

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN
Atención excelente y calidad de vida

INFORME DE MEDICIÓN N° 02-2019
PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL

Medellín
Noviembre de 2019



TABLA DE CONTENIDO

I.	GENERALIDADES.....	5
1.1.	Objetivo.....	5
1.2.	Datos Básicos.....	5
1.3.	Fundamento Normativo.....	5
1.4.	Documentos Base.....	6
1.5.	Terminología básica.....	6
II.	BASES DE LA MEDICIÓN DE PERCEPCIÓN ÉTICA.....	7
2.1.	Modelo USAID.....	7
2.2.	Elementos del Modelo.....	8
2.3.	Objetivo del Indicador de Percepción Ética.....	8
2.4.	Niveles de Desagregación y afirmaciones.....	8
2.5.	Sistema de Indicadores.....	8
2.6.	Valoración cromática.....	8
2.7.	Detalle de los Niveles de Desagregación y Afirmaciones.....	9
2.8.	Formato Medición de la Percepción Ética.....	13
2.9.	Calificación de las afirmaciones.....	13
2.10.	Factor de opacidad.....	13
III.	PARÁMETROS DE LA MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA 2019.....	14
3.1.	Ficha técnica de la Encuesta.....	14
3.2.	Clasificación del universo de la población.....	14
3.3.	Tamaño de la Muestra.....	14
3.4.	Selección de las personas a encuestar.....	15
3.5.	Aplicativo para la realización de la encuesta.....	15
3.6.	Etapas de la medición.....	15
3.7.	Coordinación del proceso de la Encuesta.....	16
3.8.	Limitaciones del proceso de encuesta.....	16
3.9.	Metodología de tabulación y consolidación de respuestas.....	17
IV.	CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	18
4.1.	Percepción ética consolidado global - Afirmaciones 2019.....	18
4.2.	Niveles y opciones de respuesta.....	20
4.3.	Afirmaciones por nivel de cargo.....	22
V.	RESULTADOS Y ANÁLISIS MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA AÑO 2019.....	25
5.1.	Percepción ética global año 2019.....	25
5.2.	Percepción ética global años 2013 – 2019.....	25
5.3.	Percepción ética por niveles de desagregación año 2019.....	25
5.4.	Clasificación ascendente por Niveles de desagregación año 2019.....	27
5.5.	Clasificación ascendente por Afirmaciones año 2018.....	27
5.6.	Clasificación Últimas Afirmaciones año 2018.....	28
5.7.	Percepción ética global por niveles de desagregación. Años 2018 – 2019.....	28
5.8.	Percepción ética por cada nivel de desagregación. Años 2018 - 2019.....	29
5.9.	Estado de la Opacidad.....	36
VI.	SOCIALIZACIÓN Y VALIDACIÓN DEL INFORME.....	38
VII.	APUNTES PARA LA REFLEXIÓN.....	38
VIII.	CONCLUSIONES.....	38

RELACIÓN DE TABLAS.

No.	Descripción	Pág
 <p>HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN Atención excelente y calidad de vida OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética 2019 TABLAS</p> 		
1	Niveles de Desagregación y Afirmaciones	8
2	Rangos y Valoración Crómica	9
3	Formato Medición de la Percepción Ética	13
4	Valoración Numérica de Respuestas	13
5	Ficha Técnica de la Encuesta	14
6	Universo de la Población	14
7	Distribución de la Muestra	15
8A - 8B	Percepción Ética Global Consolidada Año 2019	18 - 19
9A - 9B	Consolidación de Respuestas Año 2019	20 - 21
10A - 10B - 10C	Afirmaciones por Niveles del Cargo	22 - 23 - 24
11	Percepción Período 2013 - 2019	25
12A - 12B	Percepción Ética por Niveles de Desagregación Año 2019	26
13	Clasificación Ascendente por Niveles de Desagregación Año 2019	27
14	Clasificación de Ascendentes por Afirmaciones Año 2019	27
15	Clasificación Últimas Afirmaciones 2019	28
16	Percepción Ética por Niveles de Desagregación Año 2018 - 2019	28
17	Nivel I Principios y Valores Éticos Personales Año 2018 - 2019	29
18	Nivel II Principio y Valores Éticos en la Entidad Año 2018 - 2019	30
19	Nivel III Liderazgo de los Directivos en la Gestión Pública Año 2018 - 2019	31
20	Nivel IV Relaciones con los Servidores Públicos Año 2018 - 2019	32
21	Nivel V Relaciones con los Contratistas y Proveedores Año 2018 - 2019	33
22	Nivel VI Relaciones con Otras Entidades Públicas 2018 - 2019	34
23	Nivel VII Relaciones con la Comunidad Año 2018 - 2019	35
24	Nivel VIII Relaciones con el Medio Ambiente 2019	35
25	Nivel IX Construcción y Aplicación del Referente Ético 2018 - 2019	36
26	Opciones de Respuesta Año 2019	36
27	Factor de Opacidad Año 2019	37
28	Consolidación Opacidad Año 2019	37

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 2019.

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, segundo que se realiza con fundamento en el nuevo Modelo de Percepción Ética adoptado 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 2019, se estructura en ocho capítulos. En el primero se enuncian las generalidades, que contiene el componente legal, normativo y las definiciones; 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 consolida la información; y en el quinto se presentan los resultados y análisis de la medición de la percepción ética del año 2019. 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.

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 2019.

1.2. Datos Básicos.

 <p>HOSPITAL GENERAL DE MEDELLIN Atención Excelente y Calidad de Vida OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza Informe Percepción Ética 2019 Datos Básicos</p> 	
Asunto	Informe de Percepción Ética 2019.
Entidad	Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez ESE.
Dependencia	Oficina de Auditoría Interna
Auditor Líder	José Heriberto Vargas Lema - Profesional de Auditoría Interna
Tipo de Informe	INFO-Consultoría.
Versión	Informe de Percepción Ética N° 02-2019
Elaboración	Equipo Técnico de Auditoría Interna - ETAIN.
Fecha:	Noviembre de 2019

1.3. Fundamento Normativo.

- 1.3.1. 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”.

- 1.3.2. 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”.

- 1.3.3. 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”.

- 1.3.4. 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”.

- 1.3.5. 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.

1.4. Documentos Base.

- 1.4.1. Instrumento de Auditoría N° 7. Medición de la Percepción Ética Institucional. Revisado por Comité Coordinador de Control Interno el 8 de octubre 8 de 2018 y aprobado por la Junta Directiva el 12 de octubre de 2018.
- 1.4.2. Macroproceso de Evaluación del Sistema de Control Interno. Caracterización del Proceso. Código EV-EVC-CI.
- 1.4.3. Procedimiento Planeación de la Evaluación del Sistema de Control Interno. Código EV-EVC-CI001.
- 1.4.4. 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.
- 1.4.5. Código de Ética y Buen Gobierno 2016 - HGM. Intranet Institucional. Pág. 24
- 1.4.6. Modelo de Gestión Ética para las Entidades del Estado. Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. USAID, 2006.
- 1.4.7. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Manual Operativo. Versión 2. DAFP. Julio de 2018.

1.5. Terminología básica.

1.5.1. 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.

1.5.2. 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.

1.5.3. Conflicto de interés.²

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.

1.5.4. Ética Pública.³

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

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

² Ibidem.

³ Circular Instructiva N° 45 de 2007 – Superintendencia Nacional de Salud.

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.

1.5.5. Factor de opacidad.

Corresponde al total de respuestas “No sabe” sobre 2.

1.5.6. 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 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.

1.5.7. Percepción Ética.⁴

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.

1.5.8. Opacidad.

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

1.5.9. 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.⁵

Desde el año 2013 hasta el año 2017, el Hospital utilizó, parcialmente, un instrumento medición de la percepción ética adoptado del 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”; ambos documentos 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).

El Hospital General de Medellín, en el año 2018, 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**

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

⁴ Modelo de Gestión Ética para las Entidades del Estado. USAID, 2006.

⁵ Ibidem.

sesión del 12 de octubre de 2018. Ese mismo instrumento es el que se aplica en la presente encuesta de medición.

2.2. Elementos del Modelo.

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

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

2.3. Objetivo del Indicador de Percepción Ética.

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. Niveles de Desagregación y afirmaciones.

Los niveles de desagregación del modelo son nueve (9) y las afirmaciones son 66, como se muestra en la Tabla N° 1. Niveles de desagregación y Afirmaciones.

 HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN Atención Excelente y Calidad de Vida OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética		
Nivel	Nombre Nivel de Desagregación	Afirmaciones
I	Principios y valores éticos personales	6
II	Principios y valores éticos en la entidad.	10
III	Liderazgo de los directivos en la gestión ética.	7
IV	Relaciones con los servidores públicos.	9
V	Relaciones con los contratistas y proveedores.	8
VI	Relaciones con otras entidades públicas.	5
VII	Relaciones con la comunidad	9
VIII	Relaciones con el medio ambiente.	5
IX	Construcción y aplicación del referente ético.	7
Total Afirmaciones		66

Tabla N° 1. Niveles de Desagregación y Afirmaciones.

2.5. Sistema de Indicadores.

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 y del Sistema de Indicadores de la entidad.

2.6. 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.

Para los propósitos y análisis de este Informe, la línea base, por supuesto, será el punto de partida de cada uno de los rangos.

	HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN <i>Atención excelente y calidad de vida</i> OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA <i>Construimos Confianza</i> Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética Valoración Cromática																			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>N°</th> <th>Rango del Porcentaje</th> <th>Código</th> <th>Descripción</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>20 a 40</td> <td>Alerta Roja</td> <td>Indica una situación severamente crítica</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>41 a 60</td> <td>Alerta Naranja</td> <td>Expresa un estado de notable debilidad</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>61 a 80</td> <td>Alerta Amarilla</td> <td>Fortalecimiento con algunos vacíos</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>81 a 100</td> <td>Nivel Excelencia</td> <td>Parámetros de Excelencia</td> </tr> </tbody> </table>	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
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.

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 deben ser atendidas prioritariamente en el Plan de Acción para la Gestión Ética que dan lugar a la definición de una **Alerta Roja** en la entidad.

 **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.

2.7. 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:

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

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

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.

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.

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 cuantías 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.

2.8. 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		 Oficina de Auditoría Interna Construimos Confianza Hospital General de Medellín					
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.

2.9. Calificación de las afirmaciones.

El modelo da la opción de calificar 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.

 HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN Atención Excelente y Calidad de Vida OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética		 Oficina de Auditoría Interna Construimos Confianza Hospital General de Medellín	
Opción	Descripción	Puntaje	
a.	Muy de acuerdo	5	
b.	Más de acuerdo que en desacuerdo	4	
c.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	
d.	Más en desacuerdo que de acuerdo	2	
e.	Muy en desacuerdo	1	
f.	No sabe, No contesto	0	

Tabla N° 4. Valoración numérica de respuestas.

2.10. Factor de opacidad.

Para la transparencia de las Entidades públicas es vital que todos sus servidores estén enterados de las relaciones que la entidad establece con los diferentes públicos con los que interactúa para el cumplimiento de sus fines misionales, por cuanto este conocimiento contribuye a disminuir los riesgos de corrupción y a fortalecer la gestión ética

El modelo incluye el Factor de Opacidad que corresponde, como se indicó en la terminología, al número total de respuesta "No sabe" del nivel del cargo sobre 2 (dos); dado que se considera de gran importancia para la transparencia de las Entidades públicas, el que todos sus servidores estén enterados -al menos de manera general- acerca de las relaciones que la entidad establece con los diferentes públicos con los que interactúa para el cumplimiento de sus fines misionales, por cuanto este conocimiento contribuye a disminuir los riesgos de corrupción y a fortalecer la gestión ética.

III. PARÁMETROS DE LA MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA 2019.

3.1. Ficha técnica de la Encuesta.

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

Ficha Técnica		
N°	Datos	Valores
1	Universo de la Población (Vinculados - Contratistas)	1.559
2	Tamaño de la Muestra	323
3	Margen de error	5%
4	Nivel de confianza	95%

Fuente: Dirección de Gestión Humana. Agosto 28 de 2019.

Tabla N° 5. Ficha Técnica de la Encuesta.

3.2. Clasificación del universo de la población.

El universo de la población es de **1.559 personas**, las cuales se clasifican como se detalla en la Tabla N° 6. Clasificación de Población.

Id.	Caracterización	Vinculados	Contratistas	Población	%
1	Nivel Directivo	12	0	12	1%
2	Nivel Profesional	300	290	590	38%
3	Nivel Técnico - Asistencial	743	214	957	61%
Población total		1.055	504	1.559	100%
Rango Poblacional				1501 - 2000	Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado - USAI
Muestra Poblacional				323	
Tipo de muestreo: Aleatorio simple por proporciones					

Tabla N° 6. Universo de la Población.

3.3. Tamaño de la Muestra.

Para el universo de población de **1.559 personas**, este se encuentra en el rango entre 1.501 y 2.000 personas, y conforme lo establece el Modelo 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 Atención Excelente y Calidad de Vida OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética 2019						
Id.	Caracterización	Población	Vinculados	Contratistas	Muestra	%
1	Nivel Directivo	12	3	0	3	1%
2	Nivel Profesional	590	62	60	122	38%
3	Nivel Técnico - Asistencial	957	154	44	198	61%
Población total		1.559	219	104	323	100%
Rango Poblacional		1501 - 2000	68%	32%	Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado - USAI	
Muestra Poblacional		323				

Tipo de muestreo: Aleatorio simple por proporciones

Tabla N° 7. Distribución de la Muestra.

3.4. Selección de las personas a encuestar.

Para la encuesta se seleccionaron **323 personas** de acuerdo a 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”. El listado seleccionado se actualiza aleatoriamente, cuando se requiera adicionar al mismo un nuevo encuestado.

3.5. 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.

3.6. 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:

- 3.6.1. Alistamiento para la recolección de la información, con tres actividades: determinación de la muestra poblacional, alistamiento de materiales y aplicación de las encuestas.
- 3.6.2. 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.

3.6.3. Análisis de la información, con las siguientes actividades: valoración cromática, presentación de los resultados y elaboración del informe de diagnóstico.

3.7. 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:

3.7.1. Coordinación de actividades:

- Reunión para definir acciones del proceso, se conformó un equipo de trabajo integrado con la Oficina de Calidad y Planeación, Comunicaciones y Estadística. Reunión realizada el 21 de agosto para definir las estrategias en la aplicación de la medición de la percepción ética año 2019.
- Reunión de socialización de metodología de selección de personas a encuestar con el líder de Estadística.
- Definición de estrategias de promoción con la Oficina de Comunicaciones.

3.7.2. Promoción y comunicación.

- En varias oportunidades se publicó en la intranet banner informativo anunciando realización de la encuesta y promoviendo la participación.
- Correo directo a encuestados generado desde correo institucional del Profesional de Auditoría Interna.
- Recordatorios para el diligenciamiento de la encuesta.
- Atención de soporte y asesoría para el diligenciamiento de la encuesta vía correo electrónico y telefónicamente.

3.7.3. Período de la Encuesta.

La encuesta se realizó entre el 12 de septiembre y el 25 de octubre de 2019. El plazo inicial fue hasta el 11 de octubre, tiempo en el cual habían diligenciado la encuesta 205 personas de las 323 propuestas. Frente a esto se determinó ampliar el plazo hasta tanto se cumpliera el total de la muestra, la que se alcanzó el 25 de octubre de 2019.

3.8. Limitaciones del proceso de encuesta.

3.8.1. 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.

3.8.2. Igualmente, varios de los seleccionados presentaron inconsistencias en el e-mail lo que demoró el diligenciamiento de la encuesta.

3.8.3. Si bien la elaboración de la encuesta, era de carácter voluntario y anónimo, 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.

Si bien la encuesta era voluntaria, algunos funcionarios se negaron a realizarla, lo que podría tomarse como **falta de compromiso y participación** en los procesos de mejora de la entidad

3.8.4. Algunos funcionarios manifestaron dificultades en la elaboración por la cantidad de preguntas de la encuesta.

3.8.5. Algunos funcionarios manifestaron dificultades ya que encontraban repetición en las preguntas y no compartieron la forma de las opciones de respuesta.

3.9. 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:

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.
3. Se exportó la información del Programa “LimeSurvey”, en el cual se corrió la encuesta, a archivos en Excel.
4. Se tabuló la información para el análisis de los resultados.
5. Es preciso realizar hacer la siguiente nota aclaratoria: 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 12 de los encuestados las calificaron, como fue la instrucción.



Fuente: Oficina de Comunicaciones – HGM.

IV. CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN.

4.1. Percepción ética consolidado global - Afirmaciones 2019.

En la Tabla N° 8A y Tabla N° 8B. Percepción Ética Global período 2018, se discrimina el comportamiento del indicador por niveles y afirmaciones.

Niveles		Afirmaciones	Porcentaje
I Principios y Valores Éticos Personales. 96,09%			
1.1.	1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.	99,4%
1.2.	2	En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular.	94,4%
1.3.	3	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía.	99,8%
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.	88,0%
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.	94,9%
1.6.	6	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.	99,8%
II Principios y Valores Éticos en la Entidad. 72,54%			
2.1.	7	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público.	94,3%
2.2.	8	Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.	74,0%
2.3.	9	Todos los funcionarios públicos son honrados.	58,9%
2.4.	10	En el desempeño de su cargo, los servidores públicos no tienen actuaciones por fuera de la ética.	71,2%
2.5.	11	Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.	82,5%
2.6.	12	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.	64,6%
2.7.	13	Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados.	71,4%
2.8.	14	Son muy raros los casos de corrupción.	58,6%
2.9.	15	Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la Institución son honestos y transparentes.	70,3%
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.	76,7%
III Liderazgo de los Directivos en la Gestión Pública. 79,04%			
3.1.	17	Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.	81,4%
3.2.	18	Las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o de lo público con los cuales la Institución tiene responsabilidades	83,6%
3.3.	19	La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la Entidad es clara, efectiva y oportuna.	78,6%
3.4.	20	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.	64,1%
3.5.	21	Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que la Institución ha adoptado.	84,4%
3.6.	22	Los directivos practican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo.	83,1%
3.7.	23	Es una característica de los directivos la coherencia entre lo que dicen y lo que hacen.	76,8%
IV Relaciones con los Servidores Públicos. 78,43%			
4.1.	24	Los sistemas de contratación, salario y seguridad social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la ley.	77,4%
4.2.	25	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación.	85,5%
4.3.	26	Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación.	73,4%
4.4.	27	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.	67,2%
4.5.	28	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores.	76,8%
4.6.	29	Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.	70,1%
4.7.	30	Se promueve el trabajo en equipo y la participación del servidor público en la vida institucional.	87,4%
4.8.	31	Para resolver los conflictos se acude a los principios y valores éticos de la Institución y al diálogo como mecanismo básico de solución.	84,7%
4.9.	32	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos.	83,0%

Tabla N° 8A. Percepción Ética Global Consolidada. Año 2019.

Niveles		Afirmaciones	Porcentaje
HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN Atención Excelente y Calidad de Vida OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética 2019			
Niveles de desagregación / Afirmaciones			
V		Relaciones con los Contratistas y Proveedores.	70,47%
5.1.	33	La selección de los contratistas y proveedores de la Institución se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes.	66,4%
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.	62,6%
5.3.	35	A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.	79,7%
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.	68,5%
5.5.	37	Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.	62,5%
5.6.	38	Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.	71,8%
5.7.	39	Se respetan y cumplen integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.	73,7%
5.8.	40	A los contratistas y proveedores se les hace auditoría para evaluar la calidad de los servicios, productos, objeto del Contrato y cumplimiento del mismo.	77,1%
VI		Relaciones con Otras Entidades Públicas.	80,44%
6.1.	41	Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con las cuales se dan relaciones en el ejercicio de la Misión Institucional.	78,6%
6.2.	42	Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario.	81,4%
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.	80,5%
6.4.	44	La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable.	82,9%
6.5.	45	La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna.	78,7%
VII		Relaciones con la Comunidad.	86,47%
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.	85,2%
7.2.	47	Se tienen y aplican mecanismos para garantizar la participación activa de la comunidad en la vigilancia o veeduría de su gestión.	83,7%
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.	82,0%
7.4.	49	La ejecución del Plan de Desarrollo y/o de inversiones se traduce en servicios de calidad para la comunidad.	89,8%
7.5.	50	Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades.	93,8%
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.	86,6%
7.8.	53	Se coopera con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público.	74,0%
7.9.	54	En atención a la transparencia, se rinden cuentas en forma periódica a la comunidad sobre la realidad financiera y el cumplimiento de los objetivos sociales.	89,6%
VIII		Relaciones con el Medio Ambiente.	92,56%
8.1.	55	Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.	96,6%
8.2.	56	Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente.	95,0%
8.3.	57	Se desarrollan actividades de formación y capacitación de sus servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente.	92,1%
8.4.	58	Se coopera con la comunidad y con otras instituciones en planes o proyectos para proteger el medio ambiente.	86,7%
8.5.	59	Se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.	92,1%
IX		Construcción y Aplicación del Referente Ético.	81,66%
9.1.	60	Existen valores compartidos en la Entidad que se han venido generando de manera informal.	66,8%
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)	94,4%
9.3.	62	Este Código y/o Decálogo fue elaborado mediante el diálogo y la participación de empleados y directivos.	78,8%
9.4.	63	El Código de Ética se adoptó con la participación de representantes de las principales dependencias y unidades de la Entidad.	79,6%
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.	85,4%
9.6.	65	Existe un Comité que promueve el cumplimiento del Código de Ética de la Entidad.	83,8%
9.7.	66	Los conflictos se resuelven según el Código de Ética.	80,7%
		Percepción Ética Global	81,1%

Tabla N° 8B. Percepción Ética Global Consolidada. Año 2019.

4.2. Niveles y opciones de respuesta.

El consolidado de la información se presenta en la Tablas N° 9A y Tabla N° 9B. Matriz Consolidación de Respuestas.

Niveles de Desagregación		Pregunta		Opciones										Valoración Global			
				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	
				Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%			Cant.	%
I Principios y valores éticos personales.		1.1.	1	317	18%	5	4%	0	0%	0	0%	1	6%	0	0%	323	17%
		1.2.	2	259	15%	49	39%	7	17%	3	17%	4	22%	1	6%	323	17%
		1.3.	3	319	19%	4	3%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	323	17%
		1.4.	4	221	13%	48	38%	21	51%	10	56%	8	44%	15	88%	323	17%
		1.5.	5	281	16%	18	14%	13	32%	5	28%	5	28%	1	6%	323	17%
		1.6.	6	320	19%	3	2%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	323	17%
		Subtotal		1.717	100%	127	100%	41	100%	18	100%	18	100%	17	100%	1.938	100%
%		88,60%		6,55%		2,12%		0,93%		0,93%		0,88%		100%			
II Principios y valores éticos en la entidad.		2.1.	7	260	23%	46	5%	7	2%	6	2%	3	2%	1	0%	323	10%
		2.2.	8	110	10%	100	12%	34	9%	44	15%	12	7%	23	6%	323	10%
		2.3.	9	35	3%	99	12%	64	18%	36	12%	30	18%	59	14%	323	10%
		2.4.	10	100	9%	88	10%	49	14%	35	12%	12	7%	39	10%	323	10%
		2.5.	11	159	14%	98	11%	24	7%	18	6%	12	7%	12	3%	323	10%
		2.6.	12	84	7%	77	9%	37	10%	36	12%	19	11%	70	17%	323	10%
		2.7.	13	99	9%	97	11%	38	11%	33	11%	13	8%	43	10%	323	10%
		2.8.	14	68	6%	71	8%	32	9%	45	15%	45	26%	62	15%	323	10%
		2.9.	15	78	7%	119	14%	46	13%	27	9%	21	12%	32	8%	323	10%
		2.10.	16	152	13%	59	7%	28	8%	11	4%	4	2%	69	17%	323	10%
Subtotal		1.145	100%	854	100%	359	100%	291	100%	171	100%	410	100%	3.230	100%		
%		35,45%		26,44%		11,11%		9,01%		5,29%		12,69%		100%			
III Liderazgo de los directivos en la gestión ética.		3.1.	17	163	17%	78	12%	33	15%	21	13%	10	12%	18	12%	323	14%
		3.2.	18	171	18%	89	13%	19	9%	18	11%	8	10%	18	12%	323	14%
		3.3.	19	130	13%	108	16%	32	15%	31	19%	14	17%	8	5%	323	14%
		3.4.	20	78	8%	82	12%	42	20%	28	18%	24	29%	69	46%	323	14%
		3.5.	21	173	18%	93	14%	19	9%	14	9%	9	11%	15	10%	323	14%
		3.6.	22	151	15%	113	17%	26	12%	18	11%	9	11%	6	4%	323	14%
		3.7.	23	111	11%	115	17%	42	20%	30	19%	9	11%	16	11%	323	14%
Subtotal		977	100%	678	100%	213	100%	160	100%	83	100%	150	100%	2.261	100%		
%		43,21%		29,99%		9,42%		7,08%		3,67%		6,63%		100%			
IV Relaciones con los servidores públicos.		4.1.	24	149	11%	83	10%	14	6%	28	13%	22	13%	27	14%	323	11%
		4.2.	25	186	14%	79	10%	19	8%	11	5%	3	2%	25	13%	323	11%
		4.3.	26	128	10%	80	10%	32	14%	31	15%	34	20%	18	9%	323	11%
		4.4.	27	95	7%	79	10%	40	17%	53	25%	38	23%	18	9%	323	11%
		4.5.	28	145	11%	71	9%	29	13%	11	5%	7	4%	60	31%	323	11%
		4.6.	29	105	8%	95	12%	26	11%	40	19%	40	24%	17	9%	323	11%
		4.7.	30	187	14%	97	12%	16	7%	12	6%	6	4%	5	3%	323	11%
		4.8.	31	166	13%	104	13%	21	9%	14	7%	7	4%	11	6%	323	11%
		4.9.	32	153	12%	106	13%	32	14%	13	6%	9	5%	10	5%	323	11%
		Subtotal		1.314	100%	794	100%	229	100%	213	100%	166	100%	191	100%	2.907	100%
%		45,20%		27,31%		7,88%		7,33%		5,71%		6,57%					

Tabla N° 9A. Consolidación de respuestas. Año 2019.

Niveles de Desagregación		Pregunta	Opciones										Valoración Global				
			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		
			Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%			Cant.	%	
V	Relaciones con los contratistas y proveedores.	5.1.	33	110	11%	54	11%	31	16%	19	22%	9	20%	100	13%	323	13%
		5.2.	34	90	9%	59	13%	35	19%	18	21%	10	22%	111	14%	323	13%
		5.3.	35	166	16%	65	14%	17	9%	6	7%	4	9%	65	8%	323	13%
		5.4.	36	115	11%	61	13%	30	16%	13	15%	9	20%	95	12%	323	13%
		5.5.	37	103	10%	49	10%	21	11%	9	10%	5	11%	136	17%	323	13%
		5.6.	38	132	13%	58	12%	24	13%	10	12%	3	7%	96	12%	323	13%
		5.7.	39	139	14%	65	14%	15	8%	4	5%	2	4%	98	13%	323	13%
		5.8.	40	157	16%	61	13%	15	8%	7	8%	3	7%	80	10%	323	13%
		Subtotal	1.012	100%	472	100%	188	100%	86	100%	45	100%	781	100%	2.584	100%	
%	39,16%		18,27%		7,28%		3,33%		1,74%		30,22%		100%				
VI	Relaciones con otras entidades públicas.	6.1.	41	149	18%	82	24%	15	22%	2	22%	0	0%	75	21%	323	20%
		6.2.	42	166	20%	78	23%	14	21%	1	11%	1	13%	63	18%	323	20%
		6.3.	43	172	21%	62	18%	13	19%	3	33%	0	0%	73	21%	323	20%
		6.4.	44	187	22%	60	17%	11	16%	1	11%	4	50%	60	17%	323	20%
		6.5.	45	165	20%	61	18%	14	21%	2	22%	3	38%	78	22%	323	20%
		Subtotal	839	100%	343	100%	67	100%	9	100%	8	100%	349	100%	1.615	100%	
%	51,95%		21,24%		4,15%		0,56%		0,50%		21,61%		100%				
VII	Relaciones con la comunidad.	7.1.	46	200	11%	56	9%	14	13%	3	9%	2	13%	48	14%	323	11%
		7.2.	47	184	10%	68	11%	14	13%	5	15%	1	7%	51	15%	323	11%
		7.3.	48	173	10%	72	11%	16	15%	6	18%	3	20%	53	16%	323	11%
		7.4.	49	210	12%	81	13%	9	8%	2	6%	2	13%	19	6%	323	11%
		7.5.	50	250	14%	54	9%	9	8%	3	9%	0	0%	7	2%	323	11%
		7.6.	51	222	12%	76	12%	10	9%	5	15%	2	13%	8	2%	323	11%
		7.7.	52	188	11%	86	14%	14	13%	3	9%	2	13%	30	9%	323	11%
		7.8.	53	138	8%	69	11%	14	13%	3	9%	2	13%	97	29%	323	11%
		7.9.	54	217	12%	69	11%	7	7%	3	9%	1	7%	26	8%	323	11%
		Subtotal	1.782	100%	631	100%	107	100%	33	100%	15	100%	339	100%	2.907	100%	
%	61,30%		21,71%		3,68%		1,14%		0,52%		11,66%		100%				
VIII	Relaciones con el medio ambiente.	8.1.	55	285	23%	28	22%	3	22%	3	22%	1	22%	3	22%	323	20%
		8.2.	56	268	21%	38	22%	6	22%	3	22%	1	22%	7	22%	323	20%
		8.3.	57	246	20%	48	20%	11	20%	10	20%	4	20%	4	20%	323	20%
		8.4.	58	210	17%	52	17%	13	17%	2	17%	1	17%	45	17%	323	20%
		8.5.	59	239	19%	55	20%	14	20%	3	20%	3	20%	9	20%	323	20%
		Subtotal	1.248	100%	221	100%	47	100%	21	100%	10	100%	68	100%	1.615	100%	
%	77,28%		13,68%		2,91%		1,30%		0,62%		4,21%		100%				
IX	Construcción y aplicación del referente ético.	9.1.	60	101	8%	74	20%	25	25%	9	47%	9	41%	105	29%	323	15%
		9.2.	61	273	21%	23	6%	5	5%	0	0%	0	0%	22	6%	323	15%
		9.3.	62	183	14%	47	13%	12	12%	2	11%	2	9%	65	18%	311	14%
		9.4.	63	181	14%	55	15%	12	12%	0	0%	1	5%	62	17%	311	14%
		9.5.	64	210	16%	56	15%	14	14%	2	11%	3	14%	26	7%	311	14%
		9.6.	65	208	16%	48	13%	10	10%	2	11%	2	9%	41	12%	311	14%
		9.7.	66	173	13%	72	19%	22	22%	4	21%	5	23%	35	10%	311	14%
		Subtotal	1.329	100%	375	100%	100	100%	19	100%	22	100%	356	100%	2.201	71%	
%	60,38%		17,04%		4,54%		0,86%		1,00%		16,17%		100%				
Datos consolidados	Subtotal	11.363		4.495		1.351		850		538		2.661		21.258			
	Promedio	1.263		499		150		94		60		296		2.362			
	Porcentaje	53,45%		21,14%		6,36%		4,00%		2,53%		12,52%		100%			
	Factor de Opacidad											6,26%					

Tabla N° 9B. Consolidación de respuestas. Año 2019.

4.3. Afirmaciones por nivel de cargo.

El consolidado de la información se presenta en la Tablas N° 10A, 10B y 10C. Afirmaciones por Niveles de Cargo.

Nivel de Desagregación / Afirmaciones		Directivo		Profesional		Técnico		Global	
		Op	%	Op	%	Op	%	Op	%
1.1.	1	0,0	100,0	0,0	99,5	0,0	99,4	0,0	99,4
1.2.	2	0,0	100,0	0,0	96,4	0,5	93,1	0,5	94,4
1.3.	3	0,0	100,0	0,0	99,7	0,0	99,8	0,0	99,8
1.4.	4	0,0	100,0	2,5	89,2	5,0	87,0	7,5	88,0
1.5.	5	0,0	100,0	0,0	97,0	0,5	93,6	0,5	94,9
1.6.	6	0,0	100,0	0,0	99,7	0,0	99,9	0,0	99,8
2.1.	7	0,0	100,0	0,0	92,0	0,5	95,6	0,5	94,3
2.2.	8	0,0	86,7	2,5	72,1	9,0	74,9	11,5	74,0
2.3.	9	0,0	73,3	10,0	55,5	19,5	60,8	29,5	58,9
2.4.	10	0,0	80,0	7,0	71,7	12,5	70,8	19,5	71,2
2.5.	11	0,0	86,7	2,5	78,8	3,5	84,6	6,0	82,5
2.6.	12	0,0	86,7	12,0	61,8	23,0	65,9	35,0	64,6
2.7.	13	0,0	86,7	6,0	69,7	15,5	72,2	21,5	71,4
2.8.	14	0,0	86,7	9,0	56,5	22,0	59,4	31,0	58,6
2.9.	15	0,0	86,7	2,5	70,6	13,5	69,8	16,0	70,3
2.10.	16	0,0	100,0	13,5	73,2	21,0	78,4	34,5	76,7
3.1.	17	0,0	93,3	2,0	78,7	7,0	82,9	9,0	81,4
3.2.	18	0,0	93,3	3,0	80,0	6,0	85,6	9,0	83,6
3.3.	19	0,0	86,7	2,0	75,0	2,0	80,7	4,0	78,6
3.4.	20	0,0	100,0	9,0	65,7	25,5	62,4	34,5	64,1
3.5.	21	0,0	86,7	2,5	81,5	5,0	86,1	7,5	84,4
3.6.	22	0,0	93,3	1,0	82,0	2,0	83,7	3,0	83,1
3.7.	23	0,0	86,7	2,5	77,0	5,5	76,6	8,0	76,8

Tabla N° 10A. Afirmaciones por Niveles de Cargo. 2019.

		HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN Atención Excelente y Calidad de Vida OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética 2019									
		Consolidación Opacidad									
		Nivel de Desagregación / Afirmaciones		Directivo		Profesional		Técnico		Global	
				Op	%	Op	%	Op	%	Op	%
4.1.	24	Los sistemas de contratación, salario y seguridad social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la ley.		0,0	100,0	5,5	76,9	8,0	77,3	13,5	77,4
4.2.	25	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación.		0,0	100,0	4,5	86,1	8,0	84,9	12,5	85,5
4.3.	26	Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación.		0,0	100,0	2,5	75,1	6,5	71,9	9,0	73,4
4.4.	27	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.		0,0	100,0	3,0	65,4	6,0	67,8	9,0	67,2
4.5.	28	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores.		0,0	100,0	13,0	76,3	17,0	76,7	30,0	76,8
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	2,5	67,3	6,0	71,6	8,5	70,1
4.7.	30	Se promueve el trabajo en equipo y la participación del servidor público en la vida institucional.		0,0	100,0	0,0	87,2	2,5	87,4	2,5	87,4
4.8.	31	Para resolver los conflictos se acude a los principios y valores éticos de la Institución y al diálogo como mecanismo básico de solución.		0,0	93,3	2,5	84,4	3,0	84,7	5,5	84,7
4.9.	32	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos.		0,0	86,7	1,5	82,8	3,5	83,1	5,0	83,0
5.1.	33	La selección de los contratistas y proveedores de la Institución se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes.		0,0	86,7	19,5	65,4	30,5	66,6	50,0	66,4
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	21,5	61,7	34,0	62,6	55,5	62,6
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	15,0	76,8	17,5	81,0	32,5	79,7
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	20,0	63,1	27,5	71,2	47,5	68,5
5.5.	37	Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.		0,5	72,0	28,5	59,3	39,0	64,3	68,0	62,5
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	22,0	67,8	26,0	73,7	48,0	71,8
5.7.	39	Se respetan y cumplen integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.		0,0	93,3	20,0	72,2	29,0	74,3	49,0	73,7
5.8.	40	A los contratistas y proveedores se les hace auditoría para evaluar la calidad de los servicios, productos, objeto del Contrato y cumplimiento del mismo.		0,0	100,0	16,0	75,5	24,0	77,7	40,0	77,1
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	93,3	14,5	78,1	23,0	78,6	37,5	78,6
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	10,5	82,2	21,0	80,7	31,5	81,4
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	93,3	15,0	78,7	21,5	81,4	36,5	80,5
6.4.	44	La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable.		0,0	100,0	14,5	78,9	15,5	84,9	30,0	82,9
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	20,0	74,1	19,0	81,0	39,0	78,7

Tabla N° 10B. Afirmaciones por Niveles de Cargo. 2019.

Nivel de Desagregación / Afirmaciones		Directivo		Profesional		Técnico		Global	
		Op	%	Op	%	Op	%	Op	%
7.1.	46	0,0	100,0	11,0	82,9	13,0	86,4	24,0	85,2
7.2.	47	0,0	93,3	11,5	80,7	14,0	85,3	25,5	83,7
7.3.	48	0,0	100,0	13,0	77,1	13,5	84,7	26,5	82,0
7.4.	49	0,0	100,0	4,0	88,8	5,5	90,2	9,5	89,8
7.5.	50	0,0	93,3	0,5	92,5	3,0	94,7	3,5	93,8
7.6.	51	0,0	100,0	1,5	91,8	2,5	90,8	4,0	91,3
7.7.	52	0,0	93,3	4,5	86,8	10,5	86,4	15,0	86,6
7.8.	53	0,5	72,0	16,0	76,0	32,0	72,8	48,5	74,0
7.9.	54	0,0	100,0	5,5	87,4	7,5	90,8	13,0	89,6
8.1.	55	0,0	100,0	1,0	95,4	0,5	97,3	1,5	96,6
8.2.	56	0,0	100,0	2,5	93,2	1,0	95,9	3,5	95,0
8.3.	57	0,0	100,0	1,0	88,9	1,0	94,0	2,0	92,1
8.4.	58	0,0	93,3	11,5	83,3	11,0	88,6	22,5	86,7
8.5.	59	0,0	100,0	3,0	89,7	1,5	93,3	4,5	92,1
9.1.	60	0,0	80,0	19,0	69,3	33,5	64,9	52,5	66,8
9.2.	61	0,0	100,0	5,0	92,6	6,0	95,3	11,0	94,4
9.3.	62	0,0	93,3	23,0	70,1	15,5	85,9	32,5	78,8
9.4.	63	0,0	93,3	22,0	72,2	15,0	86,0	31,0	79,6
9.5.	64	0,0	93,3	10,5	82,5	8,5	89,6	13,0	85,4
9.6.	65	0,0	93,3	15,0	79,6	11,5	88,8	20,5	83,8
9.7.	66	0,0	86,7	11,0	78,9	12,5	84,2	17,5	80,7

Tabla N° 10C. Afirmaciones por Niveles de Cargo. 2019.

V. RESULTADOS Y ANÁLISIS MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA AÑO 2019.

5.1. Percepción ética global año 2019.

El resultado de la medición de la percepción ética global de los servidores y funcionarios de la entidad para el año 2019 fue del **81.11%**; mejor en **0.55%** con relación a la del año 2018 que fue de **80.56%**. Este resultado, de acuerdo al Modelo, indica que la entidad "está desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento" de la gestión ética; toda vez que está por encima del indicador definido del **81%**.

El resultado de la medición de la percepción ética global de los servidores y funcionarios de la entidad para el año 2019 fue del **81.11%**; mejor en **0.55%** con relación a la del año 2018 que fue de **80.56%**

5.2. Percepción ética global período 2013 – 2019.

Si bien no son comparables los resultados del año 2019 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 que se aprecia el mejoramiento de la percepción ética en el año 2019, llegando a niveles promedio similares de años anteriores, como se puede observar en la Tabla N° 11. Percepción años 2013 – 2019.

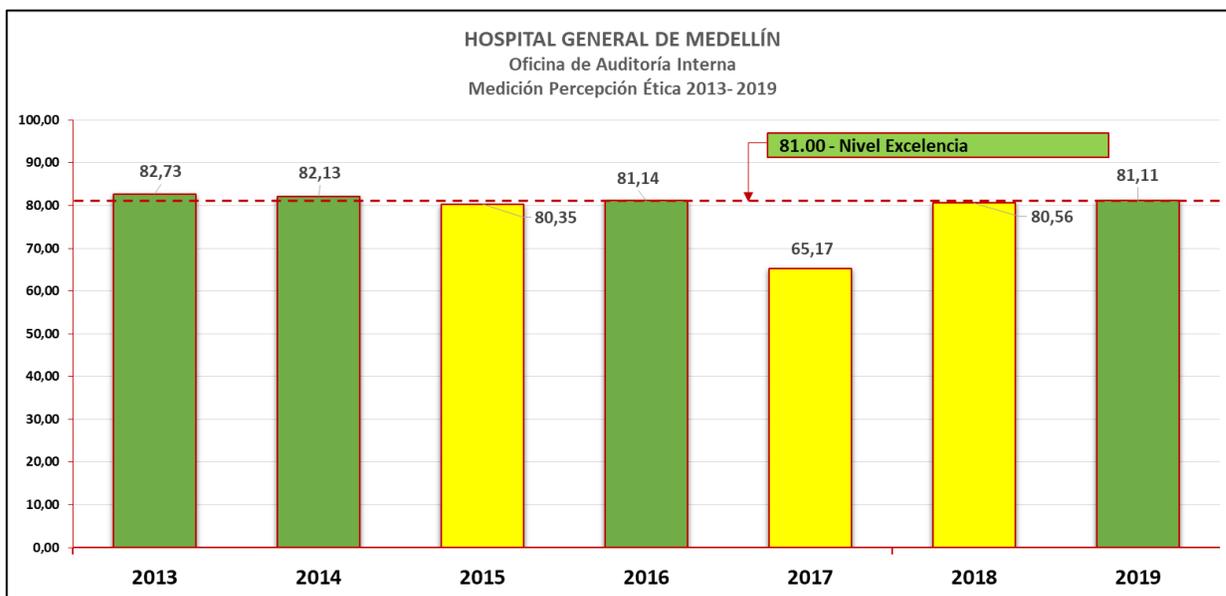


Tabla N° 11. Percepción Período 2013 – 2019.

5.3. Percepción ética por niveles de desagregación año 2019.

En la Tabla N° 12.A. Percepción Ética por Niveles de Desagregación, se presenta el comportamiento de estos niveles para el año 2019.

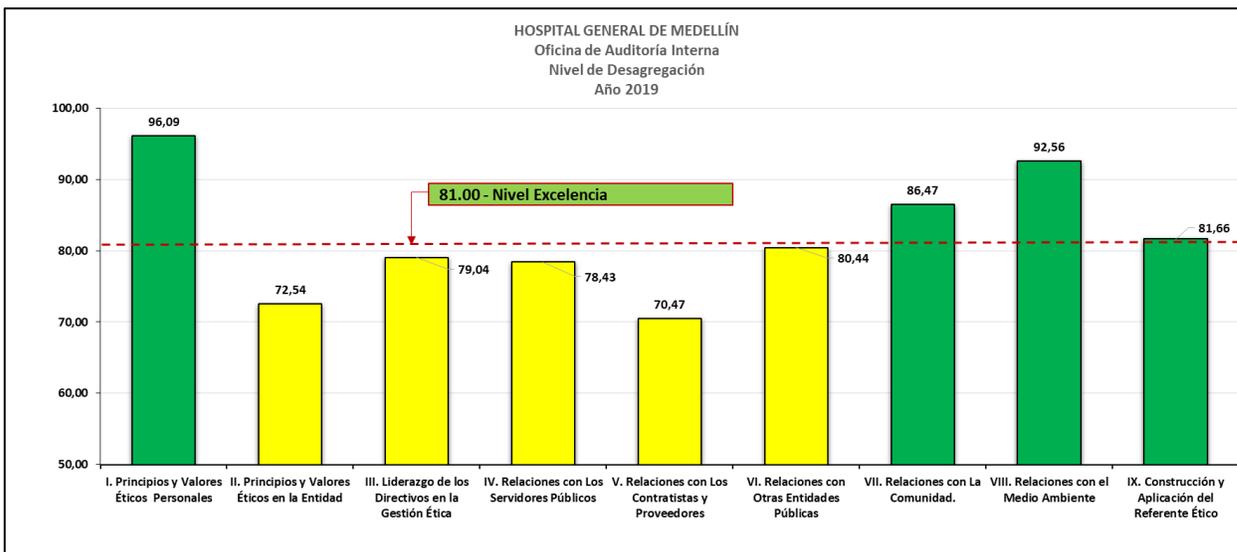


Tabla N° 12.A. Percepción Ética por Niveles de Desagregación. Año 2019.

Se observa en la Tabla N° 12.A, que los niveles: (1). Principios éticos y valores personales con el **96.09%**; (8). Relaciones con el medio ambiente con el **92.56%**, (7). Relaciones con la comunidad con el **86.47%** y (9), construcción y aplicación del referente ético con **81,66%** superan el **81%**, definido como nivel de excelencia, con lo cual se concluye que en estos niveles la entidad se encuentra en “parámetros de excelencia”.

Las evaluaciones más bajas las presentan los niveles: (2). Principios y valores éticos de la entidad con el **72,54%**, y (5). Relaciones con los contratistas y proveedores con el **70,47%**, con lo que se concluye que en estos niveles la entidad en los aspectos evaluados está “desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento, aunque con algunos vacíos y debilidades”.

Los mismos resultados en un gráfico de tipo radial se presentan en la Tabla 12.B. Percepción Ética por Niveles de Desagregación Año 2019.

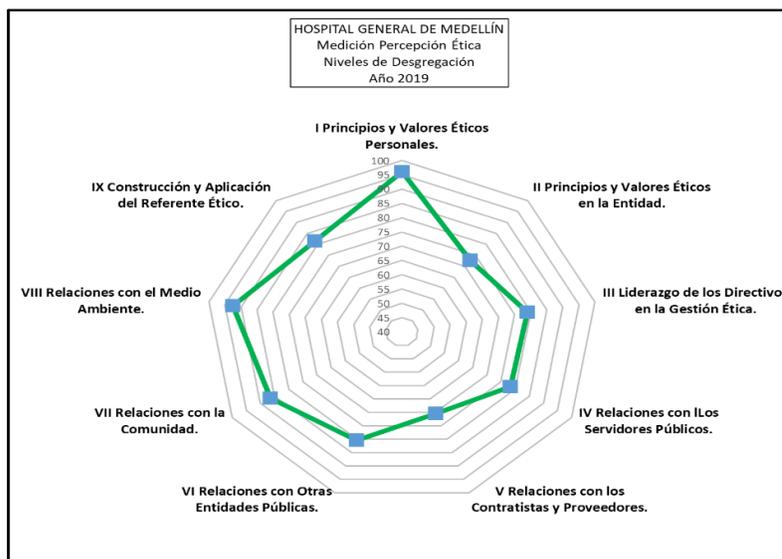


Tabla N° 12.B. Percepción Ética por Niveles de Desagregación. Año 2019.

5.4. Clasificación ascendente por Niveles de desagregación año 2019.

La clasificación en orden ascendente del promedio de los nueve (9) niveles de desagregación para el año 2019, y el comparativo con el año 2018, se presenta en la Tabla N° 13. Clasificación Ascendente por Niveles de Desagregación. Se observa que hasta la cuarta posición los niveles del año 2019 conservan la misma posición del año 2018, con mínimas diferencias. En el último lugar y con la más baja calificación, para ambos años, es el nivel de "Relaciones con los Contratistas y Proveedores".

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética 2019 Clasificación Niveles de Desagregación		HGM Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.		Oficina de Auditoría Interna Construimos Confianza Hospital General de Medellín			
No.	Descripción de Niveles	N° de afirmaciones	Año 2018		Año 2019		No sabe
			%	Nivel	%	Nivel	
1	Principios y Valores Éticos Personales.	6	93,97%	I	96,05%	I	0,88%
2	Relaciones con el Medio Ambiente.	10	93,11%	VIII	92,48%	VIII	4,21%
3	Relaciones con la Comunidad.	7	86,34%	VII	86,23%	VII	11,66%
4	Construcción y Aplicación del Referente Ético.	9	81,30%	IX	81,08%	IX	18,40%
5	Relaciones con Otras Entidades Públicas.	8	79,27%	VI	80,42%	VI	21,61%
6	Relaciones con los Servidores Públicos.	5	78,55%	IV	78,85%	III	6,63%
7	Liderazgo de los Directivos en la Gestión Pública.	9	77,93%	III	78,38%	IV	6,57%
8	Principios y Valores Éticos en la Entidad.	5	71,21%	II	72,23%	II	12,69%
9	Relaciones con los Contratistas y Proveedores.	7	69,41%	V	70,28%	V	30,22%

Tabla N° 13. Clasificación Ascendente por Niveles de Desagregación. Año 2019.

5.5. Clasificación ascendente por Afirmaciones año 2019.

Del total de 66 afirmaciones, la clasificación ascendente de los diez (10) primeros promedios de las afirmaciones del año 2019, se presenta en la Tabla N° 14. Clasificación Ascendente de Afirmaciones – Año 2019. En las tres (3) primeras afirmaciones se destacan: la 1.6. "Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos" y la 1.3. "Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía" ambas con el 99.8%; y la tercera, la 1.1. "Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público" con el 99.4%.

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN Atención excelente y calidad de vida OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética 2019 Clasificación Ascendente de Afirmaciones		HGM Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.		Oficina de Auditoría Interna Construimos Confianza Hospital General de Medellín	
No.	Afirmación N°	Descripción	Nivel	%	
1	1.6.	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos	I	99,8	
2	1.3.	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía	I	99,8	
3	1.1.	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público	I	99,4	
4	8.2.	Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente.	VIII	96,6	
5	8.3.	Se desarrollan actividades de formación y capacitación de sus servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente.	VIII	95,0	
6	1.5.	Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público	I	94,9	
7	1.2.	En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular	I	94,4	
8	2.1.	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público	II	94,3	
9	7.6.	Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la entidad.	VII	93,8	
10	8.4.	Se coopera con la comunidad y con otras instituciones en planes o proyectos para proteger el medio ambiente.	VIII	92,1	

Tabla N° 14. Clasificación Ascendente por Afirmaciones. Año 2019.

5.6. Clasificación Últimas Afirmaciones año 2019.

La clasificación de los 10 últimos promedios de las afirmaciones para el período se muestra en la Tabla N° 15. Clasificación Últimas Afirmaciones – Año 2019. Observamos que las afirmaciones con más baja calificación corresponden a la 2.8. "Son muy raros los casos de corrupción" con el 58.6%, la 2.3. "Todos los servidores públicos son honrados" con el 58.9%, y la 5.6. "Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores" el 62.5%.

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN		Atención excelente y calidad de vida		OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA		Construimos Confianza	
Evaluación Sistema Institucional de Control Interno		Medición Percepción Ética 2019		Clasificación Descendente de Afirmaciones			
No.	Afirmación N°	Descripción		Nivel	%		
1	2.8.	Son muy raros los casos de corrupción.		II	58,6		
2	2.3.	Todos los servidores públicos son honrados.		II	58,9		
3	5.6.	Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.		V	62,5		
4	5.3.	A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.		V	62,6		
5	3.5.	Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que el Hospital ha adoptado.		III	64,1		
6	2.6.	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.		II	64,6		
7	5.2.	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.		V	66,4		
8	9.2.	Existe un Código de Ética o un Documento sobre Valores y Principios Éticos de la entidad.		IX	66,8		
9	4.5.	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores.		IV	67,2		
10	5.5.	Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.		V	68,5		

Tabla N° 15. Clasificación Últimas Afirmaciones. Año 2019.

5.7. Percepción ética global por niveles de desagregación. Años 2018 – 2019.

Un comparativo por Niveles de Desagregación años 2018 – 2019, se presenta en la Tabla N° 16; el cual muestra un comportamiento muy similar para ambos años; con unas pequeñas mejorías.

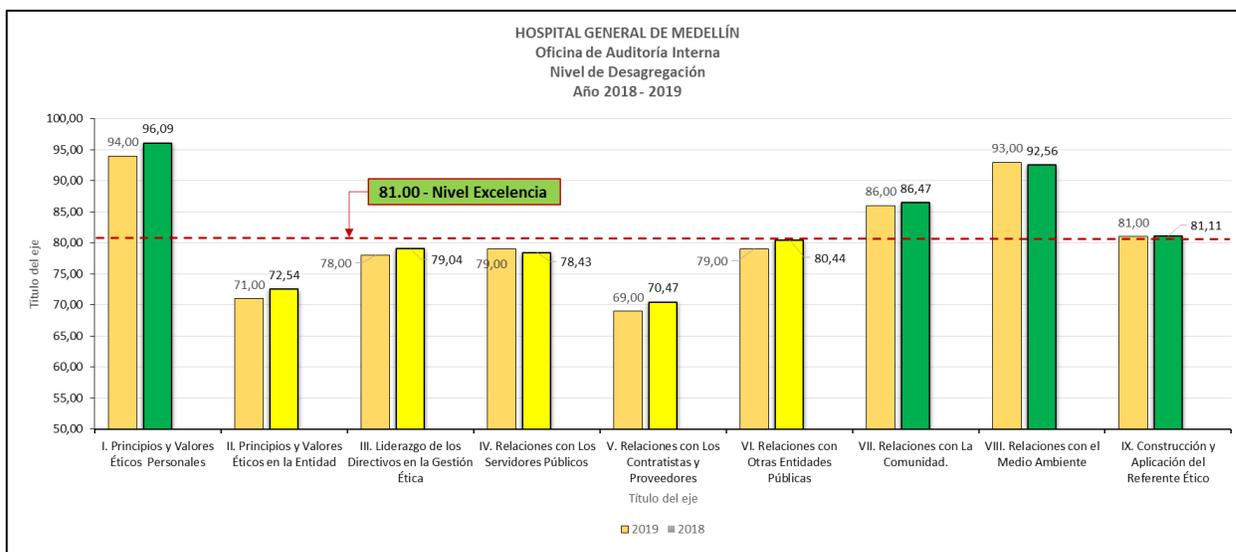


Tabla N° 16. Percepción Ética por Niveles de Desagregación. Años 2018 - 2019.

5.8. Percepción ética por cada nivel de desagregación. Años 2018 - 2019.

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.

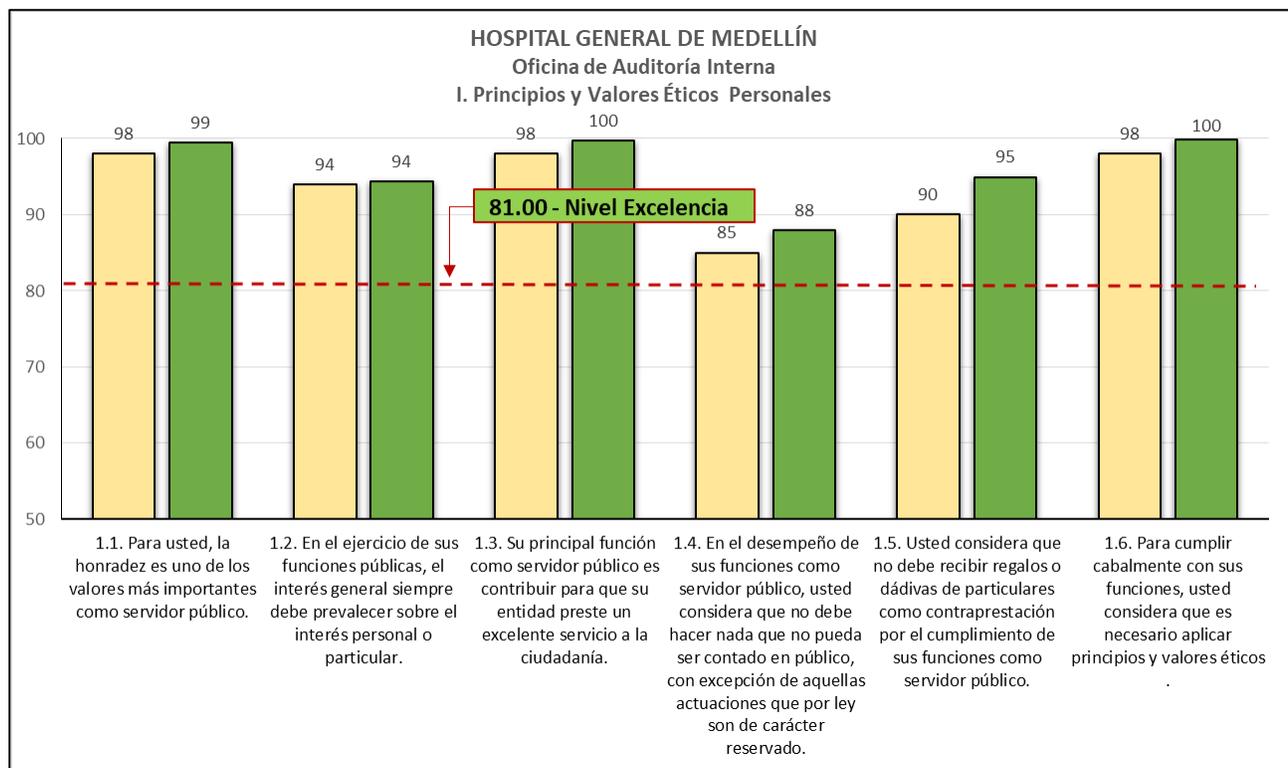


Tabla N° 17. Nivel I. Principios y valores éticos personales. 2019.

Todas las afirmaciones en este nivel superan el 81% de la línea base del indicador para el año 2019, presentando unos porcentajes muy favorables en todas ellas. Observamos que, las afirmaciones 1.3. "Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la comunidad" y 1.6 "Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos", están en el nivel superior de 100 puntos porcentuales.

Las afirmaciones de este nivel de desagregación corresponden a la mirada y estimación que cada funcionario realiza de su propia percepción frente a los principios y valores éticos; al respecto es frecuente encontrar que siempre es más positiva la valoración que las personas tienen de sí mismos que la de los demás. En todos se presenta una mejoría en el 2019, con respecto al año 2018.

II. Principios y valores éticos en la entidad.

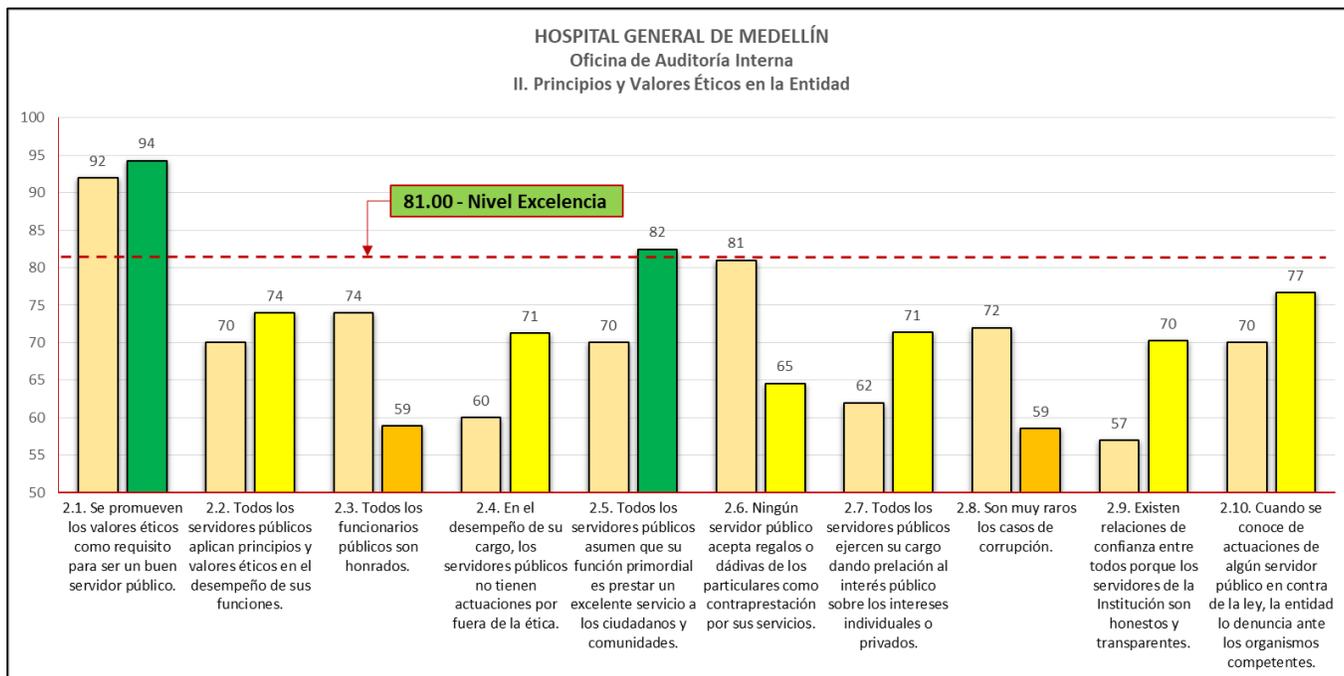


Tabla N° 18. Nivel II. Principios y valores éticos en la entidad. 2019.

En este nivel observamos que a excepción de la afirmación 2.1. "Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público" con 94% de calificación y la afirmación 2.5. "Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades" con 82% de calificación; todas las demás afirmaciones de este nivel presentan un comportamiento por debajo del 81% establecido como nivel de excelencia.

Observamos además, que las afirmaciones que presentan las calificaciones más bajas están asociadas a los asuntos de corrupción, honradez y conflicto de interés. Las afirmaciones 2.3. "Todos los servidores públicos son honrados" y 2.8. "Son muy raros los casos de corrupción", tienen la más baja calificación del grupo de afirmaciones, con el 59%. Son seguidas de la afirmación 2.6. "Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios" con el 65%.

III. Liderazgo de los directivos en la gestión ética.

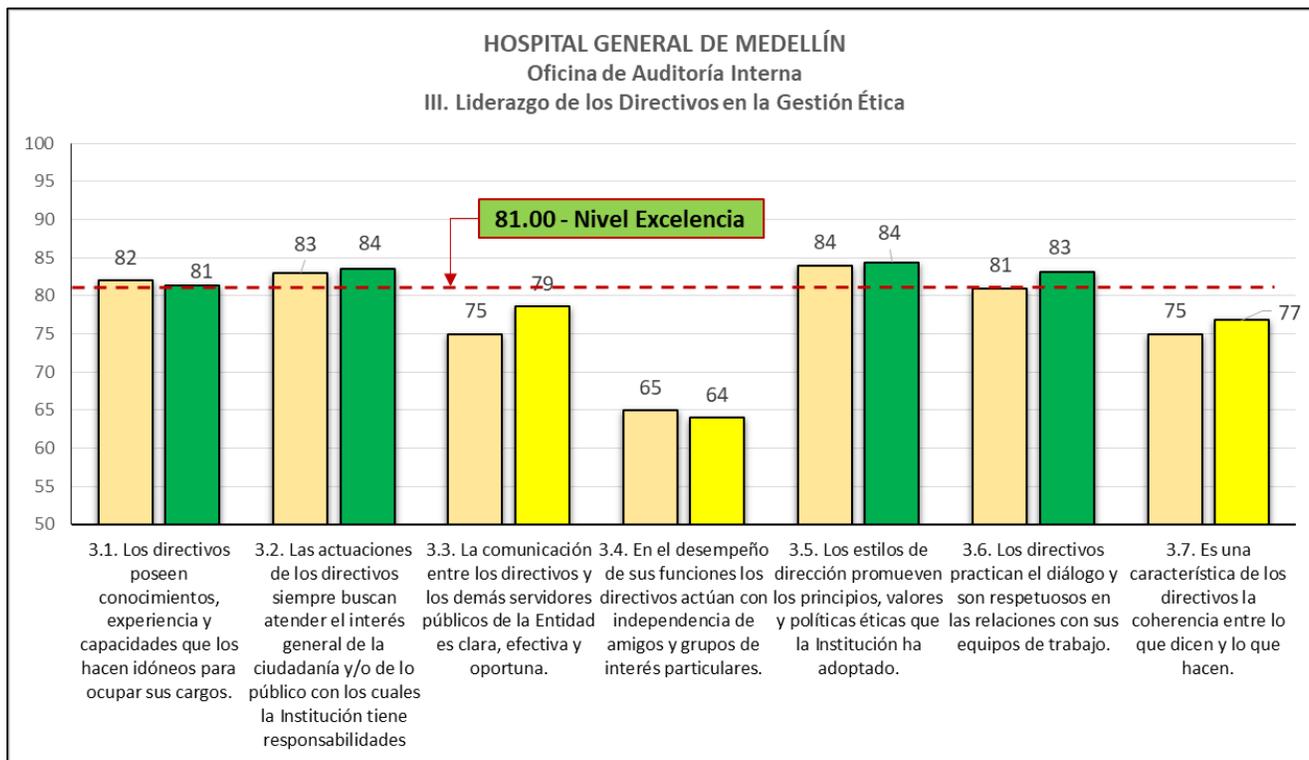


Tabla N° 19. Nivel III. Liderazgo de los directivos en la gestión pública. 2019.

En materia del liderazgo de los directivos en la gestión ética, la afirmación con la calificación más baja con el 64% corresponde a la afirmación: 3.4. “En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos o grupos de interés particulares”. En general las afirmaciones presentan similar comportamiento del año 2018; se observan mejoría en las afirmaciones 3.3. y 3.7.

IV. Relaciones con los servidores públicos.

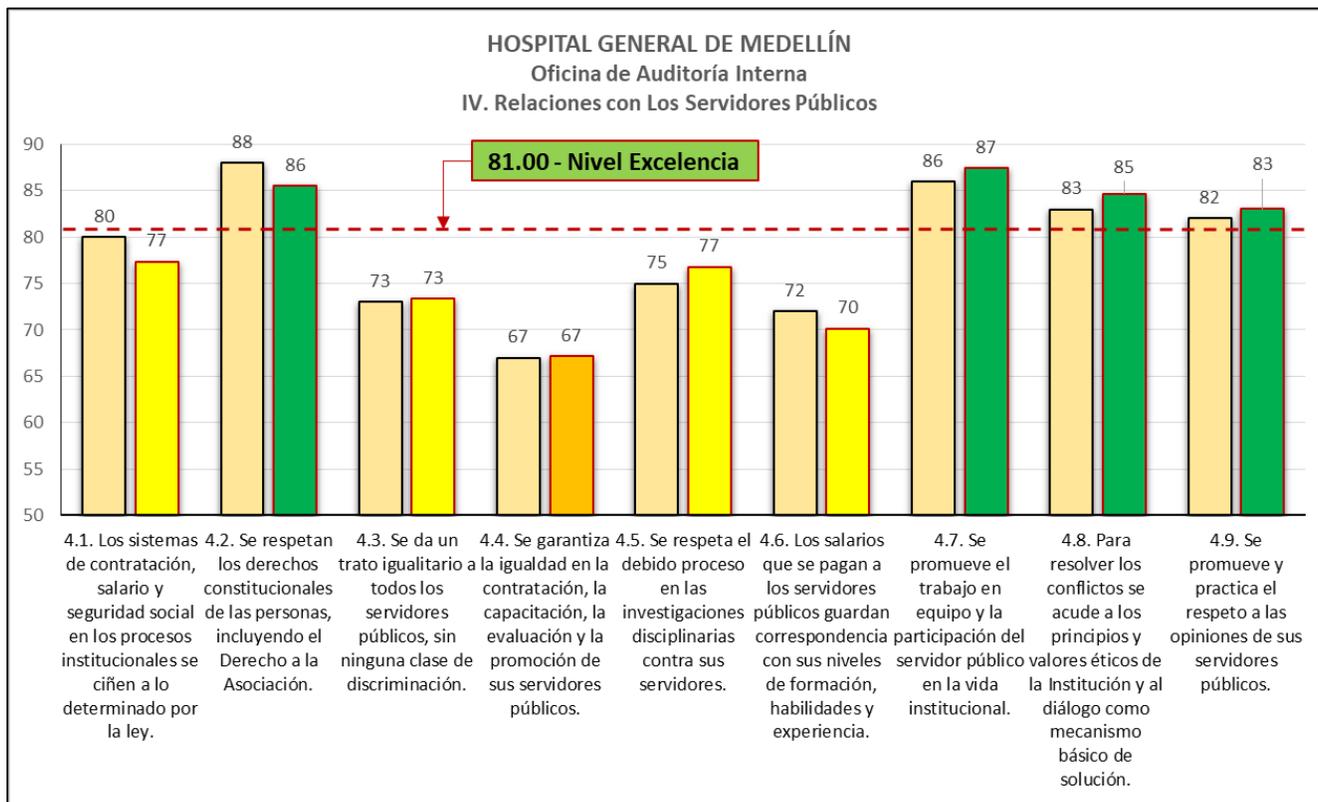


Tabla N° 20. Nivel IV. Relaciones con los servidores públicos. 2019.

En este nivel que se refiere a la “relaciones con los servidores públicos”, cuatro afirmaciones superan el indicador base del 81%. La afirmación 4.4. “Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos” es la más baja de las nueve afirmaciones que componen este nivel de segregación con una calificación del 67%.

Sobresalen en este nivel por encima del parámetro establecido del 81% de excelencia las afirmaciones 4.2., 4.7., 4.8., y 4.9.

V. Relaciones con los contratistas y proveedores.

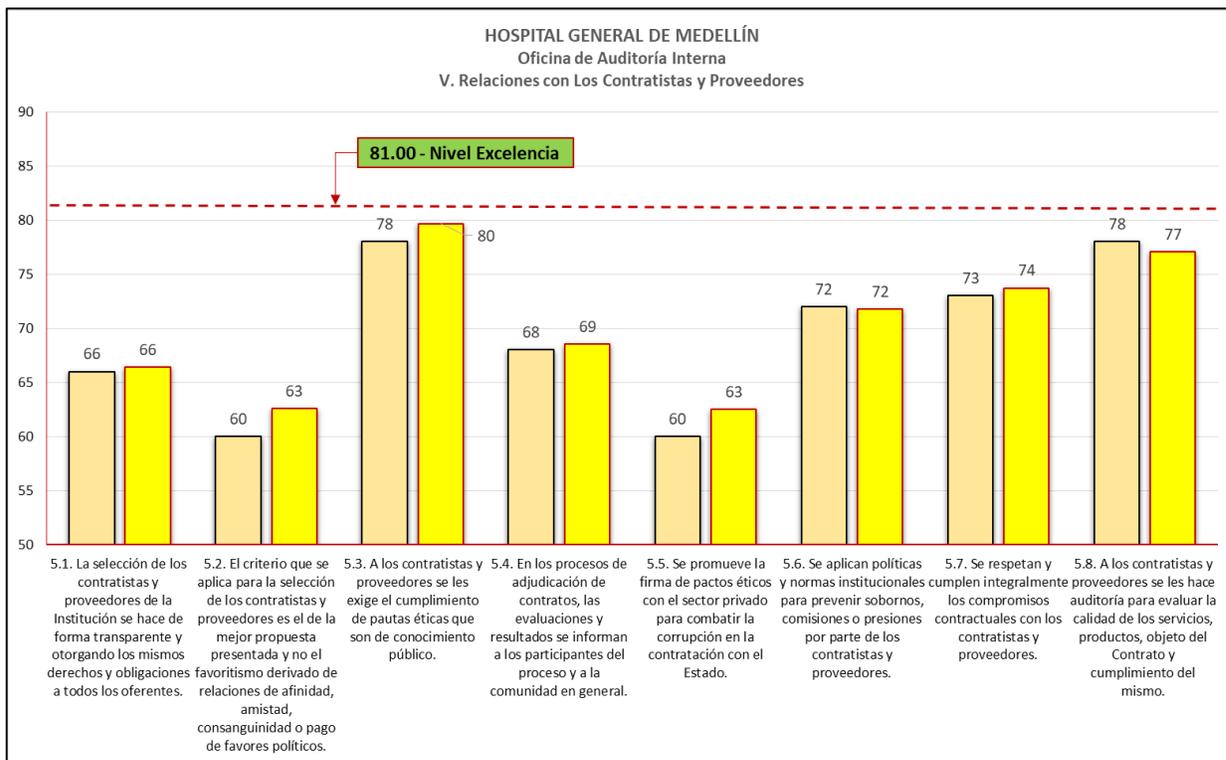


Tabla N° 21. Nivel V. Relaciones con los contratistas y proveedores. 2019.

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 81% definido como el nivel de excelencia.

En el año 2019, 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 63%, la más baja de todas las afirmaciones del nivel, pero mejores que las registradas en el año 2018.

VI. Relaciones con otras entidades públicas.

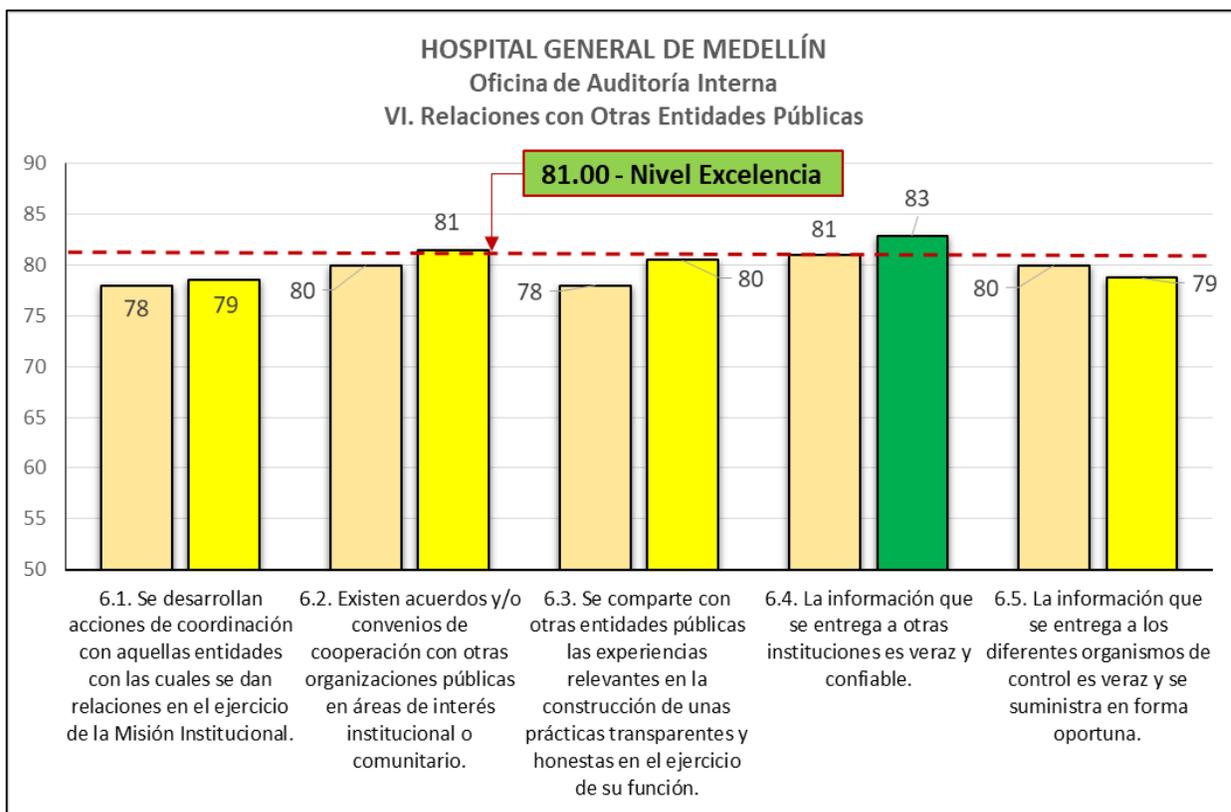


Tabla N° 22. Nivel VI. Relaciones con otras entidades públicas. 2019.

En este nivel se destaca con el 83%, la afirmación 6.4. "La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna". Las afirmaciones de este nivel presentan unas calificaciones muy similares cercanas al 80%.

VII. Relaciones con la comunidad.

Los resultados de la encuesta en cuanto al nivel "Relaciones con la comunidad" presentan unas calificaciones muy positivas; ocho de las nueve afirmaciones están por encima de la línea base del indicador del 81%. 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" con el 94% y 7.6. "Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la entidad" con el 91%.

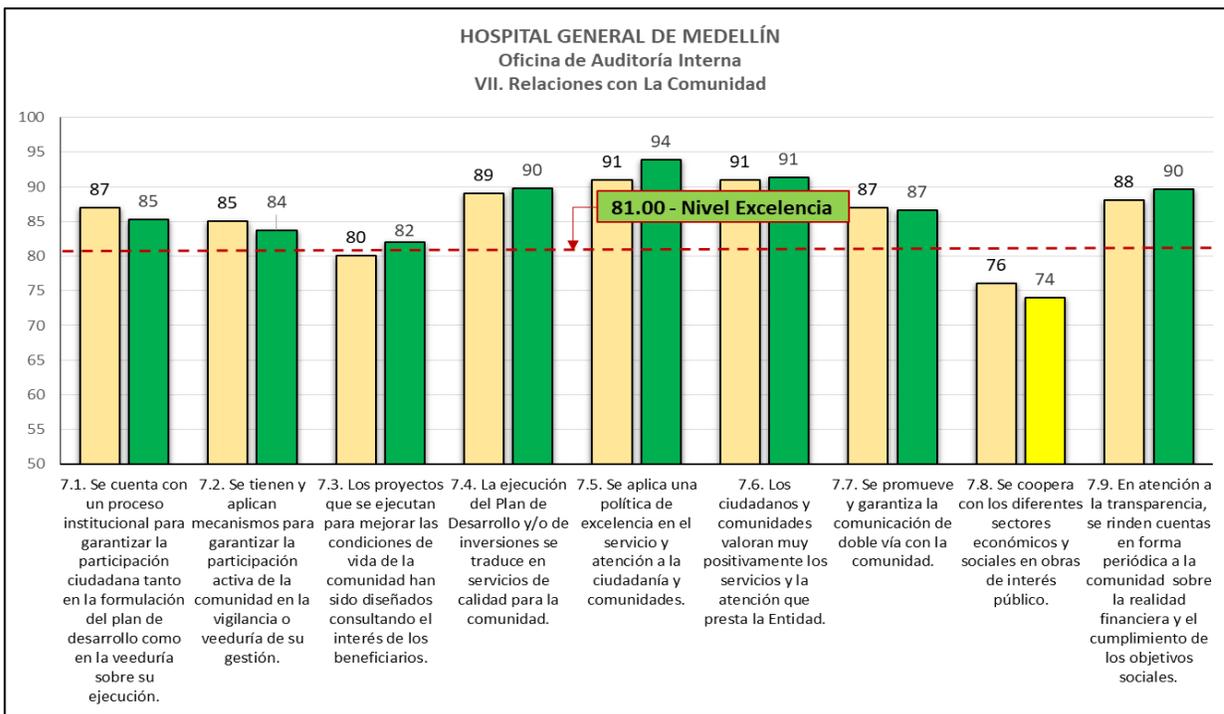


Tabla N° 23. Nivel VII. Relaciones con la comunidad. 2019.

VIII. Relaciones con el medio ambiente.

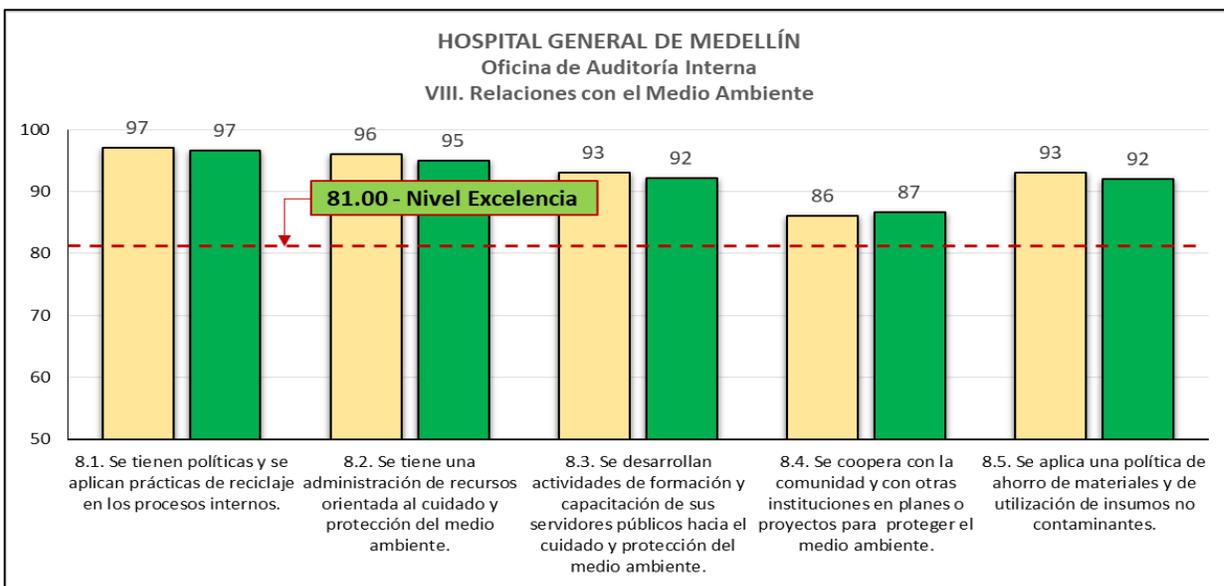


Tabla N° 24. Nivel VIII. Relaciones con el medio ambiente. 2019.

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 81%. 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".

IX. Construcción y aplicación del referente ético.

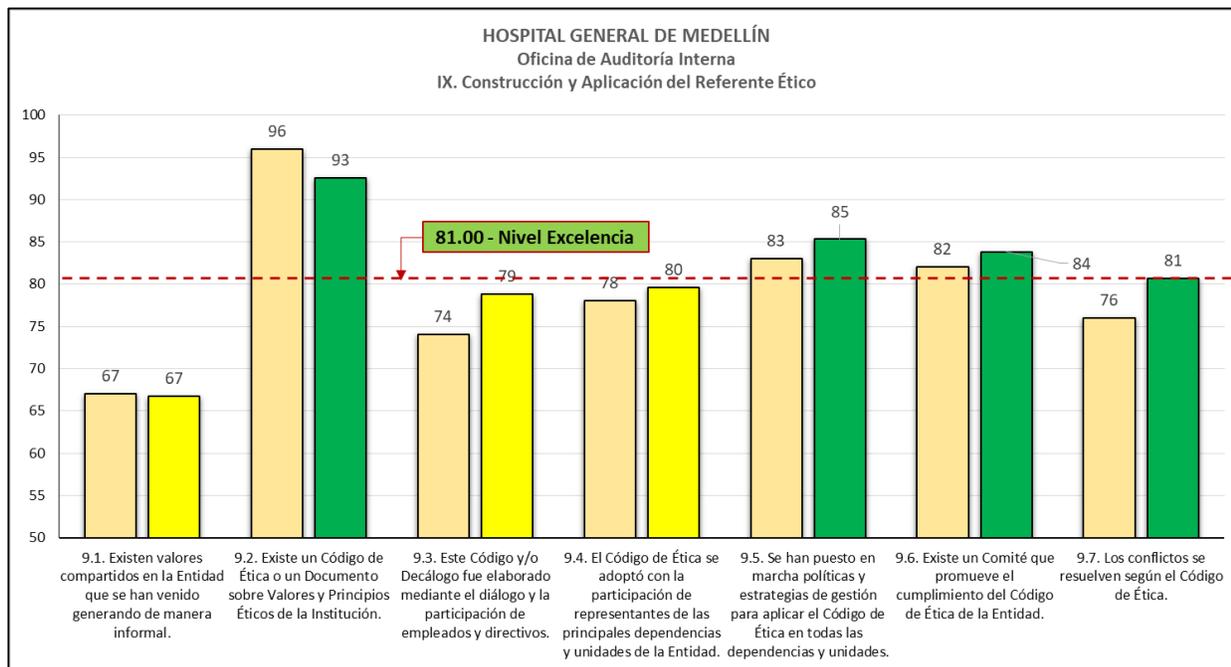


Tabla N° 25. Nivel IX. Construcción y Aplicación del Referente Ético. 2018-2019.

En el nivel de desagregación relacionado con la “Construcción y aplicación del referente ético” se destaca con el 93% 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 similar calificación a la obtenida en el año 2018.

5.9. Estado de la Opacidad.

Como se indicó, la opacidad corresponde al número de afirmaciones en la cual los encuestados marcaron la opción “No sabe”, dividido por dos; que resulta muy importante porque corresponde al conocimiento e información de que la que estos disponen frente a los elementos definidos en la medición.

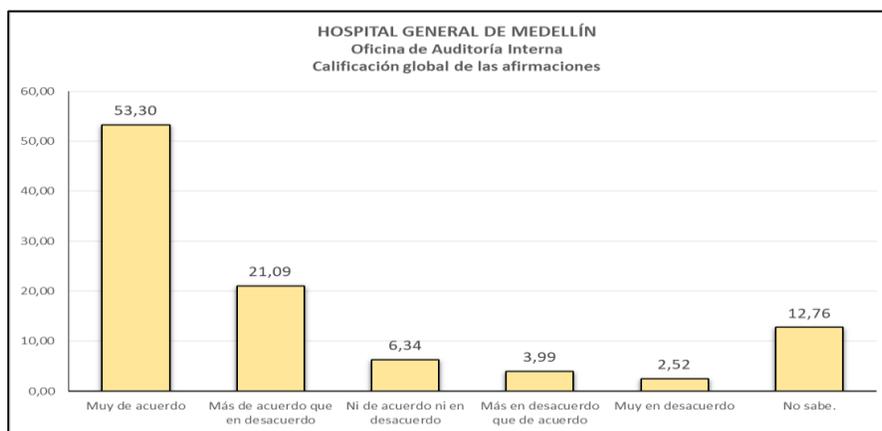


Tabla N° 26. Opciones de Respuesta. 2019

En la Tabla N° 26. Opciones de respuesta, se puede apreciar que el 12.76%, indicó "no sabe" frente a la afirmación; lo que sin duda plantea la necesidad de incluir en el Plan de la Gestión Ética Institucional acciones de comunicación y sensibilización. El factor de opacidad según lo definido por el modelo es del 6.26% para el año 2019.

 HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN Atención Excelente y Calidad de Vida OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética 2019			
Factor de Opacidad			
Descripción		Respuestas	%
1	Universo de Afirmaciones. Corresponde al tamaño de la muestra multiplicado por el número de afirmaciones de la encuesta. $323 * 66 = 21.318$	21.318	100,00%
2	Total de Opacidad (Respuestas No Sabe). Corresponde al total de afirmaciones "No Sabe" dividido dos (2). $No\ Sabe\ 2.661 / 2 = 1.330$	1.330	6,26%

Tabla N° 27. Factor de Opacidad. Año 2019.

 HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN Atención Excelente y Calidad de Vida OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Construimos Confianza Evaluación Sistema Institucional de Control Interno Medición Percepción Ética 2019									
Consolidación Opacidad Según Nivel									
Niveles de Desagregación / Afirmaciones		Directivo		Profesional		Técnico		Global	
	No. Encuestas	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%
	Porcentaje	3	1%	122	38%	198	61%	323	100%
I	Principios y Valores Éticos Personales	0,0	100,0	2,5	96,9	6,0	95,5	8,5	96,1
II	Principios y Valores Éticos en la Entidad	0,0	87,3	65,0	70,4	140,0	73,6	205,0	72,5
III	Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética	0,0	91,4	22,0	77,2	53,0	80,0	75,0	79,0
IV	Relaciones con Los Servidores Públicos	0,0	97,0	35,0	78,0	60,5	78,4	95,5	78,4
V	Relaciones con Los Contratistas y Proveedores	0,5	92,8	162,5	67,9	227,5	71,6	390,5	70,5
VI	Relaciones con Otras Entidades Públicas	0,0	97,3	74,5	78,5	100,0	81,3	174,5	80,4
VII	Relaciones con La Comunidad.	0,5	95,1	67,5	85,1	101,5	87,2	169,5	86,5
VIII	Relaciones con el Medio Ambiente	0,0	98,7	19,0	90,2	15,0	93,9	34,0	92,6
IX	Construcción y Aplicación del Referente Ético	0,0	91,4	105,5	78,3	102,5	85,4	178,0	81,7
Promedio General de la Entidad		1,0	94,0	553,5	79,5	806,0	82,1	1.330,5	81,1

Tabla N° 28. Consolidación Opacidad. Año 2019.

Como podrá observarse los promedios por categoría están ponderados según la participación de cada nivel del cargo en el tamaño de la muestra. Así el nivel directivo, cuyo porcentaje de participación es del 1%, índice en esa misma proporción en el promedio general de la categoría, en tanto que el nivel técnico asistencial con una participación del 61% es más determinante en el resultado. De la tabla anterior podemos inferir que el nivel Directivo de la entidad presenta un alto conocimiento de las categorías de la encuesta, con el 94%; en su orden, el nivel técnico con el 82,1% y posteriormente el nivel profesional, con el 79,5%.

VI. SOCIALIZACIÓN Y VALIDACIÓN DEL INFORME.

La socialización del Informe de Medición Percepción Ética Institucional 2019, se hará en las siguientes instancias:

- Comité Coordinador de Control Interno.
- Junta Directiva.
- Comité Ampliado de Gerencia, y
- Comunidad Hospitalaria.

VII. APUNTES PARA LA REFLEXIÓN: LA ÉTICA EN EL CORAZÓN DE LA CONFIANZA.

- 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; fundamentos del Programa Todos somos Control que promueve la Oficina de Auditoría Interna.
- 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

VIII. CONCLUSIONES.

1. Como se ha recomendado en los dos años anteriores, 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 para afianzar las fortalezas y actuar sobre las debilidades de la organización; en consonancia con la estrategia de Transformación Cultural que impulsa la entidad
2. El resultado de la medición de la percepción ética global de los servidores y funcionarios de la entidad fue del **81.11%**, a la par del indicador de excelencia establecido del **81%**. La medición global, de acuerdo al Instructivo indica que la entidad “está desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento” en la gestión ética.
3. 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

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

de 37 a 66 afirmaciones; así como en las opciones de selección, en los análisis que se presentan se incluyen comparaciones para los dos últimos años.

4. Los niveles de desagregación: (1). Principios éticos y valores personales con el 96,06%; (8). Relaciones con el medio ambiente con el 92,56%; (7). Relaciones con la comunidad con el 86,47%; y, (9) Construcción y aplicación del referente ético con el 81.66%, superan el 81% de la línea base del indicador. Las evaluaciones más bajas las presentan los niveles: (2). Principios y valores éticos de la entidad con el 72,54%, y (5). Relaciones con los contratistas y proveedores con el 70,47%.
5. Las tres (3) primeras afirmaciones con mejor calificación se destacan: la 1.6. "Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos y la 1.3. "Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía" con el 99.8%; seguidas de la afirmación, 1.1. "Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público" con el 99.4%.
6. De otro lado las afirmaciones con más baja calificación corresponden a la 2.8. "Son muy raros los casos de corrupción" con el 58.6%, seguida de la 2.3. "Todos los servidores públicos son honrados" con el 58.9% y la 5.6. "Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir soborno, comisiones o presiones por parte de las contratistas y proveedores con el 62.5%.y
7. 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.
8. 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.

AGRADECIMIENTOS.

Agradecemos a los 323 funcionarios y servidores de la entidad que participaron de manera voluntaria en la encuesta de percepción del año 2019.

Documento elaborado y revisado por:

Equipo de Técnico de la **Oficina de Auditoría Interna.**

Elaboró: **Carlos Uriel López Ríos**
Jefe de Auditoría Interna
Karina Ruíz De la Hoz,
Profesional de Auditoría Interna.
María Janneth Agudelo Arango,
Profesional de Auditoría Interna.
José Heriberto Vargas Lema
Profesional de Auditoría Interna.
Julio Ernesto Suescún Montoya,
Técnico Administrativo de Auditoría Interna.

Revisó: **Carlos Uriel López Ríos,**
Jefe de Auditoría Interna.

Medellín, Noviembre de 2019.

