.	50	Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades.	0,0	100,0	2,0	90,2	3,5	92,1	5,5	91,5
7.6.	51	Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la entidad.	0,0	100,0	3,0	90,4	2,0	91,6	5,0	91,3
7.7.	52	Se promueve y garantiza la comunicación de doble vía con la comunidad.	0,0	100,0	4,5	87,0	7,5	87,4	12,0	87,4
7.8.	53	Se coopera con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público.	0,0	100,0	17,0	73,9	25,0	77,1	42,0	76,2
7.9.	54	En atención a la transparencia, se rinden cuantas en forma periódica a la comunidad sobre la realidad financiera y el cumplimiento de los objetivos sociales.	0,0	100,0	6,5	85,2	7,5	89,5	14,0	88,0
VIII	Relaciones con el Medio Ambiente.			100,0		90,6		94,5		93,1
8.1.	55	Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.	0,0	100,0	1,5	95,6	0,5	97,5	2,0	96,8
8.2.	56	Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente.	0,0	100,0	1,0	94,0	1,5	97,0	2,5	95,9
8.3.	57	Se desarrollan actividades de formación y capacitación de sus servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente.	0,0	100,0	1,0	89,4	2,0	94,6	3,0	92,8
8.4.	58	Se coopera con la comunidad y con otras instituciones en planes o proyectos para proteger el medio ambiente.	0,0	100,0	12,0	81,3	12,0	88,9	24,0	86,4
8.5.	59	Se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.	0,0	100,0	1,0	91,8	2,5	94,0	3,5	93,3
IX	Construcción y Aplicación del Referente Ético.			98,1		76,6		83,7		81,3
9.1.	60	Existen valores compartidos en el Hospital que se han venido generando de manera informal.	0,0	100,0	16,0	66,3	26,5	67,5	42,5	67,4
9.2.	61	Existe un Código de Ética o un Documento sobre Valores y Principios Éticos de la Institución (Si responde “No sabe”, “Muy en desacuerdo” o “más en desacuerdo que de acuerdo”, deje sin responder las que siguen a continuación)	0,0	100,0	3,0	94,6	3,5	96,4	6,5	95,8
9.3.	62	Este Código y/o Decálogo fue elaborado mediante el diálogo y la participación de empleados y directivos.	0,0	100,0	16,0	68,8	16,0	79,7	23,5	73,9
9.4.	63	El Código de ética se adoptó con la participación de representantes de las principales dependencias y unidades del Hospital.	0,0	100,0	13,0	74,7	13,5	82,7	18,0	77,8
9.5.	64	Se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el Código de Ética en todas las dependencias y unidades.	0,0	100,0	6,0	79,8	2,5	88,7	0,0	83,4
9.6.	65	Existe un Comité que promueve el cumplimiento del Código de Ética del Hospital.	0,0	93,3	10,0	78,0	6,0	87,7	7,5	82,0

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

IV. RESULTADOS MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA AÑO 2018.

4.1. Percepción ética global año 2018

El resultado de la medición de la percepción ética global de los servidores y funcionarios de la entidad fue del **80.56%**, lo que representa **4.44%** por debajo del indicador mínimo establecido en el procedimiento de evaluación que es del **85%**. La medición global, de acuerdo al Instructivo indica que la entidad “está desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento” en la gestión ética.

4.2. Percepción ética global años 2013 – 2018.

Si bien no son comparables los resultados del año 2018 con los años anteriores (2013 a 2017) por los cambios en el número de afirmaciones de la encuesta, como se ha indicado previamente; podríamos de manera general indicar el mejoramiento de la percepción ética en el año 2018, llegando a niveles promedio similares de años anteriores, como se puede observar en la Tabla N° 9. Percepción años 2013 – 2018.

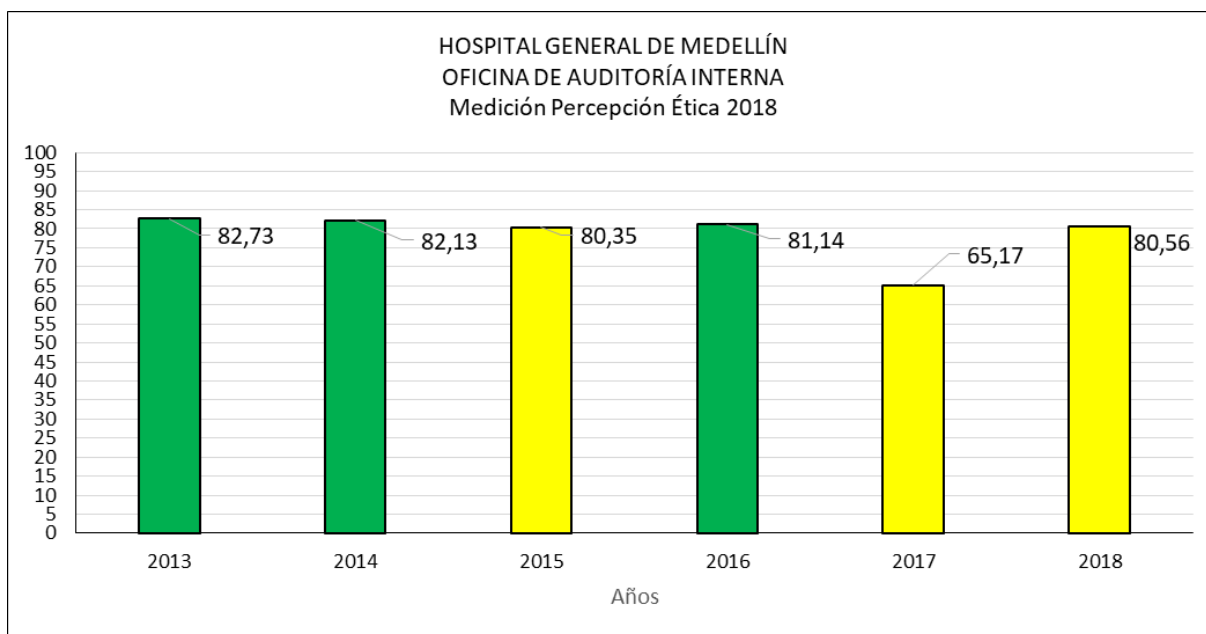


Tabla N° 9. Percepción años 2013 – 2018.

4.3. Percepción ética por niveles de desagregación año 2018.

En la Tabla N° 10. Percepción Ética por Niveles de Desagregación, se presenta el comportamiento de los mismos para el año 2018; en la cual se observa que los niveles de: (1). Principios éticos y valores personales con el 94%; (7). Relaciones con la comunidad con el 86%; y (8). Relaciones con el medio ambiente con el 93%, superan el 85% de la línea base del indicador. Las evaluaciones más bajas las presentan los niveles: (2). Principios y valores éticos de la entidad con el 71%, y (5). Relaciones con los contratistas y proveedores con el 69%.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

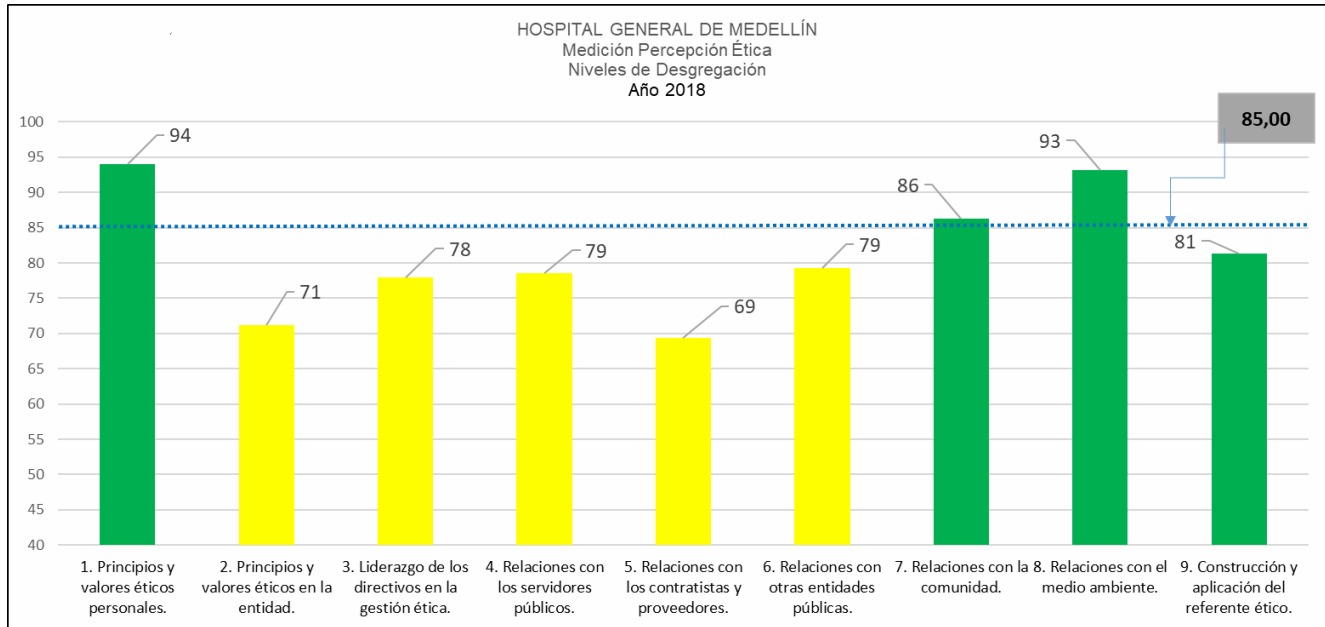


Tabla N° 10A. Percepción Ética por Niveles de Desagregación Año 2018.

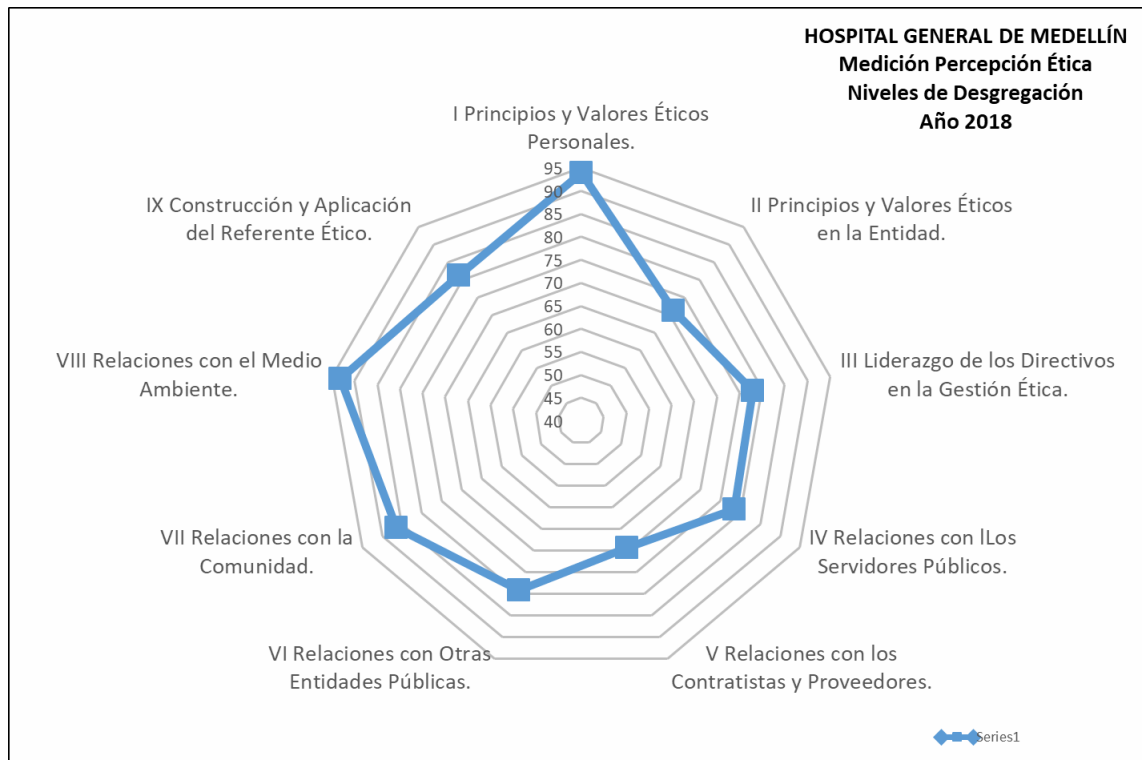


Tabla N° 10B. Percepción Ética por Niveles de Desagregación Año 2018.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

4.4. Clasificación ascendente por Niveles de desagregación año 2018.

La clasificación en orden ascendente de los promedios de cada uno de los niveles de desagregación para el año 2018, se presenta en la Tabla N° 11. Clasificación Ascendente por Niveles de Desagregación – Año 2018. Se observa que el nivel “principios y valores éticos personales” es el mejor calificado y el de “Relaciones con los Contratistas y Proveedores” presenta la más baja calificación.



 <div> HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética 2018 Clasificación Niveles de Desagregación </div> 			
No.	Descripción de Niveles	Porcentaje	Nivel
1	Principios y Valores Éticos Personales.	93,97%	I
2	Relaciones con el Medio Ambiente.	93,11%	VIII
3	Relaciones con la Comunidad.	86,34%	VII
4	Construcción y Aplicación del Referente Ético.	82,97%	IX
5	Relaciones con Otras Entidades Públicas.	79,27%	VI
6	Relaciones con los Servidores Públicos.	78,55%	IV
7	Liderazgo de los Directivos en la Gestión Pública.	77,93%	III
8	Principios y Valores Éticos en la Entidad.	71,21%	II
9	Relaciones con los Contratistas y Proveedores.	69,41%	V

Tabla N° 11. Clasificación ascendente por Niveles de Desagregación Año 2018.

4.5. Clasificación ascendente por Afirmaciones año 2018.

Del total de 66 afirmaciones, la clasificación ascendente de los diez (10) primeros promedios de las afirmaciones del año 2018, se presenta en la Tabla N° 12. Clasificación Ascendente de Afirmaciones – Año 2018. En las tres (3) primeras afirmaciones se destacan: la 1.3. “Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía” con el 98.4%; seguida de la afirmación, 1.6. “Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos con el 98.1% y la tercera, 1.1. “Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público” con el 97.7%.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza



 Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.	<p>HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza</p> <p>Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética 2018 Clasificación Ascendente de Afirmaciones</p>	 Oficina de Auditoría Interna Construimos Confianza Hospital General de Medellín	
No.	Afirmaciones	Porcentaje	No. Afirmación
1	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía	98,4%	1.3.
2	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos	98,1%	1.6.
3	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público	97,7%	1.1.
4	Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.	96,8%	8.1.
5	Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente.	95,9%	8.2.
6	Existe un Código de Ética o un Documento sobre Valores y Principios Éticos de la Institución (Si responde “No sabe”, “Muy en desacuerdo” o “más en desacuerdo que de acuerdo”, deje sin responder las que siguen a continuación)	95,8%	9.2.
7	En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular	94,1%	1.2.
8	Se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.	93,3%	8.5.
9	Se desarrollan actividades de formación y capacitación de sus servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente.	92,8%	8.3.
10	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público	91,7%	2.1.

Tabla N° 12. Clasificación de Primeras Afirmaciones – Año 2018

4.6. Clasificación Últimas Afirmaciones año 2018.

La clasificación de los 10 últimos promedios de las afirmaciones para el período se muestra en la Tabla N° 13. Clasificación Últimas Afirmaciones – Año 2018. Observamos que las afirmaciones con más baja calificación corresponden a la 2.8. "Son muy raros los casos de corrupción" con el 57.0%, la 5.5. "Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado con el 59.5% y la 2.3. "Todos los servidores públicos son honrados" con el 59.9%.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza



 Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.		HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética 2018 Clasificación Últimas Afirmaciones		 Oficina de Auditoría Interna Construimos Confianza Hospital General de Medellín
No.	Afirmaciones	Porcentaje	No. Afirmación	
1	Son muy raros los casos de corrupción.	57,0%	2.8.	
2	Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.	59,5%	5.5.	
3	Todos los servidores públicos son honrados.	59,9%	2.3.	
4	El criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de la mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos.	60,5%	5.2.	
5	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.	61,7%	2.6.	
6	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.	64,8%	3.4.	
7	La selección de los contratistas y proveedores del Hospital se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes.	65,7%	5.1.	
8	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.	66,8%	4.4.	
9	Existen valores compartidos en el Hospital que se han venido generando de manera informal.	67,4%	9.1.	
10	En los procesos de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultados se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general.	68,3%	5.4.	

Tabla N° 13. Clasificación Últimas Afirmaciones – Año 2018.

4.7. Percepción ética consolidado global - Afirmaciones 2018.

En la Tabla N° 14A y Tabla N° 14B. Percepción Ética Global período 2018, se discrimina el comportamiento del indicador por niveles y afirmaciones.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

		CONSERVAMOS CONFIANZA HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORIA INTERNA CONSTRUIMOS CONFIANZA EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO - SICI MEDICIÓN PERCEPCIÓN ÉTICA 2018		
N°	Niveles de desagregación / Afirmaciones			Porcentaje
I	Principios y Valores Éticos Personales.			94,0%
1.1.	1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público		97,7%
1.2.	2	En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular		94,1%
1.3.	3	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía		98,4%
1.4.	4	En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado		85,2%
1.5.	5	Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público		90,1%
1.6.	6	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos		98,1%
II	Principios y Valores Éticos en la Entidad.			71,2%
2.1.	7	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público		91,7%
2.2.	8	Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.		73,6%
2.3.	9	Todos los servidores públicos son honrados.		59,9%
2.4.	10	En el desempeño de su cargo, los servidores públicos no tienen actuaciones por fuera de la ética.		70,0%
2.5.	11	Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.		81,2%
2.6.	12	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.		61,7%
2.7.	13	Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados.		72,4%
2.8.	14	Son muy raros los casos de corrupción.		57,0%
2.9.	15	Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la entidad son honestos y transparentes.		69,9%
2.10.	16	Cuando se conoce de actuaciones de algún servidor público en contra de la ley, la entidad lo denuncia ante los organismos competentes.		
III	Liderazgo de los Directivos en la Gestión Pública.			77,9%
3.1.	17	Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.		82,0%
3.2.	18	Las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o de los públicos con los cuales el Hospital tiene responsabilidades.		83,1%
3.3.	19	La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos del Hospital es clara, efectiva y oportuna.		75,1%
3.4.	20	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.		64,8%
3.5.	21	Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que el Hospital ha adoptado.		84,0%
3.6.	22	Los directivos practican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo.		80,8%
3.7.	23	Es una característica de los directivos la coherencia entre lo que dicen y lo que hacen.		74,6%
IV	Relaciones con los Servidores Públicos.			78,5%
4.1.	24	Los sistemas de contratación, salario y Seguridad Social en los procesos del Hospital se ciñen a lo determinado por la ley.		80,3%
4.2.	25	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación.		88,1%
4.3.	26	Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación.		73,0%
4.4.	27	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.		66,8%
4.5.	28	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores.		75,2%
4.6.	29	Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.		71,6%
4.7.	30	Se promueve el trabajo en equipo y la participación del servidor público en la vida institucional.		85,7%
4.8.	31	Para resolver los conflictos se acude a los principios y valores éticos del Hospital y al diálogo como mecanismo básico de solución.		83,3%
4.9.	32	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos.		82,5%

Tabla N° 14A. Percepción ética global consolidada 2018

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA CONSTRUIMOS CONFIANZA EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO - SICI MEDICIÓN PERCEPCIÓN ÉTICA 2018		
N°	Niveles de desagregación / Afirmaciones	Porcentaje
V	Relaciones con los Contratistas y Proveedores.	69,4%
5.1.	33 La selección de los contratistas y proveedores del Hospital se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes.	65,7%
5.2.	34 El criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de la mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos.	60,5%
5.3.	35 A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.	78,2%
5.4.	36 En los procesos de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultados se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general.	68,3%
5.5.	37 Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.	59,5%
5.6.	38 Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.	69,6%
5.7.	39 Se respetan y cumplen integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.	73,0%
5.8.	40 A los contratistas y proveedores se les hace auditoría para evaluar la calidad de los servicios, los productos objeto del Contrato y el cumplimiento del mismo.	78,5%
VI	Relaciones con Otras Entidades Públicas.	79,3%
6.1.	41 Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con las cuales se dan relaciones en el ejercicio de la Misión Institucional.	77,9%
6.2.	42 Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario.	80,1%
6.3.	43 Se comparte con otras Entidades públicas las experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes y honestas en el ejercicio de su función.	77,5%
6.4.	44 La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable.	80,6%
6.5.	45 La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna.	80,2%
VII	Relaciones con la Comunidad.	86,3%
7.1.	46 Se cuenta con un proceso institucional para garantizar la participación ciudadana tanto en la formulación del Plan de Desarrollo como en la veeduría sobre su ejecución.	87,3%
7.2.	47 Se tienen y aplican mecanismos para garantizar la participación activa de la comunidad en la vigilancia o veeduría de su gestión.	85,3%
7.3.	48 Los proyectos que se ejecutan para mejorar las condiciones de vida de la comunidad han sido diseñados consultando el interés de los beneficiarios.	79,7%
7.4.	49 La ejecución del Plan de Desarrollo y/o de inversiones se traduce en servicios de calidad para la comunidad.	89,0%
7.5.	50 Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades.	91,5%
7.6.	51 Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la entidad.	91,3%
7.7.	52 Se promueve y garantiza la comunicación de doble vía con la comunidad.	87,4%
7.8.	53 Se coopera con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público.	76,2%
7.9.	54 En atención a la transparencia, se rinden cuantas en forma periódica a la comunidad sobre la realidad financiera y el cumplimiento de los objetivos sociales.	88,0%
VIII	Relaciones con el Medio Ambiente.	93,1%
8.1.	55 Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.	96,8%
8.2.	56 Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente.	95,9%
8.3.	57 Se desarrollan actividades de formación y capacitación de sus servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente.	92,8%
8.4.	58 Se coopera con la comunidad y con otras instituciones en planes o proyectos para proteger el medio ambiente.	86,4%
8.5.	59 Se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.	93,3%
IX	Construcción y Aplicación del Referente Ético.	83,0%
9.1.	60 Existen valores compartidos en el Hospital que se han venido generando de manera informal.	67,4%
9.2.	61 Existe un Código de Ética o un Documento sobre Valores y Principios Éticos de la Institución (Si responde "No sabe", "Muy en desacuerdo" o "más en desacuerdo que de acuerdo", deje sin responder las que siguen a continuación)	95,8%
9.3.	62 Este Código y/o Decálogo fue elaborado mediante el diálogo y la participación de empleados y directivos.	73,9%
9.4.	63 El Código de ética se adoptó con la participación de representantes de las principales dependencias y unidades del Hospital.	77,8%
9.5.	64 Se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el Código de Ética en todas las dependencias y unidades.	83,4%
9.6.	65 Existe un Comité que promueve el cumplimiento del Código de Ética del Hospital.	82,0%
9.7.	66 Los conflictos se resuelven según el Código de Ética.	75,7%
Percepción Ética Global		80,56%

Tabla N° 14B. Percepción ética global consolidada 2018

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

4.8. Percepción ética por cada nivel de desagregación.

A continuación, se hace el análisis de la percepción ética por cada uno de los nueve (9) niveles de desagregación:

I. Principios y valores éticos personales.

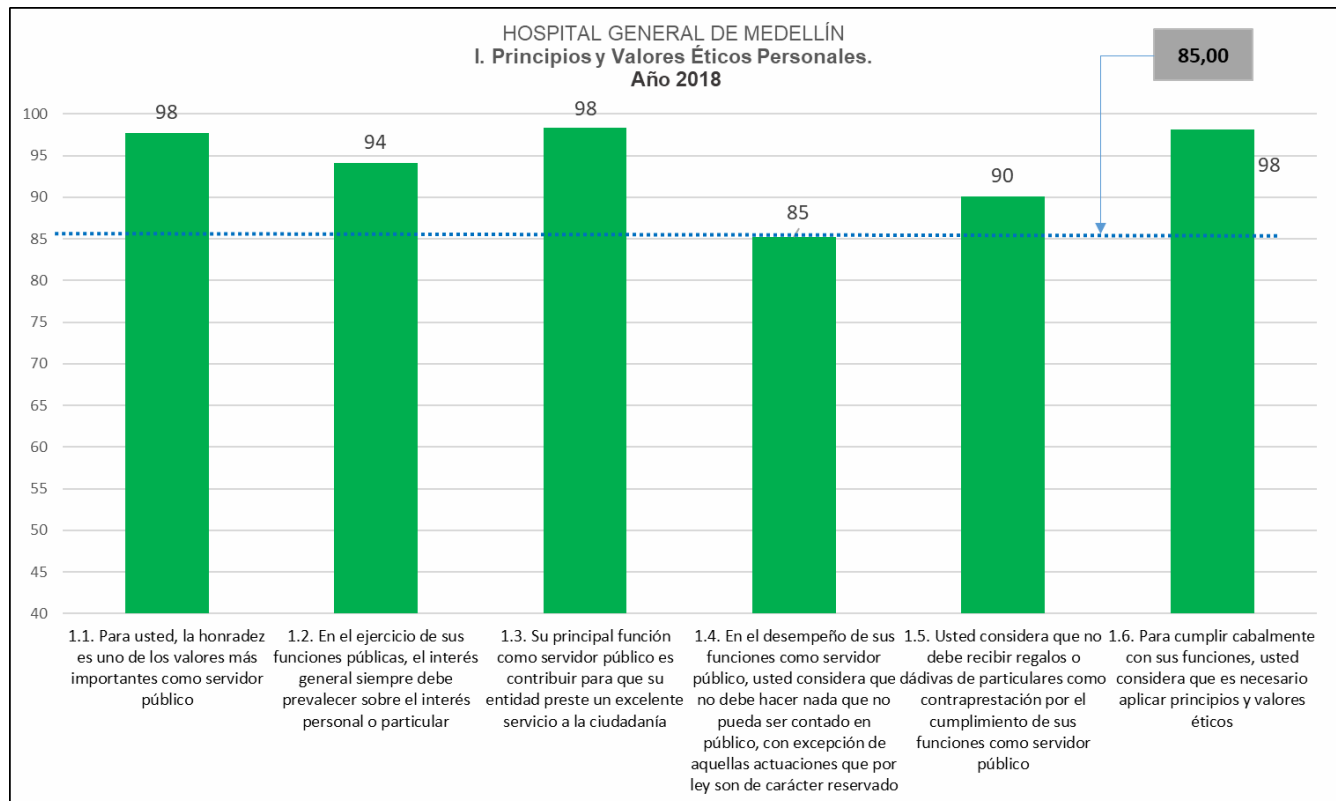


Tabla N° 15. Principios y valores éticos personales. 2018.

Todas las afirmaciones de este nivel superan el 85% de la línea base del indicador, presentando unos porcentajes muy favorables en todas ellas. Observamos que, aunque la afirmación 1.5. “En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado” es la menor de las seis (6) afirmaciones que componen el nivel con el 85%, esta calificación corresponde a la línea base establecida por el indicador.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

II. Principios y valores éticos en la entidad.

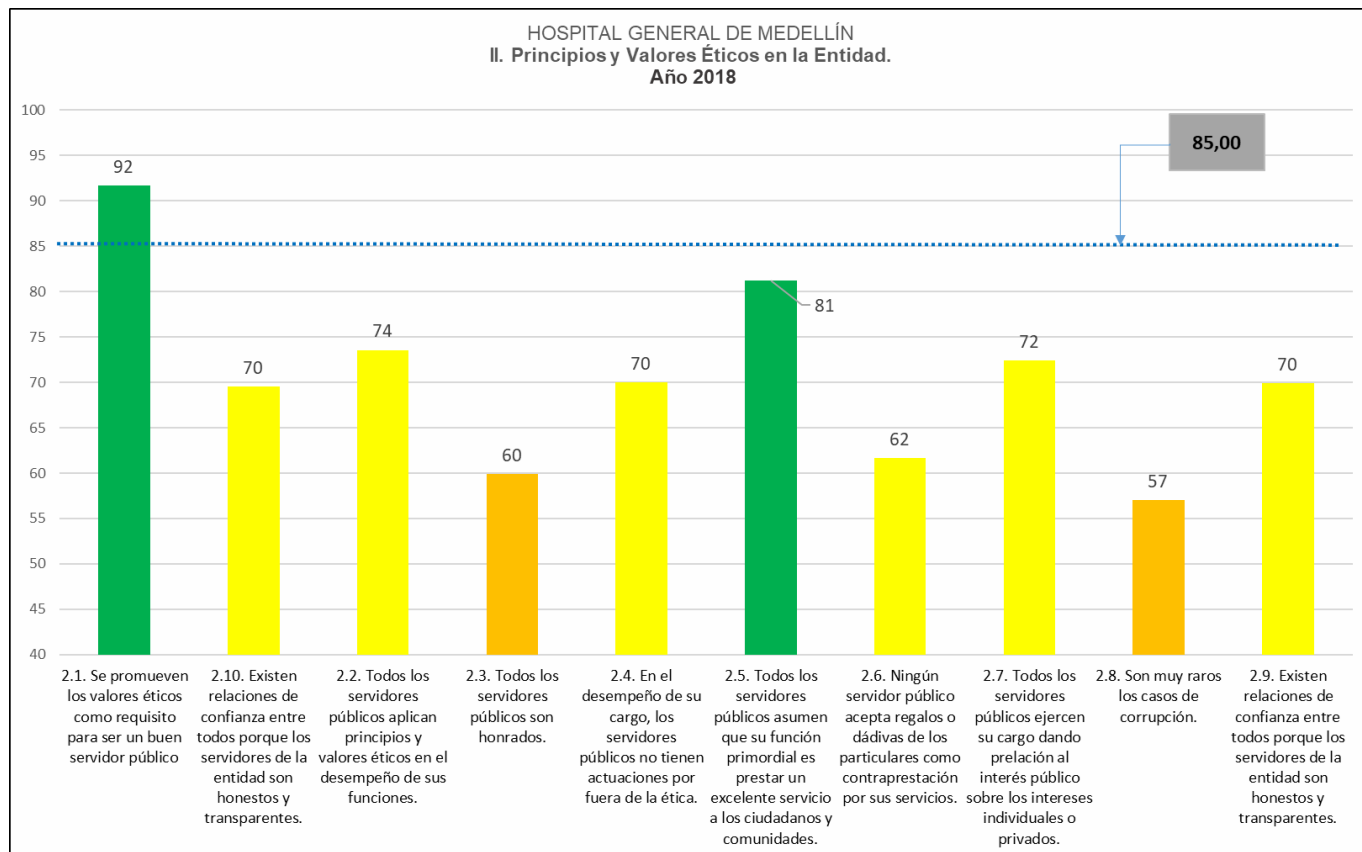


Tabla N° 16. Principios y valores éticos en la entidad. 2018.

En este nivel observamos que las afirmaciones que presentan las calificaciones más bajas están asociadas a los asuntos de corrupción, honradez y conflicto de interés. La afirmación 2.8. “Son muy raros los casos de corrupción” tiene la más baja calificación del grupo de afirmaciones, seguida de la afirmación 2.3. “Todos los servidores públicos son honrados” con el 60% de la calificación y la afirmación 2.6. “Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios” con el 62%.

A excepción de la afirmación 2.1. “Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público” con 92% de calificación, las demás afirmaciones de este nivel presentan un comportamiento por debajo del 85% establecido como línea base.

En contraste con las calificaciones del nivel anterior, se observa que los encuestados se califican más positivamente cuando se trata de evaluar su propio comportamiento ético frente a la valoración que se hace del comportamiento de los principios y valores éticos de la entidad.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

III. Liderazgo de los directivos en la gestión ética.

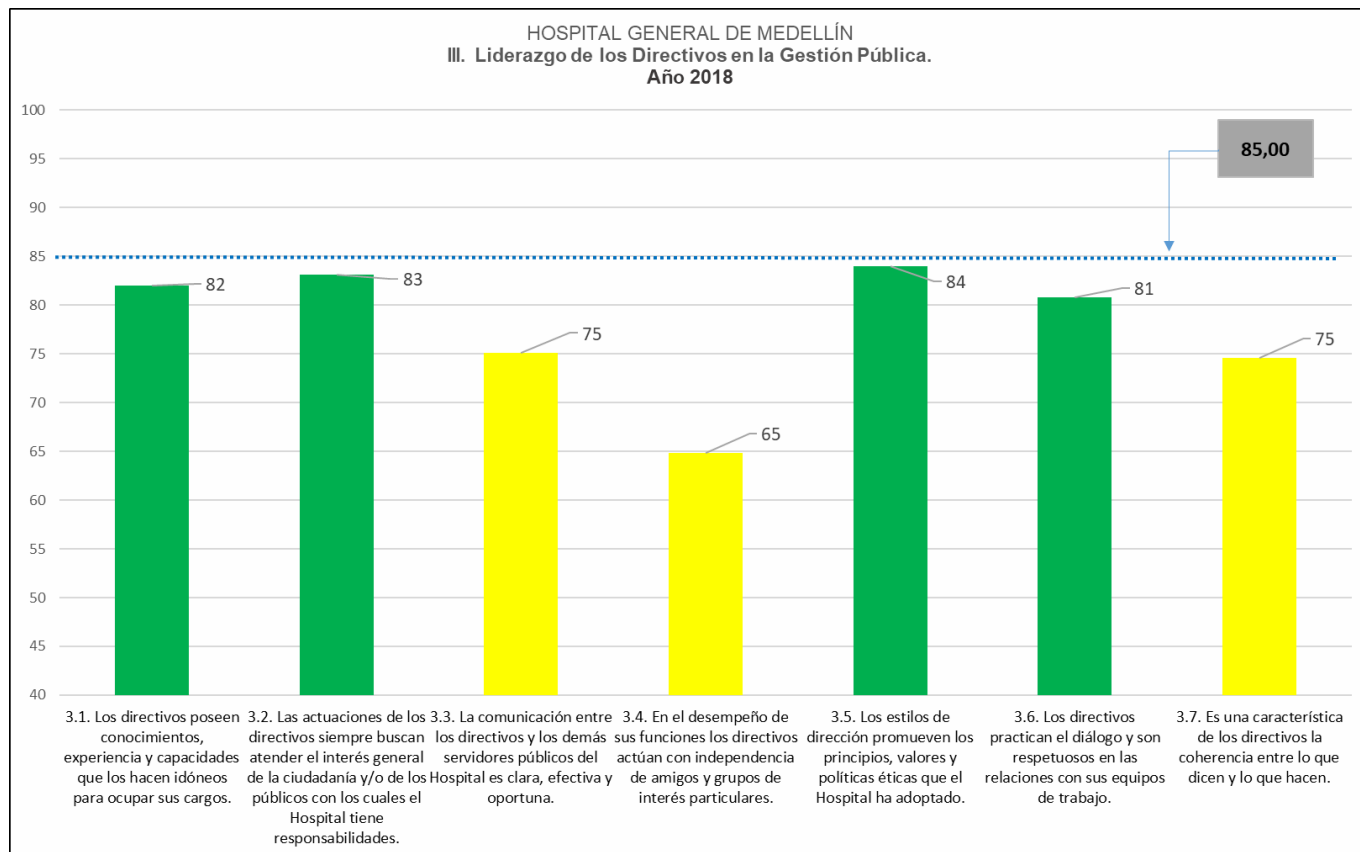


Tabla N° 17. Liderazgo de los directivos en la gestión pública. 2018.

En materia del liderazgo de los directivos en la gestión ética, la afirmación con la calificación más baja del 65% corresponde a la afirmación: 3.4. “En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos o grupos de interés particulares”. Todas las afirmaciones de este nivel de desagregación están por debajo del indicador establecido del 85%.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

IV. Relaciones con los servidores públicos.

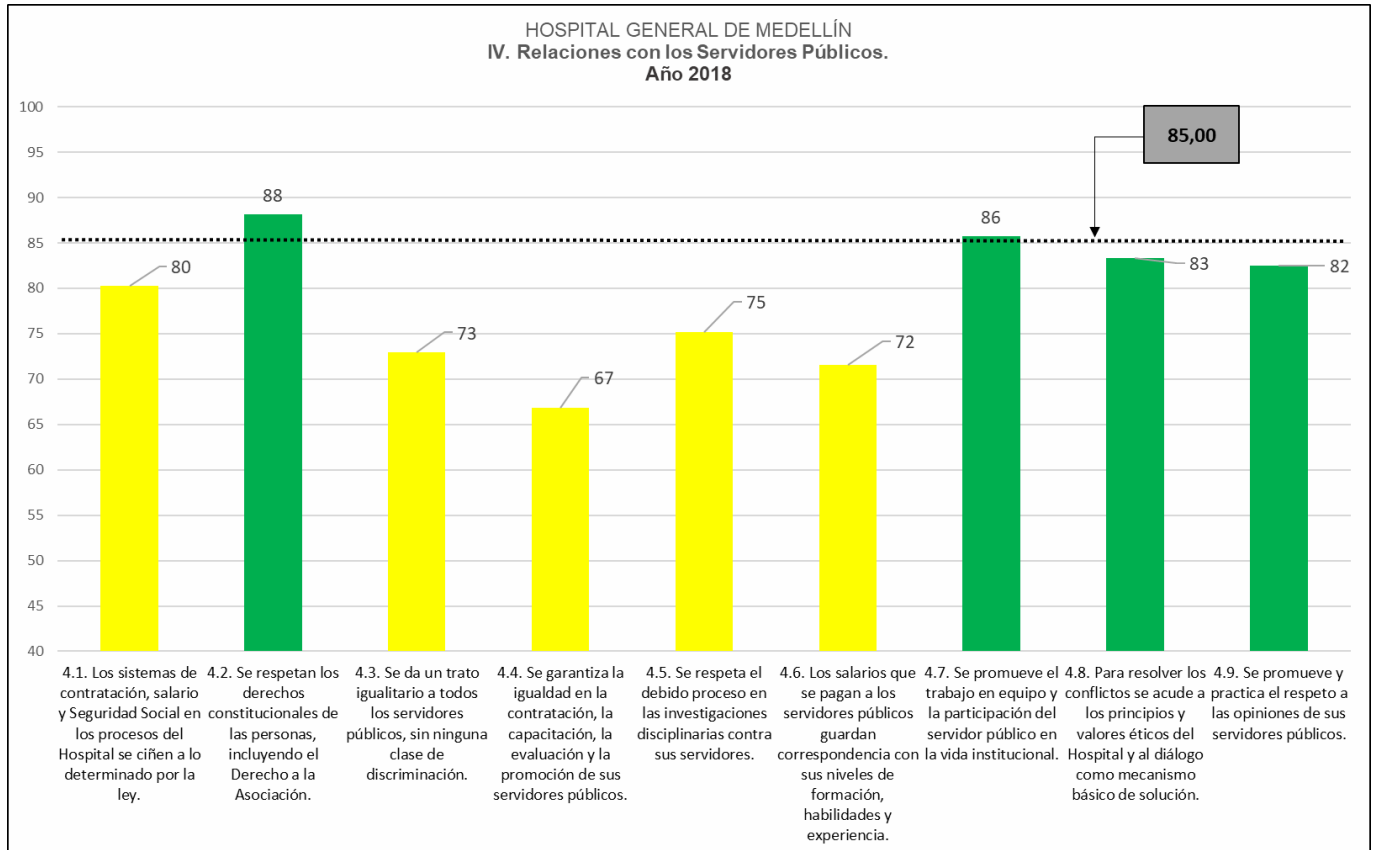


Tabla N° 18. Relaciones con los servidores públicos 2018.

En este nivel que se refiere a la “relaciones con los servidores públicos”, la afirmación 4.4. “Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos” presenta una calificación del 67%, que es la más baja de las nueve afirmaciones que componen este nivel de segregación. Además, en este nivel sólo dos afirmaciones están por encima del indicador base del 85%.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

V. Relaciones con los contratistas y proveedores.

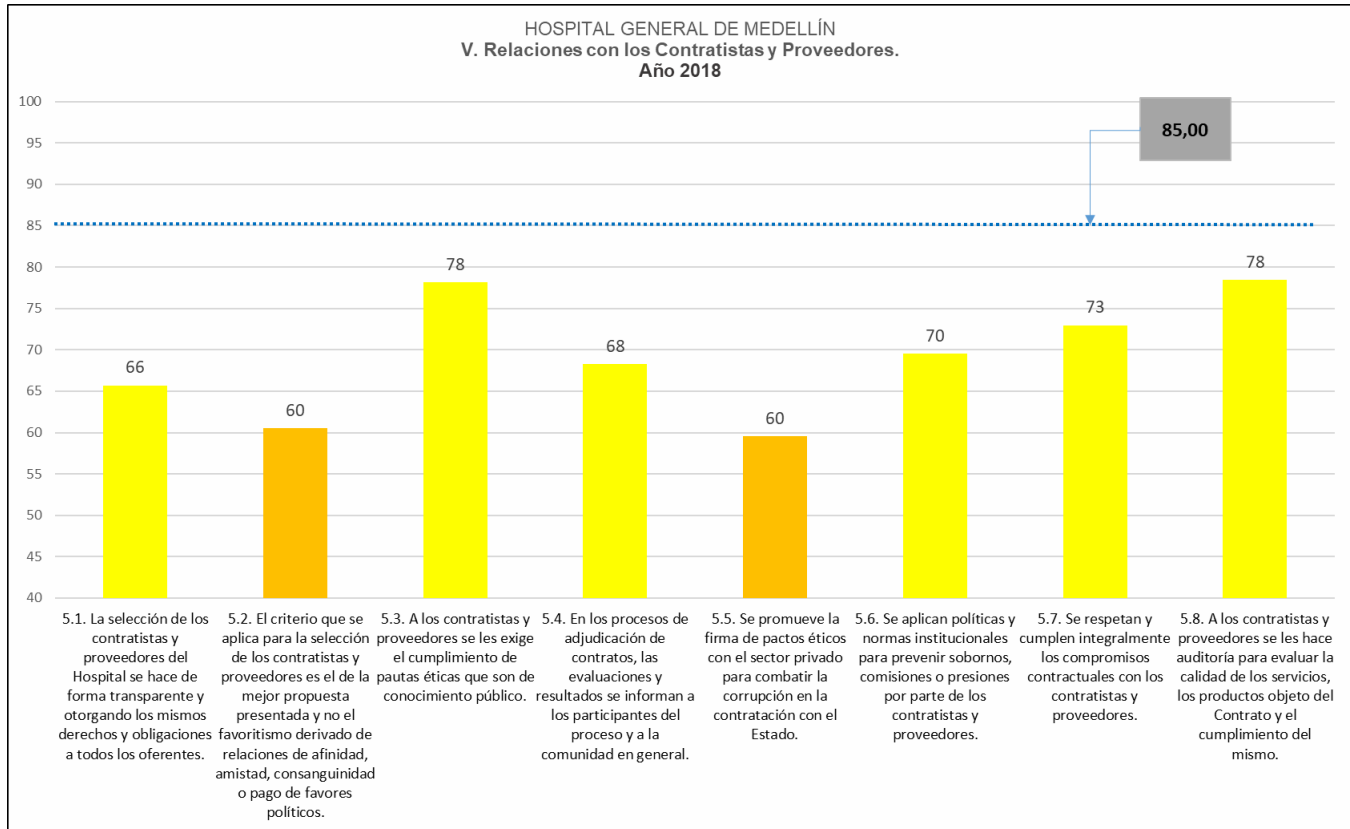


Tabla N° 19. Relaciones con los contratistas y proveedores.

Todas las afirmaciones del nivel de desagregación V. “Relaciones con los contratistas y proveedores”, en la percepción de los servidores y funcionarios, están por debajo de la línea base del indicador del 85%. Las afirmaciones 5.2. “El criterio que se aplica para la selección de contratistas y proveedores es la mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos”, y 5.5. “Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado”, presentan la calificación del 60%, la más baja de todas las afirmaciones del nivel.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

VI. Relaciones con otras entidades públicas.

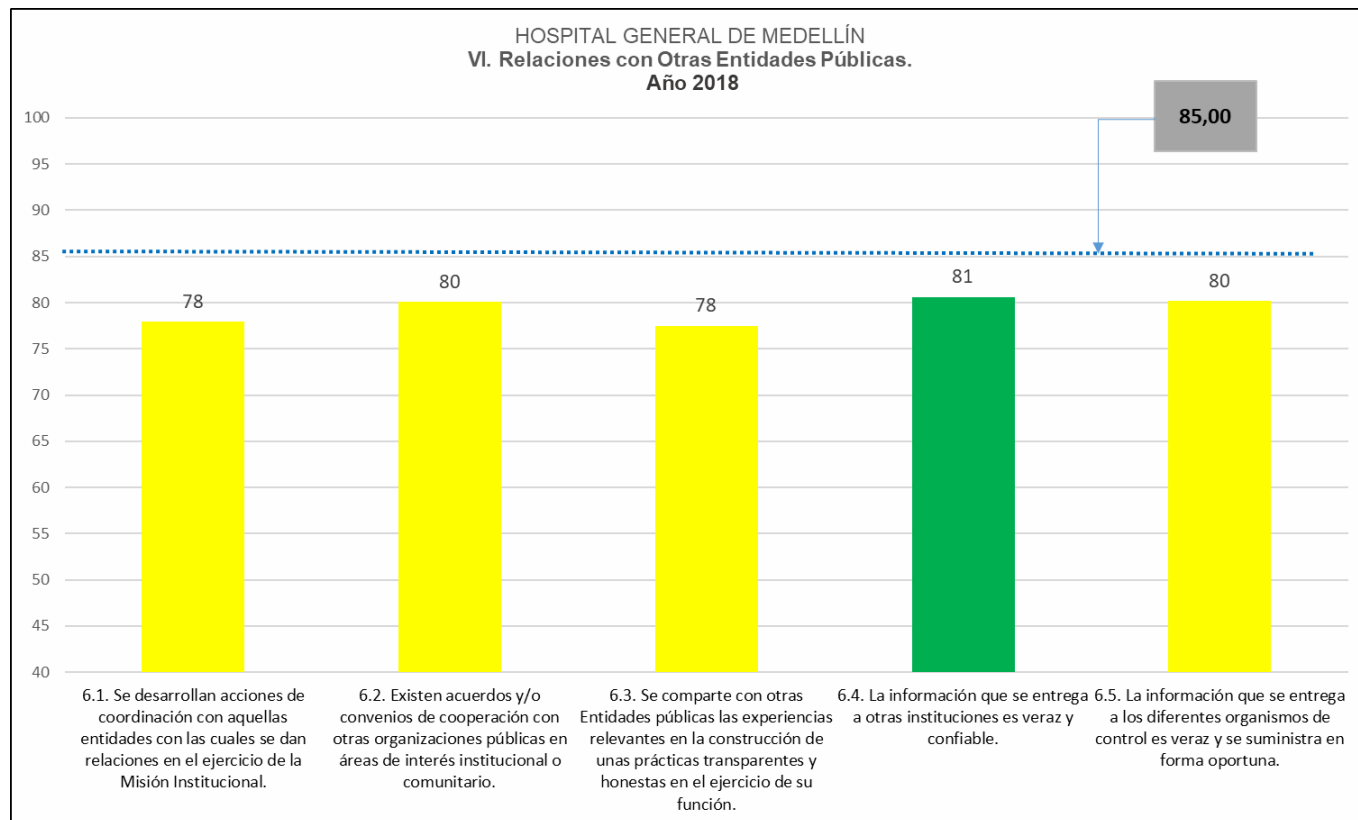


Tabla N° 20. Relaciones con otras entidades públicas. 2018.

Las afirmaciones de este nivel presentan unas calificaciones muy similares cercanas al 80%. Se destaca con el 81%, la afirmación 6.4. “La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna”, aunque está cuatro (4) puntos por debajo del indicador base.

VII. Relaciones con la comunidad.

Los resultados de la encuesta en cuanto al nivel “Relaciones con la comunidad” presentan unas calificaciones muy positivas; siete de las nueve afirmaciones están por encima de la línea base del indicador del 85%. Se destacan en esta valoración las afirmaciones 7.5. “Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades” y 7.6. “Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la entidad” con el 91%.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

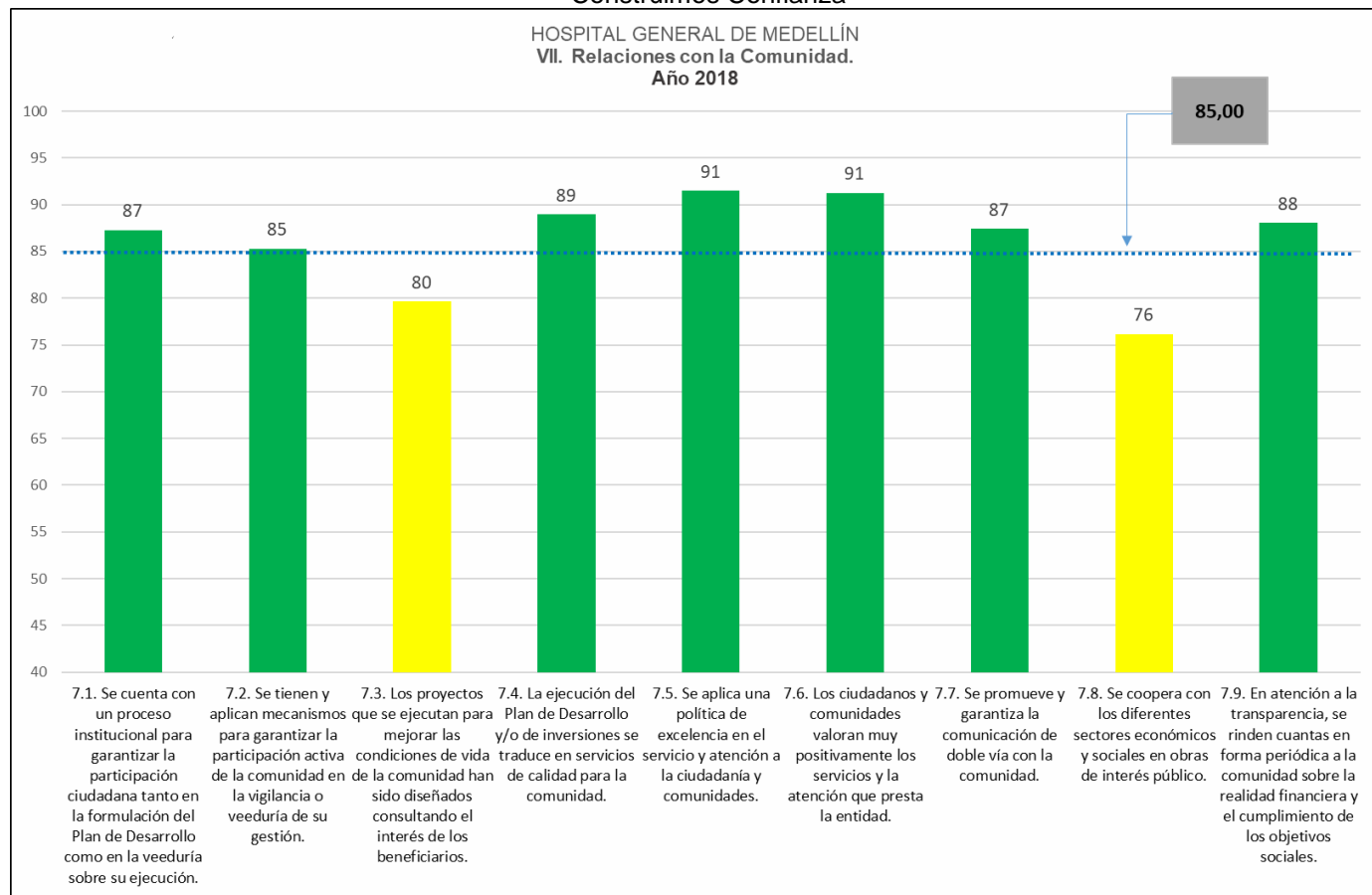


Tabla N° 21. Relaciones con la comunidad. 2018.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

VIII. Relaciones con el medio ambiente.

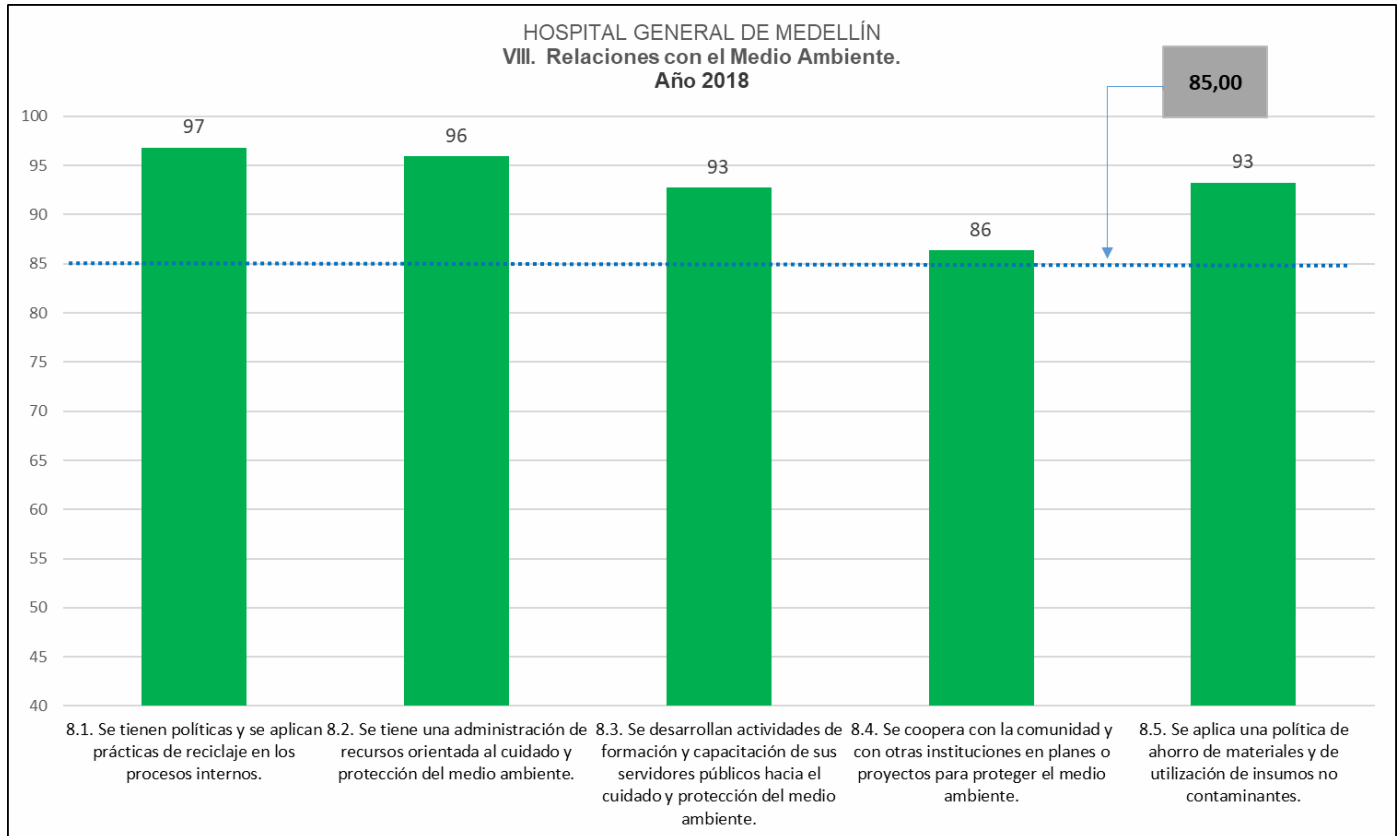


Tabla N° 22. Relaciones con el medio ambiente. 2018.

Todas las afirmaciones del nivel de desagregación VIII. “Relaciones con el medio ambiente” presentan unas valoraciones superiores a la línea base del indicador propuesto del 85%. Se destacan las afirmaciones: 8.1. “Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos” y 8.2. “Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente”.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

IX. Construcción y aplicación del referente ético.

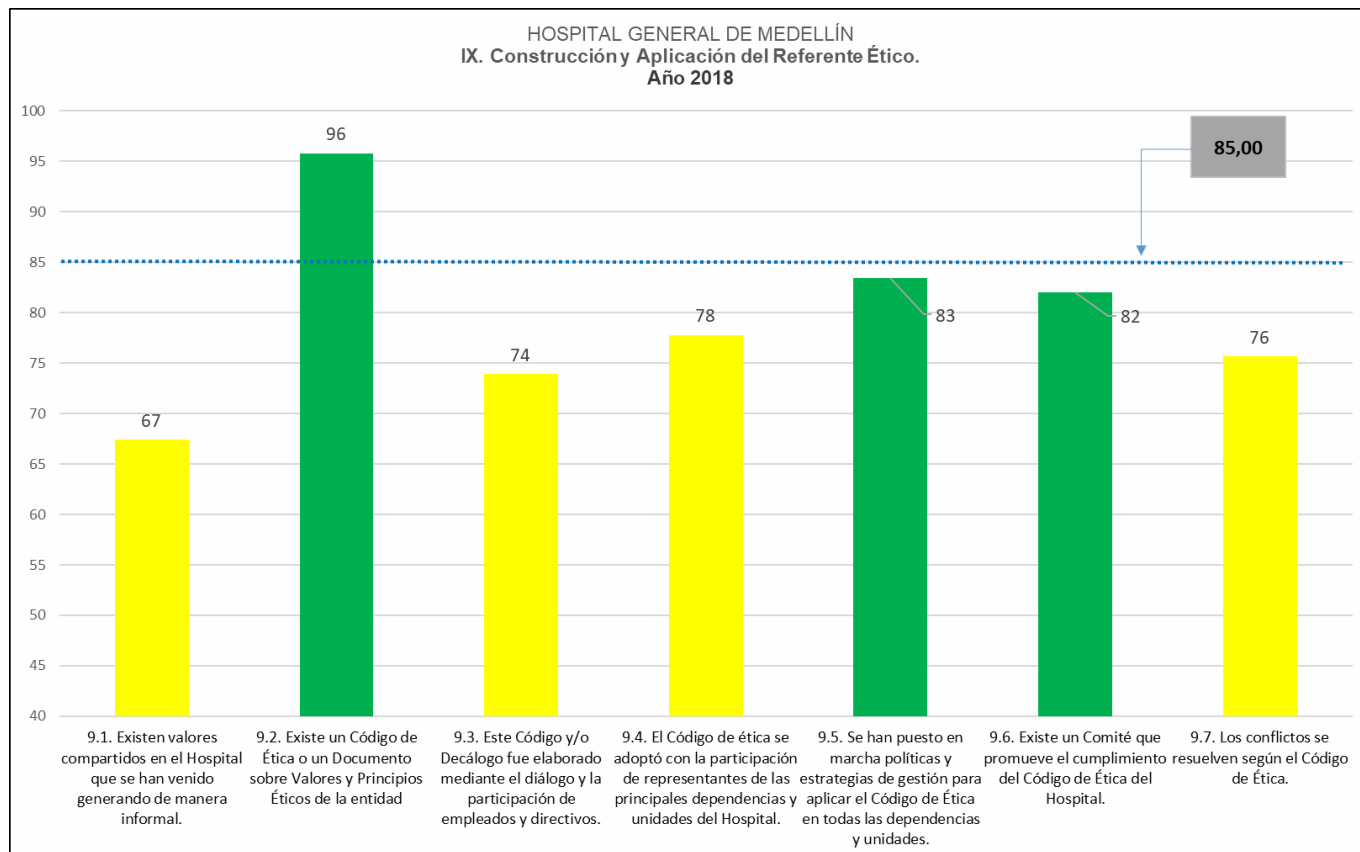


Tabla N° 23. Construcción y Aplicación del Referente Ético. 2018.

En el nivel de desagregación relacionado con la “Construcción y aplicación del referente ético” se destaca con el 96% de la calificación la afirmación 9.2. “Existe un Código de Ética o un documento sobre Principios y Valores éticos de la entidad” que contrasta con la afirmación 9.1. “Existen valores compartidos en la entidad que se han venido generado de manera informal” calificada con el 67%, el más bajo de todas las afirmaciones del nivel.

V. SOCIALIZACIÓN Y VALIDACIÓN DEL INFORME.

La socialización del Informe de Medición Percepción Ética Institucional 2018, se realizó en las siguientes instancias:

- Comité Coordinador de Control Interno: en la sesión del día 8 de noviembre de 2018.
- Junta Directiva, en la sesión del 9 de noviembre de 2018.
- Comité Ampliado de Gerencia, y
- Comunidad Hospitalaria.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

VI. APUNTES PARA LA REFLEXIÓN.

- La medición de la percepción ética en una entidad es una línea base que se constituye en la mejor oportunidad para propiciar su transformación cultural que le permitan estar a la par de los retos y desafíos propios del mundo de hoy en los componentes de gobierno público, control de la gestión y administración de riesgos.
- La gestión ética se explica en toda su dimensión cuando le asociamos variables como la cultura organizacional, la integridad, la transparencia, el clima organizacional, y muy especialmente los derechos y deberes de todo servidor público.
- La medición de la percepción ética en la entidad, definido en el proceso de evaluación del Sistema Institucional de Control Interno – SICI, es un instrumento excepcional para profundizar en la adopción de mecanismos de transparencia y buen gobierno. En positivo es la oportunidad de establecer una apuesta común hacia las mejores prácticas de gestión de cara a todos sus públicos.
- La ética es clave para la construcción de confianza institucional; en lo cual es conveniente señalar que la confianza “es un valor que sirve para conducir y alinear los esfuerzos individuales hacia el cumplimiento de las metas de la organización; y promueve, en doble vía, la credibilidad, la cooperación y la comunicación fluida y permanente. Al contrario, la falta de confianza, además de entorpecer la gestión, destruye riqueza. En la confianza se encuentran los elementos centrales de la veracidad, la lealtad y la creatividad”.⁷

VII. CONCLUSIONES.

1. Dado que, para la medición del año 2018, se adoptó un nuevo instrumento, así implicó cambios en el número de afirmaciones contenidas en cada uno de los niveles de desagregación, al pasar de 37 a 66 afirmaciones; así como en las opciones de selección, en los análisis que se presentan a continuación no se incluyen comparaciones de este año con los años anteriores.
2. El resultado de la medición de la percepción ética global de los servidores y funcionarios de la entidad fue del **80.56%**, lo que representa **4.44%** por debajo del indicador mínimo establecido en el procedimiento de evaluación que es del **85%**. La medición global, de acuerdo al Instructivo indica que la entidad “está desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento” en la gestión ética.
3. Los niveles de desagregación: (1). Principios éticos y valores personales con el 94%; (7). Relaciones con la comunidad con el 86%; y (8). Relaciones con el medio ambiente con el 93%, superan el 85% de la línea base del indicador. Las evaluaciones más bajas las presentan los niveles: (2). Principios y valores éticos de la entidad con el 71%, y (5). Relaciones con los contratistas y proveedores con el 69%.

⁷ Boletín Institucional “Pensamiento General” del HGM. Artículo “Construimos Confianza” Carlos López Ríos. Nov 2016.

OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA

Construimos Confianza

4. Las tres (3) primeras afirmaciones con mejor calificación se destacan: la 1.3. “Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía” con el 98.4%; seguida de la afirmación, 1.6. “Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos con el 98.1% y la tercera, 1.1. “Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público” con el 97.7%.
5. De otro lado las afirmaciones con más baja calificación corresponden a la 2.8. “Son muy raros los casos de corrupción” con el 57.0%, la 5.5. “Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado con el 59.5% y la 2.3. “Todos los servidores públicos son honrados” con el 59.9%.
6. Los resultados de la Medición de la Percepción Ética deben servir de fundamento para la formulación del Plan de Acción de la Gestión Ética que contemple estrategias y acciones que afiancen las fortalezas y actúen frente a debilidades de la organización; en consonancia con la estrategia de Transformación Cultural que impulsa la entidad.
7. El Plan de Acción de la Gestión Ética debe ser asumido por la Alta Dirección bajo el liderazgo del Gerente, Subgerente y Directores; tal como lo establece el procedimiento de la evaluación del Sistema Institucional de Control Interno – SOCI, adoptado por la entidad.

Documento elaborado y revisado por:

Equipo de Trabajo de la Oficina de Auditoría Interna.

Heriberto Vargas Lema.	Profesional de Auditoría Interna.
María Janeth Agudelo Arango.	Profesional de Auditoría Interna.
Karina Ruíz de la Hoz.	Profesional de Auditoría Interna.
Julio Suescún Montoya	Técnico Administrativo de Auditoría Interna.
Valeria Rivas Arteaga	Practicante U de A – Profesional en Salud.
Carlos Uriel Lopez Ríos	Jefe de Auditoría Interna.

Medellín, noviembre de 2018.

