	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 1 DE 27

**HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN**  
Atención excelente y calidad de vida


**OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA**  
Construimos Confianza

**INSTRUMENTO DE AUDITORÍA INTERNA No. 7**

**Medición de la Percepción  
de la Gestión Ética Institucional**


**¡Actuar bien!**



	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 2 DE 27

## TABLA DE CONTENIDO

<b>I.</b>	<b>GENERALIDADES.</b>	<b>4</b>
1.1.	Modelo medición percepción ética USAID.	4
1.2.	Aplicación del modelo.	4
1.3.	Terminología Básica.	4
<b>II.</b>	<b>DIAGNOSTICO ÉTICO.</b>	<b>6</b>
2.1.	Finalidad.	6
2.2.	Categorías de análisis.	6
<b>III.</b>	<b>ALISTAMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.</b>	<b>7</b>
3.1.	Determinación de la muestra poblacional	7
3.2.	Alistamiento de materiales	12
3.3.	Aplicación de las encuestas	13
<b>IV.</b>	<b>CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN</b>	<b>13</b>
4.1.	Calificación de las respuestas.	13
4.2.	Consolidación por reactivo según nivel de cargo y general	14
4.3.	Consolidación por categoría de análisis	15
4.4.	Consolidación general del Diagnóstico Ético de la entidad	16
<b>V.</b>	<b>ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN</b>	<b>16</b>
5.1.	Valoración cromática	16
5.2.	Presentación de los resultados	18
5.3.	Elaboración del informe de diagnóstico	21
<b>VI.</b>	<b>INSTRUMENTO DE MEDICIÓN PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ÉTICA.</b>	<b>23</b>
<b>VII.</b>	<b>PLAN DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN ÉTICA.</b>	<b>25</b>
<b>VIII.</b>	<b>DISPOSICIONES FINALES.</b>	<b>26</b>
8.1.	Aplicación y cumplimiento.	26
8.2.	Actualización del Instrumento de Medición.	26

 <p>Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.</p>	<p>DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL</p>	<p>EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO</p>	<p>CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06</p>
			<p>VERSIÓN: 02</p>
			<p>PÁGINA: 3 DE 27</p>

## INTRODUCCIÓN

En cumplimiento de sus funciones, la Oficina de Auditoría Interna del Hospital General de Medellín, y en especial la de “Planear, dirigir y organizar la verificación y evaluación del Sistema de Control Interno”, presenta el nuevo **Instrumento de Medición de la Percepción de la Gestión Ética**, establecido para medir la percepción ética institucional en el marco del Proceso de Evaluación y Control de la entidad.

El presente documento se estructura en ocho capítulos. En el primero se enuncian las generalidades, bases del modelo y componente legal y normativo; en el segundo se establece el diagnóstico ético, su finalidad y categorías de análisis. Por su parte, en el tercero se desarrolla el Alistamiento para la recolección de la información. En el capítulo cuarto, se aborda la consolidación de la información y en el quinto su análisis. En el sexto capítulo se describe el instrumento de percepción ética; en el séptimo se referencia el Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética. El último contiene las disposiciones finales.

El **Instrumento de Medición de la Percepción de la Gestión Ética**, es un instrumento de auditoría interna que complementa los instrumentos definidos por el artículo 16 del decreto 648 de 2017 que adiciona el artículo 2.2.21.4.8. al Decreto 1083 de 2015 establecidos para el desarrollo de la actividad de auditoría. Se enmarca en la Línea III, Eje I. Aseguramiento y Control Interno Innovador del Plan Estratégico 2017 – 2021 “**Construimos Confianza**” de la Oficina de Auditoría Interna.

Nos anima el propósito de continuar liderando, desde la Oficina de Auditoría Interna, un conjunto de estrategias y acciones que permitan contribuir, 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*

**Hospital General de Medellín.**

*Atención Excelente y Calidad de Vida.*



	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 4 DE 27

## ALCANCE

El **Instrumento de Medición de la Percepción de la Gestión Ética** inicia con la aplicación del instrumento de medición de percepción ética, continúa con el análisis y termina en la formulación del Plan de Mejoramiento para la Gestión Ética Institucional.

### I. GENERALIDADES.

#### 1.1. Modelo medición percepción ética USAID.

El **Instrumento de Medición de la Percepción de la Gestión Ética** tiene su fundamento en el Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado, publicado en el año 2006 en desarrollo del Programa Eficiencia y Rendición de Cuentas en Colombia realizado por la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional, USAID, por sus siglas en inglés.<sup>1</sup>

#### 1.2. Aplicación del modelo.

La entidad se apropia del Modelo USAID, en lo aplicable y en el entendido de su disponibilidad para el uso de las entidades del Estado, y consciente, además, como lo consigna el documento de que el “seguimiento riguroso de la metodología y procedimientos consignados en el Modelo de Gestión Ética por parte de las entidades públicas, permitirá mejorar en forma sustancial su clima organizacional hacia más altos niveles de integridad y transparencia”.<sup>2</sup>

#### 1.3. Terminología Básica.

##### ▫ Alta Gerencia


Personas del más alto nivel jerárquico en el área administrativa de la entidad, con la responsabilidad de idear, ejecutar y controlar los objetivos y estrategias.

##### ▫ Código de Ética.

También denominando Código de Conducta. Es el documento que compendia las disposiciones referentes para gestionar la ética en el día a día de la entidad. Está conformado por los principios, valores y directrices que, en coherencia con el Código del Buen Gobierno, todo servidor de la entidad debe observar en el ejercicio de sus funciones.

<sup>1</sup> Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. USAID. 2006.

<sup>2</sup> Ibidem.

 Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 5 DE 27

▫ **Confianza.** <sup>3</sup>

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.

▫ **Ética Pública.**

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.** <sup>4</sup>

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.

▫ **Integridad.** <sup>5</sup>

Es valor que hace alusión al comportamiento recto, probo e intachable, es decir al cabal cumplimiento de principios éticos en el desempeño de la función pública, y en particular en el manejo honrado y pulcro de los bienes públicos.

▫ **Principios éticos.** <sup>6</sup>


Creencias básicas sobre la forma correcta como debemos relacionarnos con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores éticos al cual la persona o el grupo se adscriben.

<sup>3</sup> Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. USAID. 2006.

<sup>4</sup> Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado, USAID. 2006. Pág 48.

<sup>5</sup> Ibidem Pág. 26.

<sup>6</sup> Ibidem

	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 6 DE 27

▫ **Transparencia.** <sup>7</sup>

Es un valor que se refiere al comportamiento claro, evidente, que no deja dudas y que no presenta ambigüedad. Se sitúa en el ámbito de la comunicación, del suministro de información, de la rendición de cuentas a la sociedad.

## II. DIAGNOSTICO ÉTICO.

### 2.1. Finalidad.

Como lo señala el Modelo USAID: “Diagnosticar la Gestión Ética es un paso fundamental para el fortalecimiento ético de la entidad y la generación de cambios en la cultura organizacional, por cuanto posibilita analizar, reflexionar e identificar los valores y prácticas del estado actual de la gestión ética en un momento dado, así como observar las fortalezas y debilidades del proceso vigente.


Es claro que no es posible cambiar lo que no se ha identificado o no se conoce, y que por lo tanto no ha sido cuestionado en su validez o su contribución a la construcción de integridad en el ejercicio de la función pública. El diagnóstico ético es un análisis de percepción que permite identificar el estado actual de las prácticas éticas y de responsabilidad social de la entidad, tanto en su proceso de adopción y vivencia de un conjunto de valores y compromisos éticos que unifiquen y guíen el quehacer de todos los servidores públicos en sus actuaciones cotidianas y en la toma de decisiones en el desempeño de la función pública, así como en el tipo de conductas que efectivamente se siguen por parte de los directivos y demás servidores públicos de la entidad, en las interacciones con los diversos grupos o sistemas con los que se relacionan.

Es un análisis de carácter perceptual, que se basa en las percepciones que tienen los servidores públicos de la entidad acerca de los valores y las prácticas éticas que se dan en el conjunto de la organización, en una determinada coyuntura, es decir, en el momento en el que se aplican las encuestas. Por otra parte, el tipo de afirmaciones que contiene el instrumento, indagan por toda la organización y no solamente por los directivos, lo que significa que la lectura de los resultados se refiere a todos los integrantes de la respectiva Entidad. Además, la información contenida en el diagnóstico queda constituida en línea base para la evaluación posterior de los impactos del plan de acción que se diseñe para el mejoramiento de la Gestión Ética”. <sup>8</sup>

### 2.2. Categorías de análisis.


<sup>7</sup> Ibidem Pág. 26.

<sup>8</sup> Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. USAID, 2006.

	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 7 DE 27

El modelo de gestión ética propuesto por la USAID, comprende varios componentes; el presente documento sólo contempla el Instrumento de Percepción Ética, su análisis y socialización que realiza la Oficina de Auditoría Interna; por lo tanto, corresponde a la Alta Dirección de la entidad liderar la Gestión de la Ética y sus componentes.

El instrumento que se utilizará en la recolección de la información necesaria para elaborar el diagnóstico se denomina “Instrumento de Percepción de la Gestión Ética”; está integrado por un instructivo para su diligenciamiento y por un formulario, estructurado en torno a nueve categorías de análisis, cada una de las cuales se desagregó en un conjunto de reactivos (9 afirmaciones), que constituyen una sección específica en el Instrumento y las cuales se detallan a continuación:

 HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA <i>Construimos Confianza</i> <b>Evaluación Sistema Institucional de Control Interno</b> <b>Medición Percepción Ética 2017</b>		
Nº	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
<b>Total Afirmaciones</b>		<b>66</b>

Cada uno de los reactivos del Instrumento tiene seis opciones de respuesta, que siguen la metodología de la denominada Escala Likert.<sup>9</sup> Ésta expresa una gradación en las preferencias u opinión que un observador tiene frente a un determinado asunto, el cual se presenta en el formulario como una afirmación. El encuestado fija su posición ante la afirmación respectiva mediante la marcación de la opción con la que se identifica.


### III. ALISTAMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

#### 3.1. Determinación de la muestra poblacional

El modelo de gestión ética propuesto por la USAID, para garantizar que los datos que arroje el diagnóstico sean confiables, se necesita recoger la opinión de una cantidad de

<sup>9</sup> Debe su nombre al psicólogo estadounidense Rensis Likert.



 Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 8 DE 27

servidores públicos que, desde el punto de vista estadístico, representen al conjunto de toda la población de la entidad.

Para ello, debe realizarse un muestreo aleatorio estratificado proporcional, de tal manera que cada servidor público tenga proporcionalmente la probabilidad de ser seleccionado para integrar la muestra. El muestreo aplica los criterios estadísticos más generalizados en el ámbito de la investigación social: nivel de confianza 95% y margen de error 5%.


Para facilitar el proceso de determinación del número de servidores públicos que se necesitan para que se cumplan los criterios anteriormente señalados, se presentan en la tabla No. 2 la cantidad de personas que deben hacer parte de la muestra, de acuerdo con el número de servidores públicos vinculados a la entidad. A partir de 200 empleados, el rango de la muestra va de 25 en 25, para no repetir las cifras.

Para la lectura de la tabla, se utilizan las siguientes convenciones: PO, significa población, es decir, el número total de servidores públicos de la entidad; MU, significa muestra, es decir, el número de personas que deberán diligenciar el cuestionario.

**Tabla No. 1**

PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU
10	10	41	38	72	61	103	82	134	100	165	116	196	131
11	11	42	38	73	62	104	83	135	101	166	117	197	132
12	12	43	39	74	63	105	83	136	101	167	117	198	133
13	13	44	40	75	63	106	84	137	102	168	118	199	134
14	14	45	41	76	64	107	84	138	102	169	119	200	140
15	15	46	42	77	65	108	85	138	103	170	119	225	
16	16	47	42	78	65	109	86	140	103	171	120	226	150
17	17	48	43	79	66	110	86	141	104	172	120	250	
18	18	49	44	80	67	111	87	142	104	173	121	251	160
19	19	50	45	81	68	112	87	143	105	174	121	275	
20	20	51	46	82	68	113	88	144	105	175	121	276	170
21	20	52	46	83	69	114	89	145	106	176	122	300	
22	21	53	47	84	70	115	89	146	107	177	122	301	180
23	22	54	48	85	70	116	90	147	107	178	123	325	
24	23	55	49	86	71	117	90	148	108	179	123	326	190
25	24	56	49	87	72	118	91	149	108	180	124	350	
26	25	57	50	88	72	119	92	150	109	181	124	351	200
27	26	58	51	89	73	120	92	151	109	182	125	375	
28	27	59	52	90	74	121	93	152	110	183	125	376	210
29	28	60	53	91	74	122	93	153	110	184	126	400	
30	28	61	53	92	75	123	94	154	110	185	126	401	218
31	29	62	54	93	76	124	94	155	111	186	127	500	



	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 9 DE 27

32	30	63	55	94	76	125	95	156	111	187	127	501	235
33	31	64	55	95	77	126	96	157	112	188	128	600	
34	32	65	56	96	77	127	96	158	112	189	128	601	249
35	33	66	58	97	78	128	97	159	113	190	128	700	
36	33	67	58	98	79	129	97	160	113	191	129	701	260
37	34	68	58	99	79	130	98	161	114	192	129	800	

PO			MU			PO			MU			PO			MU		
1001-1500			307			4001-5000			357			10001-11000			372		
1501-2000			323			5001-6000			361			11001-12000			373		
2001-2500			334			6001-7000			365			12001-13000			374		
2051-3000			341			7001-8000			367			13001-14000			375		
3001-3500			347			8001-9000			369			14001-15000			376		
3501-4000			351			9001-10000			371			15001-16000			377		
38	35	69	59	100	80	131	98	162	114	193	130	801	270				
39	36	70	60	101	81	132	99	163	115	194	130	900					
40	37	71	61	102	82	133	99	164	115	195	131	900		278			

**Tabla No. 2. Población y tamaño de la muestra**

Una vez determinada la muestra, se le debe hacer una distribución proporcional (afijación proporcional), es decir, garantizar que se asemeje a la manera como está distribuida la población en los diferentes niveles de los cargos de la entidad.


### **Pongamos un ejemplo:**

Una Entidad tiene 280 servidores públicos. Según la tabla, el tamaño de la muestra es de 170. En la entidad hay 28 personas en el nivel directivo, 21 en el nivel asesor, 146 pertenecen al profesional, 40 en el nivel técnico y las restantes 45 son del nivel asistencial. Esto quiere decir que, porcentualmente hablando, esta Entidad está distribuida así:

- 10% en el nivel directivo;
- 08% en el nivel asesor;
- 52% en el nivel profesional;
- 14% en el nivel técnico; y
- 16% en el nivel asistencial.

La muestra de 170 hay que distribuirla de la misma manera. Por lo tanto,

- 10% de 170 son 17 directivos;

	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 10 DE 27

- 08% de 170 son 14 asesores;
- 52% de 170 son 88 profesionales;
- 14% de 170 son 24 técnicos; y
- 16% de 170 son 27 del nivel asistencial.

Esa sería la forma propuesta en que habría que distribuir los cuestionarios para garantizar que los resultados estén reflejando la opinión de todos, y no sólo la de un sector específico o un área determinada, pues eso implicaría un sesgo que no garantizaría la necesaria confiabilidad de los datos.

### **3.1.1. Selección de las personas a encuestar.**

A continuación, se presentan dos métodos sencillos y prácticos para identificar a las personas a quienes se les aplicará el cuestionario:

#### **3.1.1.1. Muestra por selección sistemática**

Cuando el tamaño de la población es muy numeroso, se puede aplicar la denominada Muestra por selección sistemática, que consiste en elegir un número de elementos a partir de un intervalo. Éste se calcula dividiendo el total de la población entre el tamaño de la muestra. De esta manera, un intervalo de 4, por ejemplo, significaría que debe seleccionarse cada cuarto elemento de la lista.

#### **Ejemplo:**


Una Entidad tiene 2.000 servidores públicos. De ellos 85 son directivos, 105 son asesores, hay 1190 profesionales, 246 técnicos y en el nivel asistencial son 374 trabajadores. La muestra, según la tabla, sería de 323 personas. Aplicando lo ya visto, tendríamos que la distribución estratificada de la muestra sería: 14 directivos, 17 asesores, 192 profesionales, 40 técnicos y 60 del nivel asistencial.

Para seleccionar a las personas que suministrarán la información, se divide la población total entre la muestra, es decir 2.000 dividido entre 323, lo cual nos da una razón o intervalo de 6.19, que podemos aproximar a 6. Luego tomamos el listado de directivos, y empezando por el que ocupa el número 6 en la lista, vamos seleccionando a los que están listados bajo números que sean múltiplos de seis: el 12, el 18, el 24, etc. Igual se procede con los listados de los otros cinco niveles.

#### **3.1.1.2. Tabla de números aleatorios**

El segundo método consiste en utilizar la tabla de números aleatorios con ayuda del programa Excel, para el cual tendríamos dos procedimientos:

##### **3.1.1.2.1. Herramienta de análisis de datos.**

 <p>Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.</p>	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 11 DE 27


1. Se instala la opción de análisis de datos en el programa Excel. Para ello se va a la opción “herramienta” luego a “complemento” y se activa en la ventana complemento la opción “herramienta para análisis”.
2. Se abre una hoja Excel y se introducen los datos de la población en columna, numerando desde 1 hasta n...
3. Se va a la opción “herramienta” y se elige “análisis de datos” y en esta ventana se selecciona la opción “muestra”.
4. En la ventana “muestra” se introduce el rango de entrada, para lo cual se seleccionan todos los valores de la población en la columna donde se han numerado; luego se activa la casilla de muestreo aleatorio y se introduce el tamaño de muestra deseado.
5. Se indica en “rango de salida” mostrar “resultado en hoja nueva”, y se da “enter” para visualizar el listado de los números seleccionados que componen la muestra.

#### 3.1.1.2.2. Herramienta de fórmula aleatoria.

1. Se crea una columna al terminar las demás columnas con información del funcionario a encuestar, es decir, en la parte derecha de la hoja de cálculo. Se puede nombrar ‘Aleatorio’.
2. Se inserta la fórmula = aleatorio(), en la primera fila con registro. Esta devuelve un número real aleatorio mayor o igual que 0 y menor que 1, distribuido uniformemente. Cada vez que calcula la hoja de cálculo, devuelve un número real aleatorio nuevo.
3. Se arrastra la anterior fórmula en toda la columna, de tal manera que abarque el número total de posibles funcionarios a seleccionar en la muestra.

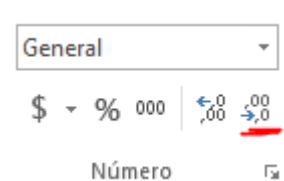
*Este ejercicio da a cada registro una probabilidad aleatoria de ser elegido, y cada vez que se actualice una fórmula de cualquier registro, automáticamente toda la columna se modificará, es decir, vuelve a cambiar la probabilidad de cada registro para ser elegido.*

4. Cuando todos los registros tengan una probabilidad asignada (la columna ‘Aleatorio’), se copia esta columna y se pega en la misma ubicación, es decir, se traspone. La única orientación especial aquí es pegar el valor, no la fórmula.

	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 12 DE 27



5. Se recomienda quitar los decimales a la columna para que quede sólo en valores de 0 y 1.



6. Por último, se organiza la columna 'Aleatorio' de mayor a menor', quedando los números 1 al inicio, y los números 0 al final. La muestra inicia por lo que tengan el número 1 hasta alcanzar la cuota asignada.


Nota: Se puede organizar el archivo primero por 'cargo' y después por 'Aleatorio' de mayor a menor, o también, se puede clasificar la lista de registros por cargo para hacer este ejercicio en cada hoja diferente según cargo.

### 3.1.1.3. Método a aplicar en la Entidad.

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 aplicar, mientras no se defina lo contrario.

## 3.2. Alistamiento de materiales

Se deberá tener disponible en medio magnético el Instrumento de Percepción Ética, para su impresión en caso de ser requerido ante una eventualidad.

	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 13 DE 27

### 3.3. Aplicación de las encuestas

La Oficina de Auditoría Interna debe informar a los servidores públicos que componen la muestra, mediante Directriz, que se les ha seleccionado para que colaboren en el suministro de información para el Diagnóstico Ético.

Posteriormente la Oficina de Auditoría Interna contactará a los servidores públicos que componen la muestra y les explicará el sentido y la importancia estratégica de la tarea que van a realizar (esto se puede hacer a través de medio escrito y/o a través de reuniones). Luego se distribuyen los cuestionarios, dando un plazo no mayor de tres días para su diligenciamiento y entrega.

## IV. CONSOLIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Una vez recogidos los formularios, se debe efectuar un control de calidad de estos para trabajar solamente sobre los formularios que puedan ser considerados como válidos. Para ello, se verificará la forma como están marcadas las respuestas.

Aquellos reactivos en donde fue marcada más de una opción de respuesta se considerarán anulados, y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la obtención de los promedios. También se considerarán anulados los reactivos en donde no fue marcada ninguna respuesta. Los formularios en donde resulten anulados más del 20% de los reactivos –es decir trece o más- se considerarán anulados.


A continuación, se tabularán las respuestas dadas por los participantes. Para facilitar el trabajo se recomienda utilizar tablas de Excel. Se seguirán los siguientes pasos, teniendo claro que el procedimiento matemático que se indica expresará los resultados en porcentajes de logro. Los promedios finales deben ser números que están en el rango de 20 a 100.

### 4.1. Calificación de las respuestas

Otorgue puntaje a las opciones marcadas en los formatos por las personas que los respondieron, de acuerdo con la siguiente tabla:

**Tabla No. 3. 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

	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 14 DE 27

Muy de acuerdo

5

#### 4.2. Consolidación por reactivo según nivel de cargo y general

El modelo de gestión ética propuesto por la USAID, la información consolidada se presentará por niveles de cargo y por nivel general de la entidad. Dado que la presentación en cinco niveles oficiales es muy dispendiosa y poco práctica, los formularios se clasificarán en tres niveles así: Nivel Directivo, integrado por las encuestas de los cargos de los niveles directivo y asesor; Nivel Profesional, conformado por los formularios de ese nivel; y Nivel Técnico - Asistencial, en el que se incluirán las encuestas de estos dos niveles.

En el caso de que existan cuestionarios que no marcaron el nivel de cargo, se incluirá una cuarta columna bajo el título NI (No Identificado), en donde se consignarán los datos referidos a estos cuestionarios, los cuales serán incluidos al momento de obtener los promedios.

El cálculo del promedio por niveles de cargo (Directivo, Profesional y Técnico - Asistencial) se hará mediante la siguiente fórmula:

$$P_n = \frac{S_n}{N_n - F_n} \times 20$$

En donde:

P<sub>n</sub>= Calificación promedio del nivel de cargo por reactivo.


S<sub>n</sub>= Sumatoria de todos los puntajes del nivel de cargo por reactivo

N<sub>n</sub>= Número total de formularios por nivel de cargo

F<sub>n</sub>= Factor de Opacidad (Número total de respuestas “No Sabe” del nivel de cargo sobre 2)

Para la aplicación de la fórmula se debe seguir este procedimiento: sume los puntajes asignados en cada uno de los reactivos (o afirmaciones) de cada cuestionario por nivel de cargo, luego divida la suma por el número total de formularios del nivel de cargo, al cual se le debe haber restado el Factor de Opacidad del nivel de cargo, que es equivalente a la mitad del número de respuestas “No sabe”; así, obtendrá el puntaje promedio para cada reactivo, que debe estar en un rango de 1 a 5. Luego multiplique cada puntaje promedio por 20, y obtendrá la expresión del promedio en porcentaje de cumplimiento, el cual debe estar dentro del rango de 20 a 100.

La fórmula para calcular el consolidado por reactivo, es decir, la calificación promedio de cada una de las 67 afirmaciones que contiene el cuestionario, expresada en porcentaje de logro, no se obtiene como un promedio simple de la suma de los resultados de los tres niveles de cargo y su división por tres, ya que hacerlo así sesgaría el promedio general del reactivo hacia el nivel de cargo que tuvo menos

	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 15 DE 27

participación en cuanto a número de encuestados. La fórmula apropiada es la siguiente:

$$P = \frac{S}{N-F} \times 20$$

En donde:

P= Calificación promedio del reactivo.

S= Sumatoria de todos los puntajes del reactivo

N= Número total de formularios

F= Factor de Opacidad (Número total de respuestas “No Sabe” sobre 2).

La aplicación de la fórmula sigue un procedimiento similar al cálculo del promedio por nivel de cargo, que se explicó anteriormente. En la tabla No. 6 se puede observar un ejemplo acerca de cómo quedan organizados los datos respectivos.


El Factor de Opacidad se incluye en las fórmulas debido a 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.

#### 4.3. Consolidación por categoría de análisis

El modelo de gestión ética propuesto por la USAID, las nueve categorías de análisis están conformadas cada una por un conjunto de reactivos que se encuentran desagregados en el respectivo numeral del cuestionario. Para consolidar los resultados por categoría de análisis se debe tener claro que el procedimiento matemático que se indica expresará los resultados en porcentajes, los promedios deben ser números que están en el rango de 20 a 100 y el procedimiento es similar al que se emplea para obtener el promedio por niveles de cargo:

Se suman los porcentajes promedio de los reactivos que componen cada categoría de análisis, y luego se divide la sumatoria por el número de reactivos. En el caso de la categoría N° 9, “Construcción y aplicación del referente ético”, deberá tenerse presente que, si en la entidad NO existe código o decálogo ético, en tal caso, para el promedio se considerarán solamente los resultados de los reactivos 9.1 y 9.2.



	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 16 DE 27

#### 4.4. Consolidación general del Diagnóstico Ético de la entidad

El modelo de gestión ética propuesto por la USAID, para obtener la calificación promedio general de la entidad en su Gestión Ética, se sumarán los porcentajes obtenidos en cada una de las nueve categorías de análisis, y la sumatoria se dividirá por nueve. El resultado, que deberá ser un guarismo entre 20 y 100, expresa la percepción de los servidores públicos de la entidad sobre el nivel general de desarrollo que la organización tiene en la implantación de procesos para la Gestión Ética.

En la tabla N° 7, se puede observar un ejemplo acerca de cómo quedan consolidados los datos del diagnóstico por categorías y la calificación promedio general.

## V. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

### 5.1. Valoración cromática

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

**Tabla No. 4. Código cromático para valoración de resultados**


RANGO DEL PORCENTAJE	CÓDIGO CROMÁTICO
20 A 40	ROJO
41 A 60	NARANJA
61 A 80	AMARILLO
81 A 100	VERDE

#### ▣ 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.

	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 17 DE 27

▫ **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 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 en el Plan de Acción para la Gestión Ética, con el fin de aprender y establecer sinergias en toda la organización.

En la tabla No. 5 se presentan las tres zonas de desarrollo en las cuales pueden ser subdivididas cada una de las cuatro zonas cromáticas. Es muy importante tener presente que, al hacer la interpretación de estos datos, debe tenerse presente que, en términos generales, se podrá considerar que en la entidad existen fortalezas en el respectivo reactivo o categoría objeto del análisis, cuando el resultado es igual o superior a setenta puntos.

**Tabla No. 5. Zonas de desarrollo para valoración de resultados**

PARAMETRO CROMÁTICO	ZONAS	RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO
VERDE	Zona Alta	Por arriba de 95
	Zona Media	Entre 85 y 95
	Zona Baja	Por debajo de 85
AMARILLO	Zona Alta	Por arriba de 75
	Zona Media	Entre 65 y 75
	Zona Baja	Por debajo de 65
NARANJA	Zona Alta	Por arriba de 55
	Zona Media	Entre 45 y 55
	Zona Baja	Por debajo de 45
ROJO	Zona Alta	Por arriba de 35
	Zona Media	Entre 25 y 35
	Zona Baja	Por debajo de 25


En todo caso, las zonas alta, media y baja se utilizan como criterio para ponderar los resultados en una franja cromática, por cuanto no es lo mismo para una entidad obtener un resultado cromático anaranjado de 41 puntos que en el mismo color pero cerca del límite superior de la franja, es decir sobre 58, 59 o 60 puntos. Es evidente que la lectura debe hacerse muy diferenciada en uno u otro caso, por cuanto un resultado que se

	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ETICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 18 DE 27

aproxime a los 40 puntos indicará un estado de notable debilidad, en tanto que, si el producto está contiguo a los 60 puntos, aunque de color naranja nos dirá que las debilidades son menores y que allí se están gestando algunos desarrollos.

## 5.2. Presentación de los resultados

Los resultados se presentarán en forma consolidada según los siguientes ejemplos:


 Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 19 DE 27

### 5.2.1. Presentación de reactivos por categorías

RESULTADOS POR REACTIVO		DI R		PRO		TÉC		NO ID		GEN	
		Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%
2	PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS EN LA ENTIDAD		73		62		60		61		63
2.1	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público.	0,0	81	2,0	65	1,5	63	1,5	66	5,0	67
2.2	Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.	3,0	66	5,5	59	1,0	67	7,0	56	16,5	60
2.3	Todos los servidores públicos son honrados.	4,5	48	8,5	47	4,0	50	12,5	52	29,5	50
2.4	En el desempeño de su cargo, ningún servidor público tiene actuaciones por fuera de la ética.	2,0	73	6,0	64	4,0	60	11,5	57	23,5	62
2.5	Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.	0,5	80	2,0	73	1,5	70	4,0	67	8,0	71
2.6	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.	3,0	66	10,5	47	7,0	40	13,5	55	34,0	52
2.7	Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados.	1,5	70	3,0	66	3,0	62	6,0	63	13,5	65
2.8	Son muy raros los casos de corrupción.	1,5	78	7,5	54	5,0	54	9,5	57	23,5	59
2.9	Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la entidad son honestos y transparentes.	1,0	72	2,0	66	1,5	69	6,5	62	11,0	66
2.10	Cuando se conoce de actuaciones de algún servidor público en contra de la ley, la entidad lo denuncia ante los organismos competentes.	1,0	89	6,5	70	5,0	63	10,0	67	22,5	70

**Tabla No. 6. Ejemplo para la presentación de resultados por reactivo.**

La columna “O” de cada nivel de cargo (Directivo, Profesional, Técnico-Asistencial-Operativo y No Identificado) corresponde a la Opacidad. Allí se anota el número total de formularios del respectivo nivel que en cada reactivo marcaron la opción “No sabe”. En el

 Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 20 DE 27


caso del ejemplo que se indica a continuación, en la columna opacidad aparece el Factor O, lo cual significa que la cifra que allí se lee indica el número de respuestas no sabe sobre 2, de manera que para obtener el número de personas que marcaron la opción “No sabe” se debe multiplicar el guarismo respectivo por 2:

### 5.2.2. Presentación de consolidados por categorías y general de la entidad

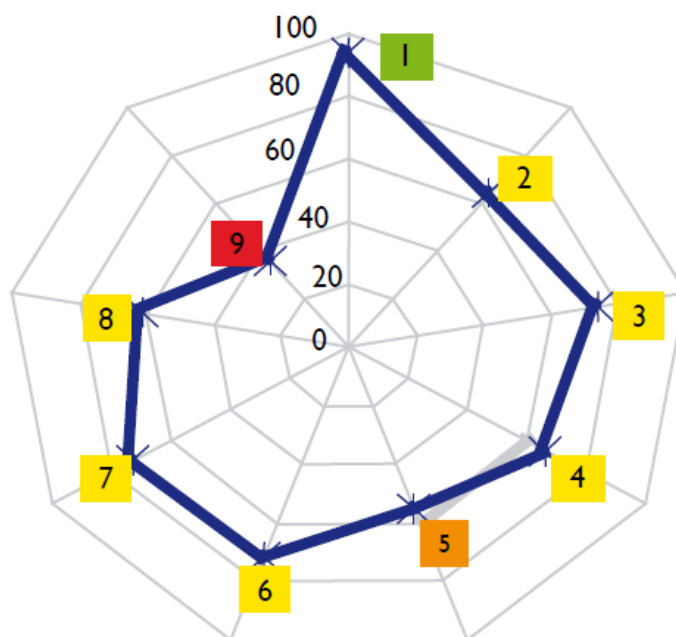
El modelo de gestión ética propuesto por la USAID, los resultados por categorías de análisis y general de la entidad se presentarán en un cuadro resumen similar al que puede observarse a continuación (Cuadro No. 12), y para facilitar la comprensión se agregará un gráfico descriptivo, que puede ser de tipo radial (Ver figura No. 1).

CATEGORÍAS DE ANÁLISIS		DIR	PRO	TÉC	NO ID	GEN
No. de Encuestas		23	67	123	35	248
Porcentaje (%)		9,3	27	49,6	14,1	100
1	PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES	98	94	93	92	94
2	PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS EN LA ENTIDAD	69	63	62	67	64
3	LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTIÓN ÉTICA	82	72	73	77	74
4	RELACIONES CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS	78	64	65	67	66
5	RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES	72	50	53	59	55
6	RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	81	74	69	73	72
7	RELACIONES CON LA COMUNIDAD	82	73	71	76	73
8	RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE	68	52	64	65	61
9	CONSTRUCCIÓN Y APLICACIÓN DEL REFERENTE ÉTICO	37	29	38	36	35
PROMEDIO GENERAL DE LA ENTIDAD		75	64	66	68	66

**Tabla No. 7. Ejemplo de presentación general de resultados**

	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 21 DE 27

**Figura No 1. Ejemplo de presentación gráfica de los resultados generales**




Como podrá observarse, los promedios por categoría están ponderados según la participación de cada nivel de cargo en el tamaño de la muestra. Así, el nivel directivo, cuyo porcentaje de participación es del 9,3%, incide en esa misma proporción en el promedio general de la categoría, en tanto que el nivel Técnico/ asistencial, con una participación del 49,6%, es más determinante en el resultado.

### 5.3. Elaboración del informe de diagnóstico

En el modelo de gestión ética propuesto por la USAID, el informe del diagnóstico es un documento de tipo ejecutivo, es decir con ideas precisas y sucintas que permitan al lector una rápida comprensión, y que está estructurado en tres grandes partes.

La primera es de orden metodológico, consistente en la explicación breve de la metodología seguida en la recolección y organización de la información, y la presentación de los criterios de valoración de la información; La segunda parte consiste en la presentación de los cuadros y gráficas con la información consolidada, y en la tercera se enuncian las principales conclusiones del análisis de los datos, así como la exposición de recomendaciones operativas para el diseño de un Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética en la entidad, de acuerdo con las conclusiones y hallazgos del diagnóstico. Se presentan análisis, conclusiones y recomendaciones para cada una de las categorías, y se hace lo propio para el resultado general de la entidad.

	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 22 DE 27

Para la elaboración del informe diagnóstico se debe tener en cuenta los siguientes aspectos que han de constituirse en el protocolo de análisis y de presentación de los resultados del instrumento.

- Establecer la puntuación general obtenida por la categoría de análisis.
- Establecer las diferencias de percepción entre los distintos niveles de cargo.
- Identificar los reactivos que se ubican en la franja verde.
- Identificar los reactivos que se ubican en la franja amarilla.
- Identificar los reactivos que se ubican en la franja naranja.
- Identificar los reactivos que se ubican en la franja roja.
- Ubicar el factor de opacidad cuando haya lugar, tomando en cuenta que un alto factor de opacidad es aquel que muestra un 20% o más de servidores que marcaron la respuesta “no sabe”.
- Al final de la presentación de cada una de las categorías, se deben resaltar los resultados generales de la entidad, desarrollando una valoración categoría por categoría.
- Sumar la valoración de cada categoría y destacar las distancias que se dan entre los distintos niveles, considerando que una distancia de más de 10 puntos es un dato significativo que ilustra una percepción muy diferenciada entre los diferentes niveles de cargo.


### **Ejemplo de aplicación**

Una Entidad que presente unos resultados en la categoría dos, principios y valores éticos en la entidad, como los que se muestran en la Tabla No. 6, podrá presentar el siguiente informe para dicha categoría.

Siguiendo el protocolo, el análisis de los reactivos podría quedar en los siguientes términos:

- El promedio general de la categoría -63 puntos- se sitúa en el nivel inferior de la franja amarilla, lo cual nos indica una entidad que es percibida por sus servidores públicos en una situación de débil desarrollo, con vacíos y debilidades que deben ser considerados en un Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética.
- Es evidente una percepción muy diferenciada de la categoría entre los directivos y los demás niveles, con puntajes distanciados en más de diez unidades. La percepción de los niveles no directivos es, por el contrario, muy similar.
- Obtienen una puntuación que los sitúa en un estándar de desarrollo medio los reactivos referentes a la promoción de los valores éticos para el ejercicio de la función pública (2.1), la prelación que dan los servidores de la entidad al servicio a la



 <p>Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.</p>	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 23 DE 27

ciudadanía, y a la actitud de la entidad para hacer sancionar a los servidores que violan la ley (2.10).


- Es preocupante el resultado que presentan los reactivos que indagan por la percepción de honradez de los servidores de la entidad (2.3), en donde todos los niveles de cargo se muestran alineados, la aceptación de regalos y dádivas (2.6), y en menor grado la percepción sobre aplicación de principios y valores en el desempeño de la función pública, y la presentación de casos de corrupción (2.8).
- En algunos reactivos llama particularmente la atención la notable diferencia entre la percepción de los directivos y de los otros niveles, como en los reactivos 2.1, 2.8 y 2.10.
- Los bajos resultados están jalonados por el alto factor de opacidad. En efecto, puede observarse cómo en los reactivos 2.3, 2.4, 2.6, 2.8 y 2.10 hubo en promedio cincuenta encuestados que se abstuvieron de dar su opinión.

En cuanto a las conclusiones, podría plantearse que “Los resultados de la categoría presentan un panorama de debilidades en la promoción y práctica de principios y valores en la entidad, mostrando en alerta naranja un conjunto de reactivos muy importantes para la Gestión Ética. Los resultados generales son afectados por altos niveles de opacidad”.


En las recomendaciones podría sugerirse a la entidad que “Se requiere darle más impulso a la promoción de los principios y valores éticos en la entidad a través de acciones comunicativas. Es urgente observar con detenimiento qué está ocurriendo con el eventual recibo de regalos y dádivas por parte de los servidores públicos para tomar las medidas correctivas más pertinentes. Es importante adelantar acciones formativas sobre la prelación del interés general sobre el privado, y en general para mejorar los niveles de confianza en la entidad.”

## **VI. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ÉTICA.**



A continuación, se presentan el Instrumento de percepción de la Gestión Ética que será utilizado en el acopio de la información necesaria para elaborar el diagnóstico ético de la entidad. Como ya se indicó está integrado por un instructivo para su diligenciamiento y por un formulario, estructurado en torno a nueve categorías de análisis

	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 24 DE 27

	<b>HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN</b> Atención Excelente y calidad de vida <b>OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA</b> Construimos Confianza <b>INSTRUMENTO DE PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ÉTICA</b>	
<b>INFORMACIÓN GENERAL</b>		
<p>Usted ha sido seleccionado(a) conjuntamente con otros servidores públicos de la entidad, como representante de la misma para suministrar la información necesaria que nos permita elaborar un Diagnóstico Ético de la Organización, con el fin de iniciar un proceso de Fortalecimiento Institucional orientado hacia la Integridad, la Eficiencia y la Transparencia.</p> <p>Sus respuestas serán muy valiosas e importantes para lograr una buena evaluación, por lo cual le solicitamos su cooperación para responder de manera FRANCA y SINCERA cada una de las 66 afirmaciones del presente Instrumento.</p> <p>El Instrumento consta de un instructivo y una encuesta de tres páginas. Por favor termine de leer cuidadosamente las instrucciones antes de proceder al diligenciamiento de la encuesta, y siga las indicaciones correspondientes. Tenga presente que las respuestas son estrictamente personales.</p>		
<b>INSTRUCCIONES</b>		
<p>El formulario tiene un encabezado en donde usted debe marcar con una X el nivel jerárquico del cargo para el que ha sido contratado por parte de la entidad. Está subdividido en nueve secciones temáticas, cada una de las cuales tiene un conjunto de afirmaciones sobre la manera como operan en la entidad algunos de los aspectos relacionados con el tema concreto de la respectiva Sección, con excepción de la primera, cuyas afirmaciones se refieren a los valores y principios a los que Usted le da relevancia como Servidor Público.</p> <p>Cada afirmación presenta seis alternativas de respuesta. Lea detenidamente cada afirmación, reflexione para que pueda traer a su mente situaciones o hechos que le permitan emitir un juicio, y marque con una X la opción con la que usted más se identifica, de acuerdo con los siguientes criterios:</p>		
1	Marque Muy en desacuerdo cuando considere que la afirmación está totalmente alejada de la realidad de la entidad.	
2	Marque Más en desacuerdo que de acuerdo si opina que la afirmación expresa algo que a veces ocurre en la entidad.	
3	Marque Ni de acuerdo ni en desacuerdo cuando piense que lo que dice la afirmación se presenta en la entidad en forma discontinua y/o sólo en algunas tareas.	
4	Marque Más de acuerdo que en desacuerdo si considera que la afirmación da cuenta de algo que ocurre con frecuencia en la entidad.	
5	Marque Muy de acuerdo cuando considere que la afirmación expresa algo que decididamente está incorporado a la manera de ser de la entidad.	
6	Marque No sabe en el caso de que la afirmación hable de un tema o asunto en el que usted definitivamente no puede opinar porque no tiene ninguna clase de información al respecto.	
<p><b>En cada fila sólo deberá marcar una opción.</b>          Una vez diligenciada la encuesta en su totalidad, por favor entréguela en el menor tiempo posible a la persona responsable del proceso.</p>		
<b>POR FAVOR NO DEJAR DE MARCAR NINGUNA AFIRMACIÓN</b> <b>¡ Muchas gracias por su colaboración !</b>		

	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 25 DE 27


El formulario del Instructivo se muestra a continuación:

		<b>HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN</b> Atención Excelente y calidad de vida <b>OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA</b> <b>Construimos Confianza</b> 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 _____						
<b>1</b>		<b>PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES</b>						
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.						
<b>2</b>		<b>2. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS EN LA ENTIDAD</b>						
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 funcionarios 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.						

## VII. PLAN DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN ÉTICA.

Como respuesta al Informe de Medición de la Percepción de la Gestión Ética, la entidad bajo la coordinación de la Dirección de Gestión Humana y de la Oficina de Calidad y Planeación, elaborará el Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética, para el cual se basará en lo dispuesto al respecto por el Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado.

Los resultados derivados de la medición de la percepción de la gestión ética se llevan al grupo de direccionamiento y Gerencia como fuente, según lo establecido en el Modelo de Mejoramiento Institucional, teniendo como referente el Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado.

	DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 26 DE 27

## VIII. DISPOSICIONES FINALES.

### 8.1. Aplicación y cumplimiento.

El presente **Instrumento de Medición de la Percepción de la Gestión Ética** del Hospital General de Medellín se aplica tanto para todos los servidores de la entidad que prestan sus servicios directamente o a través de terceros.

### 8.2. Actualización del Instrumento de Medición.

Es responsabilidad del Jefe de Auditoría Interna someter las modificaciones y actualizaciones del presente Instrumento ante las siguientes instancias:

- Comité Estratégico de Auditoría Interna.
- Comité Coordinador de Control Interno, y
- Junta Directiva de la entidad.


Al menos una vez al año, el Jefe de Auditoría Interna actualizará el Código, haya o no cambios; de tal circunstancia informará al Comité Coordinador de Control Interno y a la Junta Directiva.

## BIBLIOGRAFÍA Y CIBERGRAFÍA.

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

## MODIFICACIONES.

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
00	09/07/2018	No Aplica
02	10/12/2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Guía Auditoría Interna Basada en Riesgos. Versión 4. DAFP. Julio 2020.</li> <li>- Actualización Modelo de las Tres Líneas. Instituto de Auditores Interno. Julio 2020.</li> <li>- Guía de Gestión Por Procesos. Modelo Integrado de Planeación y Gestión. MIPG. Versión 1. Julio, 2020.</li> <li>- Actualización imagen institucional.</li> </ul>

 <p>Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.</p>	<p>DOCUMENTO INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL</p>	<p>EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO</p>	CÓDIGO: EV-EVC-CI001D06
			VERSIÓN: 02
			PÁGINA: 27 DE 27

## APROBACIÓN.

ELABORO	REVISO	APROBO
<p>NOMBRE:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>José Heriberto Vargas Lema. Profesional de Auditoría Interna.</li> <li>María Janeth Agudelo Arango. Profesional de Auditoría Interna.</li> <li>Karina Ruiz de la Hoz. Profesional de Auditoría Interna.</li> <li>Julio E. Suescún Montoya. Técnico Administrativo.</li> <li>Carlos Uriel López Ríos. Jefe de Auditoría Interna.</li> </ol>	<p>NOMBRE:</p> <p>Carlos Uriel López Ríos. Jefe de Auditoría Interna.</p>	<p>NOMBRE:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comité Estratégico de Auditoría Interna. Acta 36 de 16 de septiembre de 2020.</li> <li>- Comité Coordinador de Control Interno. Aprobado en reunión N° 004 de Octubre de 2020.</li> <li>- Junta Directiva. Aprobado según Acta N° 126 de Noviembre de 2020.</li> </ul>

VIGENTE A PARTIR DE: 03/02/2021.

