



INFORME DE PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL N° 3

Vigencia 2020

Informe tipo:

Consultoría
Noviembre de 2020



INFORME DE PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL N°3

Vigencia 2020

Equipo Oficina de Auditoría Interna

Jefe de la Oficina:

Carlos Uriel López Ríos

Auditores:

José Heriberto Vargas Lema

María Janeth Agudelo Arango

Karina Marina Ruíz De la Hoz

Técnico:

Julio E. Suescún Montoya

Correo Oficina:

oficinadeauditoria@hgm.gov.co

Oficina de Auditoría Interna
Hospital General de Medellín
Carrera 48 #32 – 102
PBX: 3847300
Medellín – Antioquia
Colombia

www.hgm.gov.co



Alcaldía de Medellín

TABLA DE CONTENIDO

I. GENERALIDADES.....	6
1.1. Objetivo.....	6
1.2. Datos Básicos.....	6
1.3. Fundamento Normativo.....	6
1.4. Documentos Base.....	7
1.5. Terminología básica.....	7
II. BASES DE LA MEDICIÓN DE PERCEPCIÓN ÉTICA.....	9
2.1. Modelo USAID.....	9
2.2. Elementos del Modelo.....	9
2.3. Objetivo del Indicador de Percepción Ética.....	9
2.4. Niveles de Desagregación y afirmaciones.....	9
2.5. Sistema de Indicadores.....	10
2.6. Valoración cromática.....	10
2.7. Detalle de los Niveles de Desagregación y Afirmaciones.....	11
2.8. Formato Medición de la Percepción Ética.....	14
2.9. Calificación de las afirmaciones.....	14
2.10. Factor de opacidad.....	15
III. RESULTADOS Y ANÁLISIS MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA AÑO 2020.....	16
3.1. Percepción ética global año 2020.....	16
3.2. Percepción ética global período 2018 – 2020.....	16
3.3. Percepción ética por niveles de desagregación año 2020.....	17
3.4. Clasificación ascendente por Niveles de desagregación año 2020.....	18
3.5. Afirmaciones más altas - Año 2020.....	18
3.6. Afirmaciones más bajas - Año 2020.....	19
3.7. Percepción ética global por niveles de desagregación. Años 2018 – 2020.....	19
3.8. Percepción ética por cada nivel de desagregación. Años 2018 - 2020.....	20
3.9. Estado de la Opacidad.....	25
IV. PARÁMETROS DE LA MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA 2020.....	27
4.1. Ficha técnica de la Encuesta.....	27
4.2. Clasificación del universo de la población.....	27
4.3. Rango poblacional y tamaño de la Muestra.....	27
4.4. Selección de las personas a encuestar.....	28
4.5. Aplicativo para la realización de la encuesta.....	28
4.6. Etapas de la medición.....	28
4.7. Coordinación del proceso de la Encuesta.....	28
4.8. Limitaciones del proceso de encuesta.....	29
4.9. Metodología de tabulación y consolidación de respuestas.....	29
V. INFORMACIÓN CONSOLIDADA.....	30
5.1. Percepción ética consolidado global - Afirmaciones 2020.....	30
5.2. Niveles y opciones de respuesta.....	32
5.3. Afirmaciones por nivel de cargo.....	34
VI. PLAN DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN ÉTICA.....	37
VII. SOCIALIZACIÓN Y VALIDACIÓN DEL INFORME.....	37
VIII. APUNTES PARA LA REFLEXIÓN: LA ÉTICA EN EL CORAZÓN DE LA CONFIANZA.....	37
IX. CONCLUSIONES.....	38

RELACIÓN DE TABLAS

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Informe Percepción Ética 2020			 
No.	Descripción	Pág	
1	Relación de Tablas	4	
2	Datos Básicos de la Encuesta	6	
3	Elementos del Modelo	9	
4	Niveles de Desagregación y Afirmaciones	10	
5	Rangos y Valoración Crómica	10	
6	Formato Medición de la Percepción Ética	14	
7	Alternativa y Valoración Numérica de Respuestas	14	
8	Percepción Período 2013 - 2020.	16	
9A - 9B	Percepción Ética por Niveles de Desagregación Año 2020.	17	
10	Clasificación Ascendente por Niveles de Desagregación 2018-2019-2020.	18	
11	Clasificación de Ascendentes Afirmaciones Más Altas 2020.	18	
12	Clasificación Afirmaciones Más Bajas 2020.	19	
13	Percepción Ética Global por Niveles de Desagregación Año 2018 - 2020.	19	
14	Nivel I Principios y Valores Éticos Personales Año 2018 - 2019 - 2020	20	
15	Nivel II Principio y Valores Éticos en la Entidad Año 2018 - 2019 - 2020	21	
16	Nivel III Liderazgo de los Directivos en la Gestión Pública Año 2018 - 2019 - 2020	21	
17	Nivel IV Relaciones con los Servidores Públicos Año 2018 - 2019 - 2020	22	
18	Nivel V Relaciones con los Contratistas y Proveedores Año 2018 - 2019 - 2020	22	
19	Nivel VI Relaciones con Otras Entidades Públicas 2018 - 2019 - 2020	23	
20	Nivel VII Relaciones con la Comunidad Año 2018 - 2019 - 2020	23	
21	Nivel VIII Relaciones con el Medio Ambiente 2018 - 2019 - 2020.	24	
22	Nivel IX Construcción y Aplicación del Referente Ético 2018 - 2019 - 2020	24	
23	Opciones de Respuesta Año 2020.	25	
24	Factor de Opacidad Año 2020.	25	
25	Consolidación Opacidad Año 2020.	26	
26	Ficha Técnica de la Encuesta	27	
27	Universo de la Población	27	
28	Rango Poblacional y Tamaño de la Muestra.	27	
29A - 29B	Percepción Ética Global Consolidada Año 2018 - 2019 - 2020.	30-31	
30A - 30B	Consolidación de Respuestas Año 2018 - 2019 - 2020.	32-33	
10A - 10B - 10C	Afirmaciones por Niveles del Cargo	34-35-36	

Tabla N° 1. Relación de Tablas.

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 2020.

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, tercero 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 2020, se estructura en nueve capítulos. En el primero se enuncian las generalidades que contempla el objetivo, datos básicos, el componente legal, normativo y la terminología; en el segundo se establecen las bases de la medición y en el tercero se presentan los resultados y análisis de la medición de la percepción ética del año 2020. Por su parte, en el cuarto se desarrolla los parámetros de la medición de la percepción ética y en el capítulo quinto se consolida la información. En el sexto capítulo se plantea la formulación del Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética y en el séptimo se describe el proceso de socialización del informe. En el capítulo octavo se enuncian algunas reflexiones para el análisis; y en el último se consignan 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.

Agradecemos a todos los participantes en el diligenciamiento de la encuesta; así como las áreas que coadyuvaron al éxito de la misma.

Oficina de Auditoría Interna.
Construimos Confianza
Hospital General de Medellín.
Atención Excelente y Calidad de Vida.



I. GENERALIDADES.

1.1. Objetivo.

Presentar los resultados de la encuesta de medición del indicador “Percepción Ética y de Transparencia” del Hospital General de Medellín de los funcionarios y servidores correspondiente al año 2020.

1.2. Datos Básicos.

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Informe Percepción Ética 2020	
Asunto	Informe de Percepción Ética 2020.
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
Realización de la Encuesta, Tabulación y Análisis de Datos	Julio Ernesto Suescún Montoya - Técnico Administrativo.
Revisión cuadros, gráficas, organización de Información, análisis y preparación del Informe.	Equipo Técnico de Auditoría Interna - ETAIN. - Heriberto Vargas Lema - Auditor Interno. - María Janneth Agudelo Arango - Auditora Interna. - Karina Ruiz de la Hoz - Auditora Interna. - Julio Suescún Montoya - Técnico Administrativo. - Carlos Uriel López Ríos - Jefe de Auditoría Interna
Tipo de Informe	INFO-Consultoría.
Versión	Informe de Percepción Ética N° 03-2020
Fecha	Noviembre de 2020

Tabla N° 2. Datos Básicos de la Encuesta.

1.3. Fundamento Normativo.

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

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

- 1.3.2. 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”.

- 1.3.3. 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. 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”.

- 1.3.5. 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”.

1.4. Documentos Base.

- 1.4.1. Directriz de Auditoría Interna N°035 de 2020 - Metodología para la Medición de la Percepción Ética Institucional HGM. Septiembre, 2020.
- 1.4.2. Manual de Indicadores de Gestión. Proceso Gestión de la Información Clínica y Administrativa Código AP-INF-CA003M01 Versión 00. Marzo, 2020.
Documento que contiene, en la página 309, el Indicador Proporción de Percepción Ética y Transparencia del HGM.
- 1.4.3. Macroproceso de Evaluación del Sistema de Control Interno. Caracterización del Proceso. Código EV-EVC-CI. Enero, 2020.
- 1.4.4. Instrumento de Auditoría N° 7. Medición de la Percepción Ética Institucional. Octubre, 2018.
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.
- 1.4.5. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Manual Operativo. Versión 2. DAFP. Julio de 2018.
- 1.4.6. Código de Ética y Buen Gobierno HGM. Código: ES-PLI-GP-002D08. Diciembre, 2016.
- 1.4.7. Procedimiento Planeación de la Evaluación del Sistema de Control Interno. Código EV-EVC-CI001. Enero, 2014.
- 1.4.8. Modelo de Gestión Ética para las Entidades del Estado. Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional. USAID, 2006.

1.5. Terminología básica.

1.5.1. Afirmación.

Es cada uno de los estados que componen cada una de los Niveles de Desagregación o categorías de análisis.

1.5.2. 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.

1.5.3. 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.

1.5.4. Conflicto de interés.²

Situación en virtud de la cual una persona, debido a 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 Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. USAID. 2006.

² Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. USAID. 2006.

1.5.5. 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 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.

1.5.6. 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. Niveles de desagregación.

Corresponde a cada una de las categorías de análisis o secciones temáticas compuestas por las afirmaciones.

1.5.8. 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.

1.5.9. Plan de Mejoramiento para la Gestión Ética.⁵

Es un instrumento para planear técnicamente las diferentes acciones de orden pedagógico y comunicativo que se requieren, con el fin de avanzar en el objetivo de incorporar a la cultura organizacional de la entidad pública unas maneras de relacionarse de sus servidores, de modo que hagan efectiva la integridad, la transparencia y la eficiencia en el ejercicio de la función pública.

1.5.10. Opacidad.

Falta de claridad y transparencia, especialmente en la gestión pública. El nivel de opacidad corresponde al total de respuestas “No sabe” sobre 2

1.5.11. 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.

³ Circular Instructiva N° 45 de 2007 – Superintendencia Nacional de Salud. Pág. 2.

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

⁵ Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. USAID. 2006. Pág. 239.

II. BASES DE LA MEDICIÓN DE PERCEPCIÓN ÉTICA.

2.1. Modelo USAID.⁶

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

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**

El 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).

2.2. Elementos del Modelo.

La entidad incorporó en el instrumento de medición, integralmente los elementos del Modelo USAID, los cuales se presentan a continuación:

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Medición Percepción Ética 2020		
Elementos del Modelo		
N°	Descripción	Cant
1	Niveles de Desagregación - Categorías de Análisis.	9
2	Afirmaciones	66
3	Alternativas de Selección	6
4	Asignación de Puntajes	0 a 5

Tabla N° 3. Elementos del Modelo.

2.3. Objetivo del Indicador de Percepción Ética.⁷

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 y transparencia del HGM”.

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° 4. Niveles de desagregación y Afirmaciones.

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

⁷ Manual de Indicadores de Gestión. Gestión de la Información y las Comunicaciones. Gestión de la Información Clínica y Administrativa. 2020. Pág. 309.

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Medición Percepción Ética 2020		
Nivel de Desagregación		
Nivel	Nombre	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° 4. Niveles de Desagregación y Afirmaciones.

2.5. Sistema de Indicadores.

El Indicador “Proporción de percepción ética y transparencia” del HGM 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° 5. 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 OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Medición Percepción Ética 2020			 	
Escala Cromática				
N°	Rango del Porcentaje		Código	Descripción
1	20 a 40	Alerta Roja		Indica una situación severamente crítica
2	41 a 60	Alerta Naranja		Expresa un estado de notable debilidad
3	61 a 80	Alerta Amarilla		Fortalecimiento con algunos vacíos
4	81 a 100	Nivel Excelencia		Parámetros de Excelencia

Tabla N° 5. 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. ⁸

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

I. Principios y valores éticos personales.

I. Principios y Valores Éticos Personales			
Nivel			Afirmación
I	1.1.	1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.
I	1.2.	2	En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular.
I	1.3.	3	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía.
I	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.
I	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.
I	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.

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

⁸ Modelo de Gestión Ética para las Entidades del Estado. USAID. 2006.

III. Liderazgo de los directivos en la gestión ética.

III. Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética			
Nivel			Afirmación
III	3.1.	17	Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.
III	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 entidad tiene responsabilidades
III	3.3.	19	La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la Entidad es clara, efectiva y oportuna.
III	3.4.	20	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.
III	3.5.	21	Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que la entidad ha adoptado.
III	3.6.	22	Los directivos practican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo.
III	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.

IV. Relaciones con Los Servidores Públicos			
Nivel			Afirmación
IV	4.1	24	Los sistemas de contratación, salario y seguridad social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la ley.
IV	4.2.	25	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación.
IV	4.3.	26	Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación.
IV	4.4.	27	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.
IV	4.5.	28	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores.
IV	4.6.	29	Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.
IV	4.7.	30	Se promueve el trabajo en equipo y la participación del servidor público en la vida institucional.
IV	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.
IV	4.9.	32	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos.

V. Relaciones con los contratistas y proveedores.

V. Relaciones con los Contratistas y Proveedores			
Nivel			Afirmación
V	5.1.	33	La selección de los contratistas y proveedores de la entidad se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes.
V	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.
V	5.3.	35	A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.
V	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.
V	5.5.	37	Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.
V	5.6.	38	Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.
V	5.7.	39	Se respetan y cumplen integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.
V	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.

VI. Relaciones con otras entidades públicas.

VI. Relaciones con Otras Entidades Públicas			
Nivel			Afirmación
VI	6.1.	41	Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con las cuales se dan relaciones en el ejercicio de la Misión Institucional.
VI	6.2.	42	Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario.
VI	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.
VI	6.4.	44	La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable.
VI	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.

VII. Relaciones con la Comunidad			
Nivel			Afirmación
VII	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.
VII	7.2.	47	Se tienen y aplican mecanismos para garantizar la participación activa de la comunidad en la vigilancia o veeduría de su gestión.
VII	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.
VII	7.4.	49	La ejecución del Plan de Desarrollo y/o de inversiones se traduce en servicios de calidad para la comunidad.
VII	7.5.	50	Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades.
VII	7.6.	51	Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la Entidad.
VII	7.7.	52	Se promueve y garantiza la comunicación de doble vía con la comunidad.
VII	7.8.	53	Se coopera con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público.
VII	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.

VIII. Relaciones con el medio ambiente.

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

“La ética y la confianza, fundamentos de la administración pública eficiente y transparente”.

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

IX. Construcción y aplicación del referente ético.

IX. Construcción y Aplicación del Referente Ético			
Nivel		Afirmación	
IX	9.1.	60	Existen valores compartidos en la Entidad que se han venido generando de manera informal.
IX	9.2.	61	Existe un Código de Ética o un Documento sobre Valores y Principios Éticos de la entidad (Si responde "No sabe", "Muy en desacuerdo" o "más en desacuerdo que de acuerdo", deje sin responder las que siguen a continuación)
IX	9.3.	62	Este Código y/o Decálogo fue elaborado mediante el diálogo y la participación de empleados y directivos.
IX	9.4.	63	El Código de Ética se adoptó con la participación de representantes de las principales dependencias y unidades de la entidad.
IX	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.
IX	9.6.	65	Existe un Comité que promueve el cumplimiento del Código de Ética de la Entidad.
IX	9.7.	66	Los conflictos se resuelven según el Código de Ética.

2.8. Formato Medición de la Percepción Ética.

En la Tabla N° 6. Formato Medición de la Percepción Ética, se muestra el formato correspondiente.




	ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ÉTICA	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO – SICI.	CODIGO: VERSION: FECHA:
<p>Oficina de Auditoría Interna "Construimos Confianza"</p>  			
NIVEL DEL CARGO DE QUIEN RESPONDE LA ENCUESTA			
DIRECTIVO		FECHA	
PROFESIONAL			
TÉCNICO - ASISTENCIAL		DD	MM AA
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° 6. Formato Medición de la Percepción Ética.

2.9. Calificación de las afirmaciones.

El modelo da la opción de calificar las diferentes alternativas de respuesta de acuerdo con 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° 7. Alternativa y Valoración numérica de respuestas.

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Medición Percepción Ética 2020		
Alternativas de Respuesta		
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° 7. Alternativa y Valoración Numérica de Respuesta.

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.



Foto: Banco de Imágenes – Oficina de Comunicaciones.

III. RESULTADOS Y ANÁLISIS MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA AÑO 2020.

3.1. Percepción ética global año 2020.

El resultado de la medición de la percepción ética global de los servidores y funcionarios de la entidad para el año 2020 fue del **76.52%**; lo que representa una reducción del **4.59%** con relación a la del año 2019 que fue de **81.11%**. Este resultado se ubica entre el 61% y el 80% y de acuerdo con el Modelo indica que la entidad "en el aspecto evaluado está desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento, aunque con algunos vacíos y debilidades".

El resultado de la medición de la percepción ética global de los servidores y funcionarios de la entidad para el año 2020 fue del **76.52%**; menor en **4.59%** con relación a la del año 2019 que fue de **81.11%**

Las probables motivaciones del resultado arrojado por la Encuesta son diversas, sin duda las nuevas situaciones generadas por la Covid-19 han tenido un gran impacto sumado al ingreso de nuevo personal.

3.2. Percepción ética global período 2018 – 2020.

La percepción ética global del 2020 está por debajo del Nivel de Excelencia de 81% en **4.48%**, y se constituye en la más baja de los últimos tres años, comparable por la utilización integral del Modelo. De otro lado, si bien los resultados del año 2020 no son comparables con los años del período 2013 a 2017, por los cambios en la metodología aplicada para la elaboración de la encuesta en esos años; podríamos de manera general indicar que se aprecia un deterioro de la percepción ética en el año 2020, siempre por debajo de los niveles promedio de años anteriores, sólo superior al del año 2017, como se puede observar en la Tabla N° 8. Percepción años 2013 – 2020.

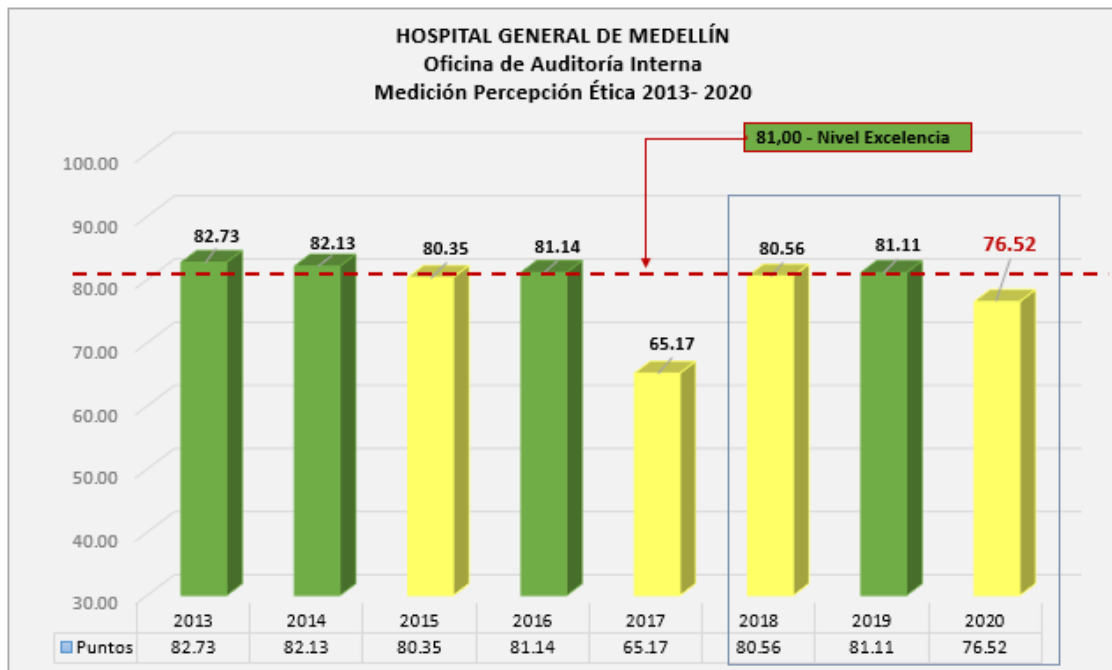


Tabla N° 8. Percepción Período 2013 – 2020.

3.3. Percepción ética por niveles de desagregación año 2020.

En la Tabla N° 9.A. Percepción Ética por Niveles de Desagregación, se presenta el comportamiento para el año 2020.

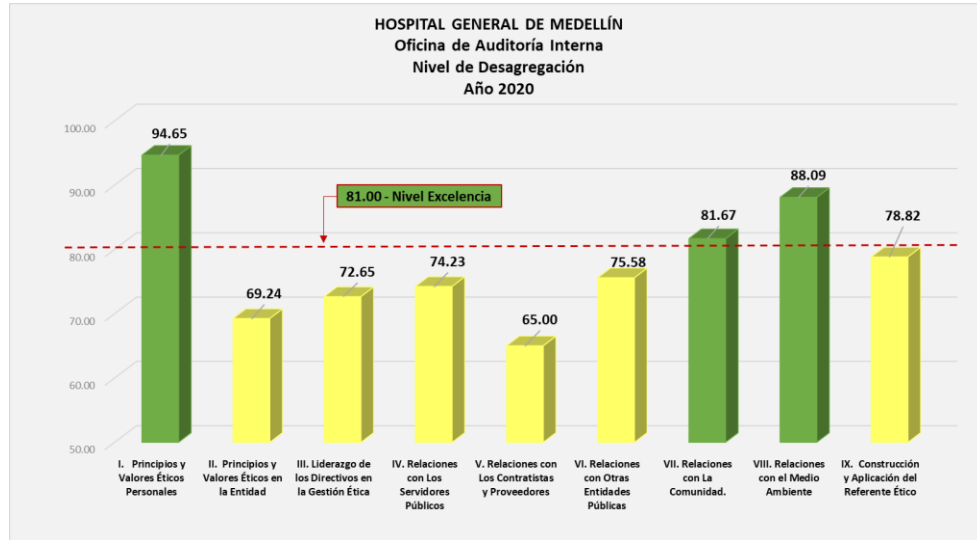


Tabla N° 9.A. Percepción Ética por Niveles de Desagregación. Año 2020.

Se observa en la Tabla N° 9.A, que tres niveles de desagregación: (I). Principios éticos y valores personales con el **94.65%**; (VIII). Relaciones con el medio ambiente con el **88.09%**; y (VII). Relaciones con la comunidad con el **81.67%**, en su orden, superan el **81%**, definido como Nivel de Excelencia, con lo cual se concluye que estos niveles, que corresponden al 33% de los niveles de desagregación, se encuentran en “parámetros de excelencia”.

De otro lado, las evaluaciones por debajo del Nivel de Excelencia la presentan los niveles de desagregación: (V). Relaciones con los contratistas y proveedores con el **65.00%**; (II). Principios y valores éticos de la entidad con el **69.24%**; (III). Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética con el **72.65%**; (IV). Relaciones con los Servidores Públicos con el **74.23%**; (VI). Relaciones con otras Entidades del Estado con el **75.58%**; y (IX). Construcción y Aplicación del Referente Ético con el **78.82%**; con lo cual se concluye que estos niveles, que representan el 67% de los niveles de desagregación, la entidad está “desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento, aunque con algunos vacíos y debilidades”.

Un gráfico radial de los resultados anteriores, se presentan en la Tabla 9.B. Percepción Ética por Niveles de Desagregación Año 2020.

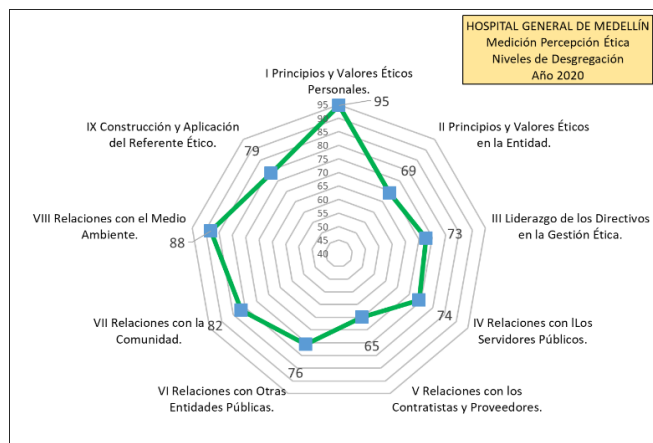


Tabla N° 9.B. Percepción Ética por Niveles de Desagregación. Año 2020.

3.4. Clasificación ascendente por Niveles de desagregación año 2020.

La clasificación en orden ascendente del promedio de los nueve (9) Niveles de Desagregación para el año 2020, y el comparativo con los años 2018 y 2019, se presenta en la Tabla N° 10. Clasificación Ascendente por Niveles de Desagregación. Se observa que hasta la quinta posición los niveles del año 2020 conservan la misma posición de los años 2018 y 2019; a partir de allí las variaciones son mínimas.

En el primer lugar para los tres años, se encuentra con mejor percepción el Nivel de Desagregación (I). Principios y Valores Éticos Personales. En los dos últimos lugares y con la más baja calificación, para igual período, se encuentran los Niveles de Desagregación: (II). Principios y valores éticos de la Entidad y (V). Relaciones con los Contratistas y Proveedores.



HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Medición Percepción Ética 2020 Niveles de Desagregación Comparativo 2018 - 2019 - 2020							 		
Orden	Nivel de Desagregación	2018		2019		Variación 2018 -2019	2020		Variación 2019 - 2020
		Nivel	%	Nivel	%	%	Nivel	%	%
1	Principios y Valores Éticos Personales	I	93,97	I	96,05	2,08	I	94,65	-1,40
2	Relaciones con el Medio Ambiente	VIII	93,11	VIII	92,48	-0,63	VIII	88,09	-4,39
3	Relaciones con la Comunidad.	VII	86,34	VII	86,23	-0,11	VII	81,67	-4,56
4	Construcción y Aplicación del Referente Ético	IX	81,30	IX	81,08	-0,22	IX	78,82	-2,26
5	Relaciones con otras Entidades Públicas	VI	79,27	VI	80,42	1,15	VI	75,58	-4,84
6	Relaciones con los Servidores Públicos	IV	78,55	III	78,65	0,10	IV	74,23	-4,42
7	Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética	III	77,93	IV	78,38	0,45	III	72,65	-5,73
8	Principios y Valores Éticos en la Entidad	II	71,21	II	72,23	1,02	II	69,24	-2,99
9	Relaciones con los Contratistas y Proveedores.	V	69,41	V	70,28	0,87	V	65,00	-5,28

Tabla N° 10. Clasificación Ascendente por Niveles de Desagregación. Año 2018-2019-2020.

3.5. Afirmaciones más altas - Año 2020.

Del total de 66 afirmaciones, la clasificación de las diez (10) afirmaciones con más alto nivel de percepción del año 2020 se presenta en la Tabla N° 11. Clasificación Afirmaciones más Altas – Año 2020. Las tres (3) primeras afirmaciones con mejor calificación corresponden a: la (1.6). Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos, con el **99.2%**; la (1.3). Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía, con el **99.1%** y, la tercera, la (1.1). Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público, con el **98.8%**.



HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORIA INTERNA Medición Percepción Ética 2020 Afirmaciones con Percepción Más Alta				 		
Orden	N°	Nivel	Afirmación	2020	2019	Variación
				%	%	%
1	1.6.	I	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos .	99,2	99,8	-0,6
2	1.3.	I	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía.	99,1	99,8	-0,7
3	1.1.	I	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.	98,8	99,4	-0,6
4	1.5.	I	Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público.	94,2	94,9	-0,7
5	9.2.	IX	Existe un Código de Ética o un Documento sobre Valores y Principios Éticos de la entidad (Si responde "No sabe", "Muy en desacuerdo" o "más en desacuerdo que de acuerdo", deje sin responder las que siguen a continuación)	92,7	94,4	-1,7
6	8.1.	VIII	Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos .	91,9	96,6	-4,7
7	1.2.	I	En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular.	91,5	94,4	-2,9
8	8.2.	VIII	Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente.	91,2	96,6	-5,4
9	8.5.	VIII	Se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.	89,4	92,1	-2,7
10	7.5.	VII	Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades.	88,8	93,8	-5,0

Tabla N° 11. Clasificación Afirmaciones más Altas - Año 2020.

3.6. Afirmaciones más bajas - Año 2020.

La clasificación de las diez (10) afirmaciones con más baja percepción en el año 2020 se muestra en la Tabla N° 12. Clasificación Afirmaciones Más Bajas – Año 2020. Observamos que las tres (3) afirmaciones con más baja calificación corresponden a la (2.8). Son muy raros los casos de corrupción, con el **52.8%**; la (2.3). Todos los servidores públicos son honrados, con el **55.8%**, y la (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, con el **56.5%**. Lo que indica que la afirmación se encuentra en un “estado de notable debilidad en el aspecto evaluado, con desarrollos incipientes y desiguales”


HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Medición Percepción Ética 2020 Clasificación Últimas Afirmaciones						
Orden	N°	Nivel	Afirmación	2020 %	2019 %	Variación %
66	2.8.	II	Son muy raros los casos de corrupción.	52,8	58,6	-5,8
65	2.3.	II	Todos los servidores públicos son honrados.	55,8	58,9	-3,1
64	5.2.	V	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.	56,5	66,4	-9,9
63	5.5.	V	Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.	56,9	68,5	-11,6
62	2.6.	II	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.	58,6	64,6	-6,0
61	3.4.	III	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.	59,9	64,1	-4,2
60	5.1.	V	La selección de los contratistas y proveedores de la entidad se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes.	61,4	66,4	-5,0
59	4.4.	IV	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.	61,6	67,2	-5,6
58	5.4.	V	En los procesos de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultados se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general.	63,0	68,5	-5,5
57	9.1.	IX	Existen valores compartidos en la Entidad que se han venido generando de manera informal.	63,2	66,8	-3,6

Tabla N° 12. Clasificación Afirmaciones más Bajas - Año 2019.

3.7. Percepción ética global por niveles de desagregación. Años 1988 – 2020.

Un comparativo por Niveles de Desagregación de los años 2018 a 2020, se presenta en la Tabla N° 13; el cual muestra un comportamiento con tendencia a la baja en todos los Niveles en el año 2020 con respecto al año 2019. El Nivel de Desagregación (III). Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética, presenta una caída del 6% en el año 2020 con respecto al año 2019 al pasar del 79% al 73%; en otros dos de los niveles (V y VII) el descenso es del 5%.

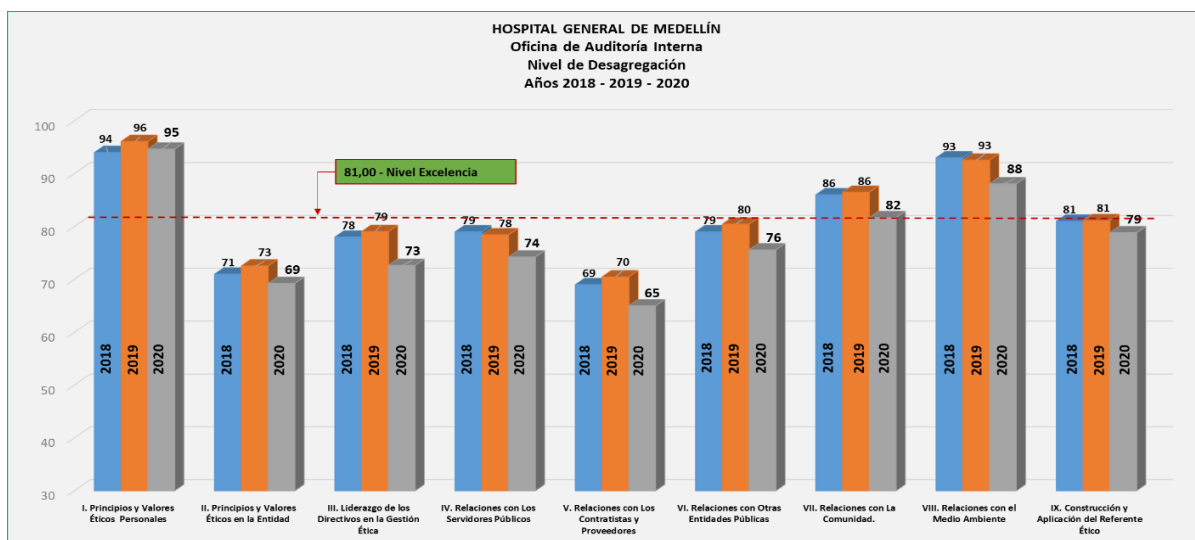


Tabla N° 13. Percepción Ética por Niveles de Desagregación. Años 2018 - 2020.

3.8. Percepción ética por cada nivel de desagregación. Años 2018 - 2020.

A continuación, se hace el análisis de la percepción ética por cada uno de los nueve (9) Niveles de Desagregación, comparando su resultado con los años 2018 y 2019.

I. Principios y valores éticos personales.

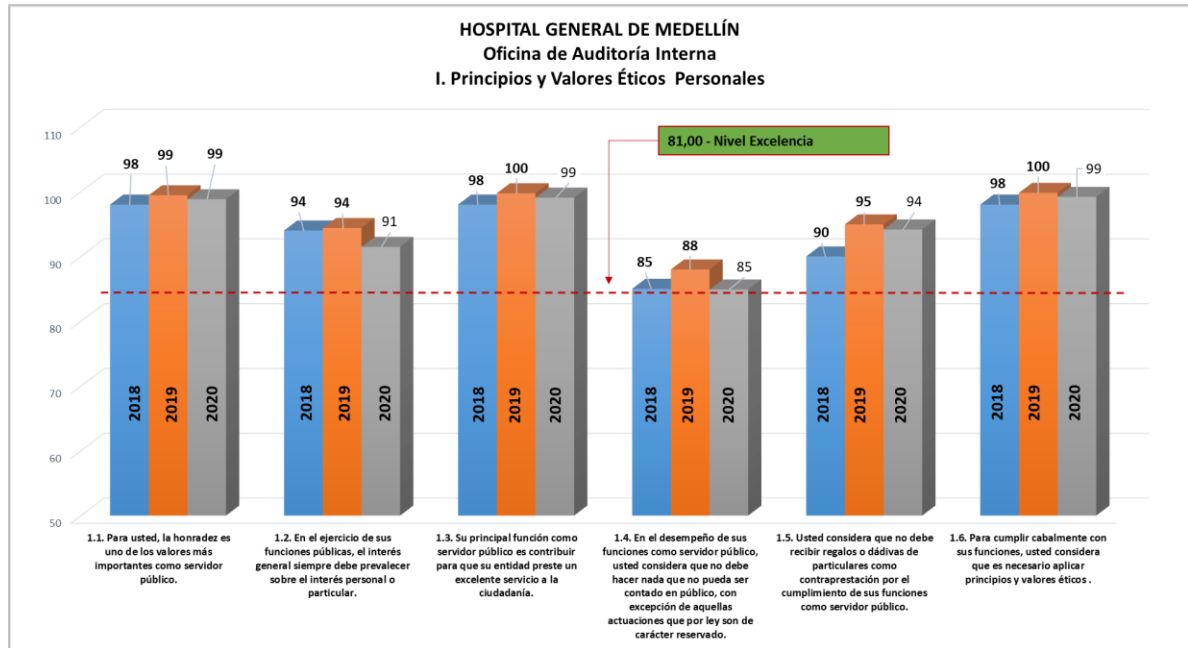


Tabla N° 14. Nivel I. Principios y valores éticos personales. 2018-2019-2020.

Todas las afirmaciones en este nivel superan para el año 2020 el Nivel de Excelencia del 81%, presentando unos porcentajes muy positivos en todos ellos. Observamos que las afirmaciones: (1.1). Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público, (1.3). Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía y (1.6). Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos, están en el nivel de **99%**. La afirmación (1.4). 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, aunque positiva es la más baja de este grupo con el **85%**, similar a la del año 2018.

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.

II. Principios y valores éticos en la entidad.

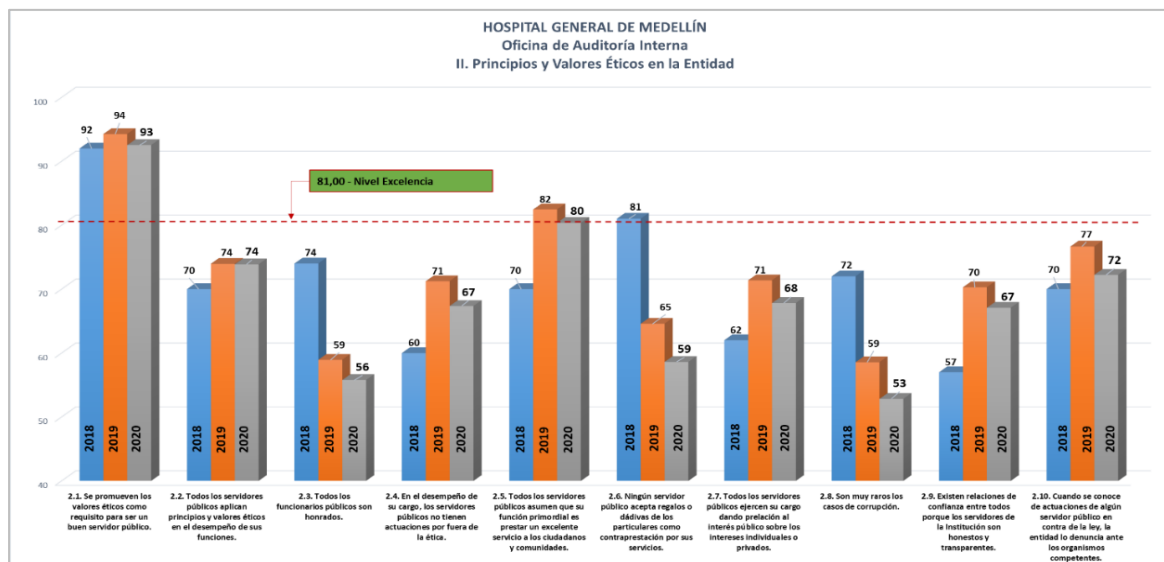


Tabla N° 15. Nivel II. Principios y valores éticos en la entidad. 2018-2019-2020.

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 el 93% 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 (2.8). Son muy raros los casos de corrupción con el 53%; (2.3). Todos los servidores públicos son honrados con el 56% y (2.6). Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios con el 59%, son las de más baja calificación del grupo de afirmaciones. De acuerdo con lo indicado por el Modelo se expresa con ello una "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 de la Gestión Ética, con el propósito de dinamizar y fortalecer las debilidades".

III. Liderazgo de los directivos en la gestión ética.

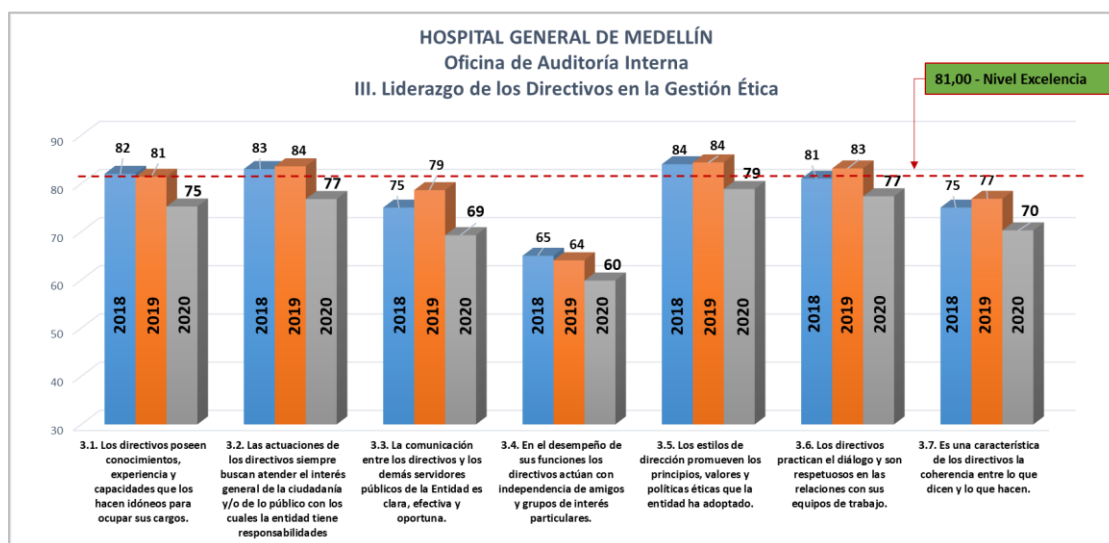


Tabla N° 16. Nivel III. Liderazgo de los directivos en la gestión pública. 2018-2019-2020.

En el Nivel de Desagregación sobre el liderazgo de los directivos en la gestión ética, todas las afirmaciones están por debajo del Nivel de Excelencia del 81% y presentan disminución con respecto al año 2019. La afirmación (3.4). En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos o grupos de interés particulares, presenta la calificación más baja de las siete afirmaciones con el **60%**. La afirmación (3.3). La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la Entidad es clara efectiva y oportuna, presenta un descenso de 10 puntos porcentuales al pasar de 79% en el 2019 a 69% en el 2020. Además, las afirmaciones (3.2). Las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o de lo público con los cuales la entidad tiene responsabilidades y (3.7). Es una característica de los directivos la coherencia entre lo que dicen y lo que hacen, presentan una caída del 7%. Esta situación merece especial atención en la formulación del Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética.

IV. Relaciones con los servidores públicos.

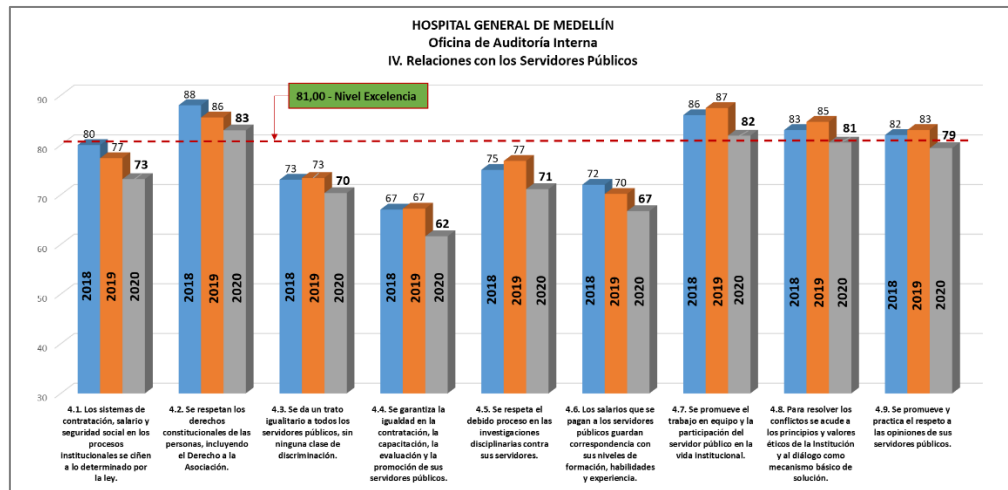


Tabla N° 17. Nivel IV. Relaciones con los servidores públicos. 2018-2019-2020.

En este nivel que se refiere a la “relaciones con los servidores públicos”, tres (3) afirmaciones, la (4.2), (4.7) y la (4.8), superan el Nivel de Excelencia 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 62%. Se recomienda trabajar con énfasis en esta problemática en el Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética.

V. Relaciones con los contratistas y proveedores.

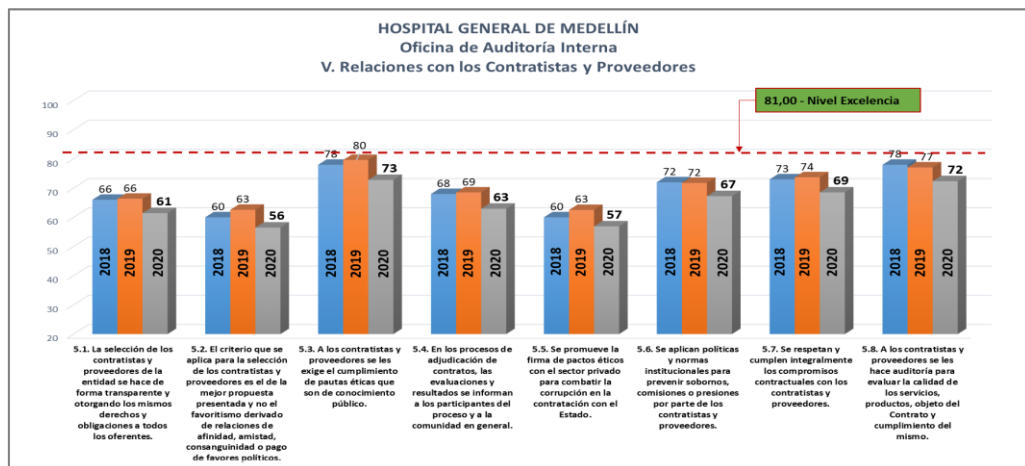


Tabla N° 18. Nivel V. Relaciones con los contratistas y proveedores. 2018-2019-2020.

Todas las afirmaciones de este Nivel, en la percepción de los servidores y funcionarios, están por debajo del Nivel de Excelencia del 81% y presentan un descenso de todas ellas en el año 2020 con respecto al 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, están por debajo del 60%, lo que expresa "un estado notable de debilidad, con desarrollos incipientes y desiguales, que dan lugar a una alerta naranja". Deben ser consideradas en el Plan de Mejoramiento de Gestión Ética.

VI. Relaciones con otras entidades públicas.

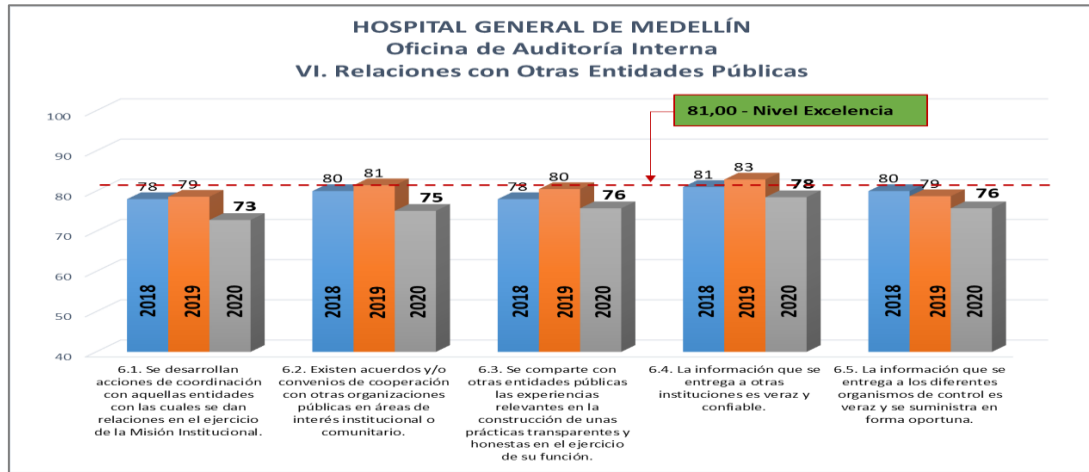


Tabla N° 19. Nivel VI. Relaciones con otras entidades públicas. 2018-2019-2020.

En este nivel todas las afirmaciones están por debajo del Nivel de Excelencia del 81%; y presentan un descenso de todas ellas en el año 2020 con respecto al año 2019; siendo la más baja del grupo con el 73% la afirmación (6.1). Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con la cuales se dan relaciones en el ejercicio de la Misión Institucional.

VII. Relaciones con la comunidad.

Los resultados de la encuesta en cuanto al nivel "Relaciones con la comunidad" siguen siendo positivas aunque presentan un descenso en el año 2020 con respecto al año 2019; seis (6) de las nueve afirmaciones están por encima del Nivel de Excelencia del 81%.

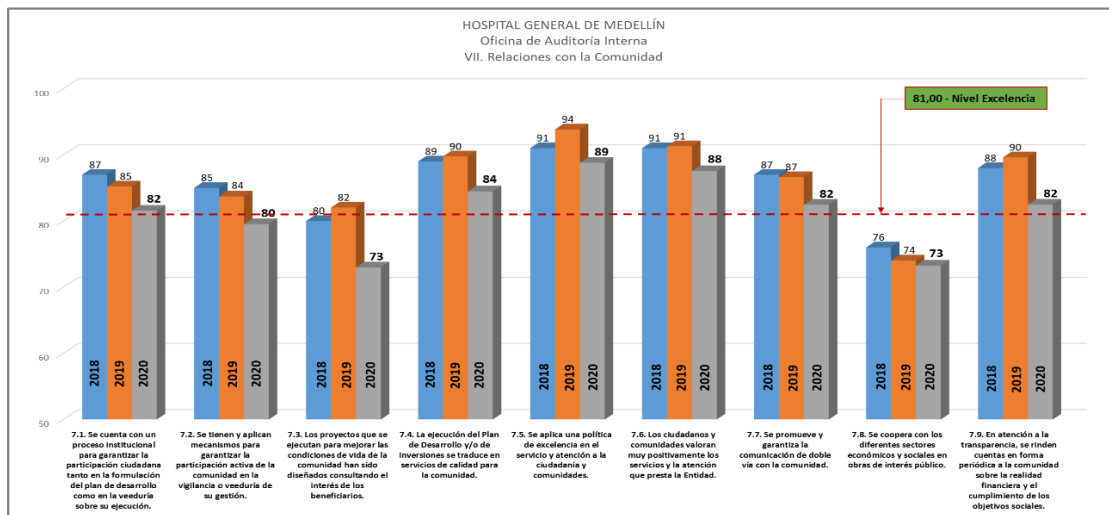


Tabla N° 20. Nivel VII. Relaciones con la comunidad. 2018-2019-2020.

VIII. Relaciones con el medio ambiente.

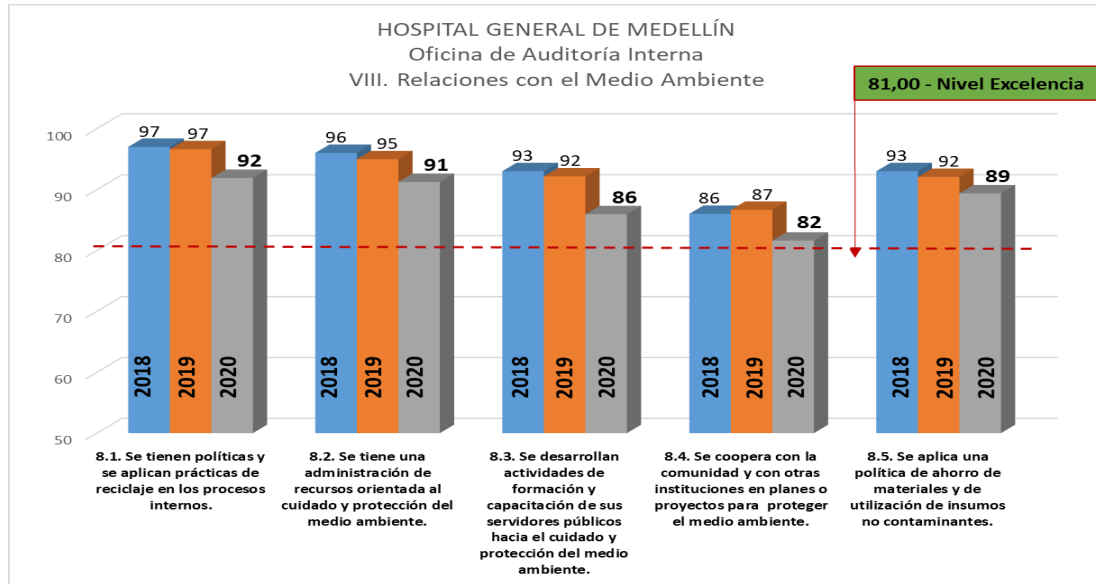


Tabla N° 21. Nivel VIII. Relaciones con el medio ambiente. 2018-2019-2020.

Todas las afirmaciones del nivel de desagregación VIII. "Relaciones con el medio ambiente" presentan unas valoraciones superiores al Nivel de Excelencia 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"; ambas con el 92%.

IX. Construcción y aplicación del referente ético.

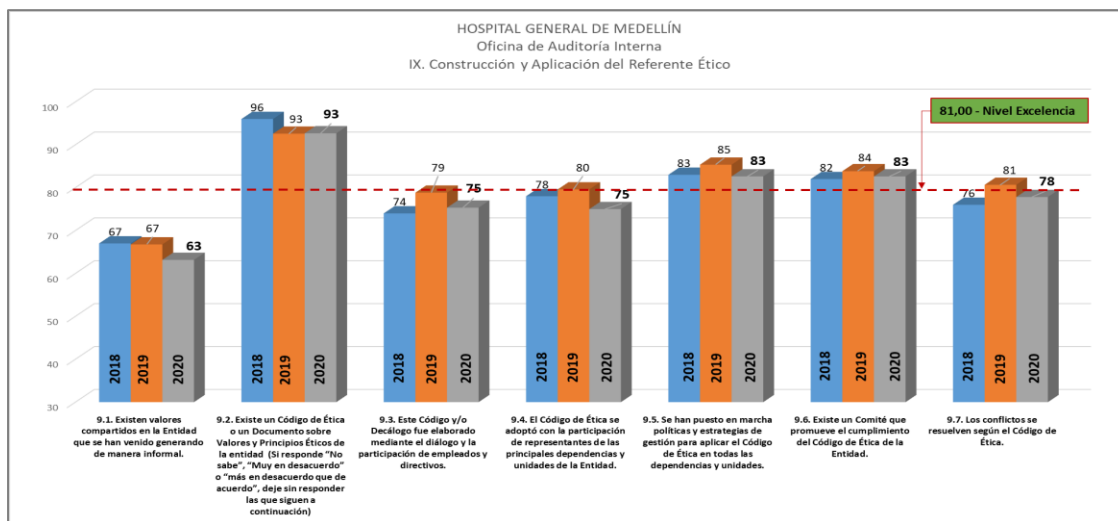


Tabla N° 22. Nivel IX. Construcción y Aplicación del Referente Ético. 2018-2019-2020.

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 63%, el más bajo de todas las afirmaciones y que es menor a la calificación del año 2019 en cuatro puntos porcentuales.

3.9. Estado de la Opacidad.

Como se indicó en la terminología la opacidad es la falta de claridad y transparencia, especialmente en la gestión pública y 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 disponen los participantes de la encuesta frente a las afirmaciones. En la Tabla N° 23. Opciones de respuesta, se puede apreciar que el 14.6%, indicó "no sabe" frente a la afirmación; lo que sin duda plantea la necesidad de incluir en el Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética acciones de comunicación y sensibilización.

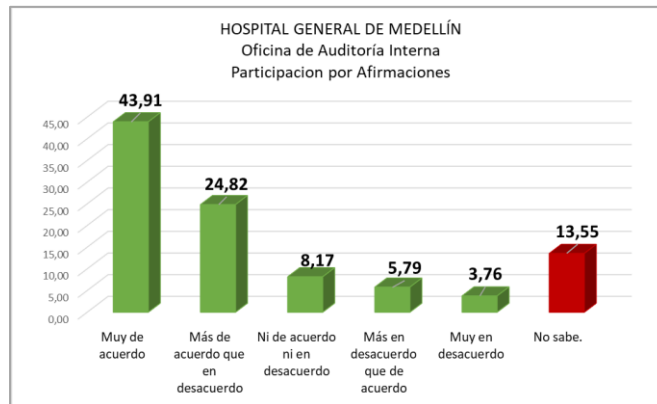


Tabla N° 23. Opciones de Respuesta. 2020

Por su parte el factor de opacidad, aplicando lo definido en el modelo, para el año 2020 es del 6.79%, como se muestra en la Tabla N° 24. Factor de Opacidad.



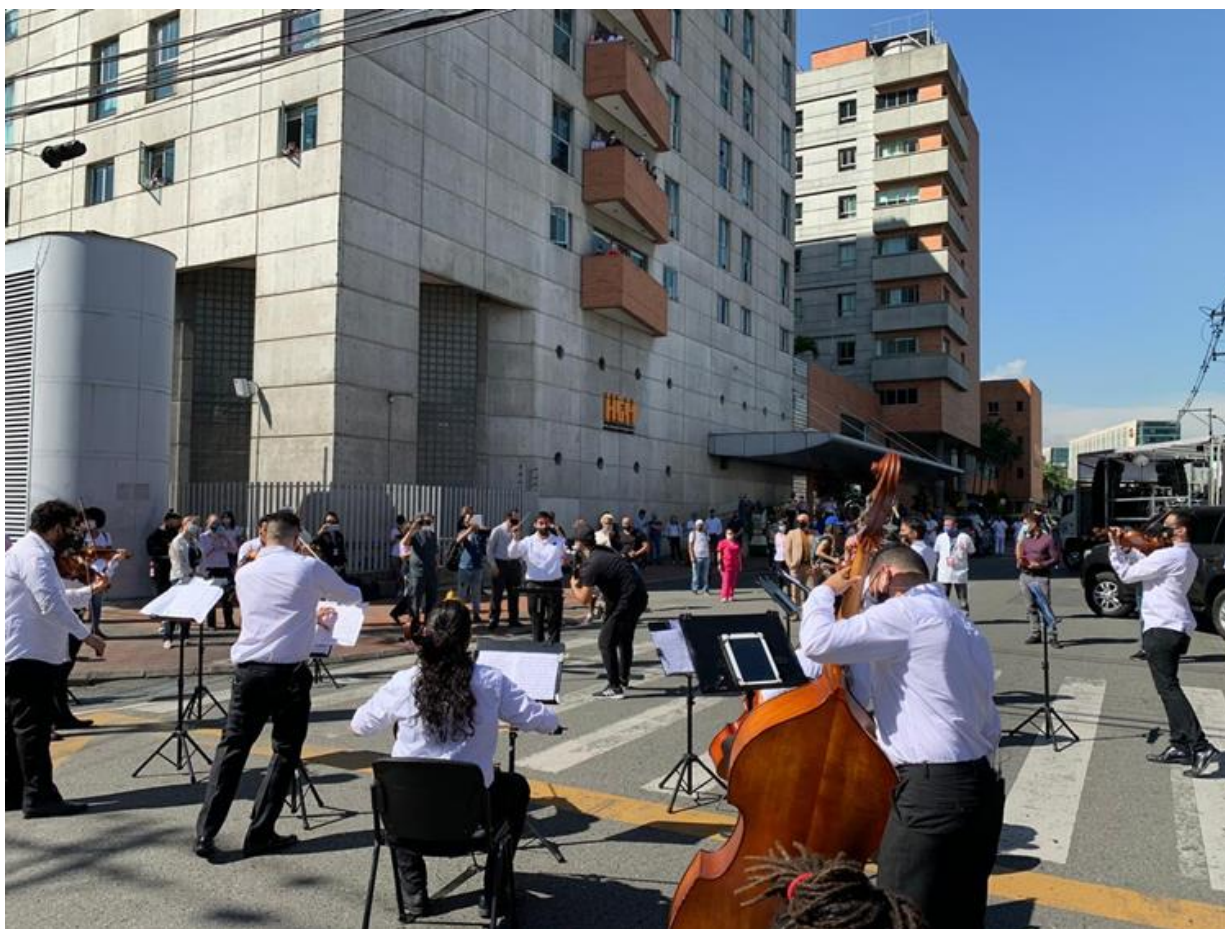
HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Medición Percepción Ética 2020		  Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.	
Factor de Opacidad			
N°	Descripción	Respuestas	%
1	Universo de Afirmaciones. Corresponde al tamaño de la muestra multiplicado por el número de afirmaciones 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 2,888/ 2 = 1,444	1.444	6,79%
Total afirmaciones No Sabe: 2.888 (2020)			

Tabla N° 24. Factor de Opacidad. Año 2020.

Como puede observarse en la Tabla N° 25. Consolidación Opacidad Según Nivel, 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%, indica una participación menor en la opacidad; en tanto que el nivel técnico con una participación del 61% es más determinante en el resultado. De la tabla siguiente podemos inferir que el nivel Directivo de la entidad presenta un alto conocimiento de las categorías de la encuesta, con el 96.3%; en su orden, el nivel técnico con el 76.9% y posteriormente el nivel profesional, con el 76.6%.

		<div>HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN</div> <div>Atención Excelente y Calidad de Vida</div> <div>OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA</div> <div>Construimos Confianza</div> <div>Evaluación Sistema Institucional de Control Interno</div> <div>Medición Percepción Ética 2020</div>								
		Consolidación Opacidad según Nivel								
		Niveles de Desagregación / Afirmaciones		Directivo		Profesional		Técnico		
Op	%			Op	%	Op	%	Op	%	
	No. Encuestas	3		123		197		323		
	Porcentaje		1%		38%		61%		100%	
I	Principios y Valores Éticos Personales	0,0	98,9	2,5	95,9	8,0	93,8	10,0	94,6	
II	Principios y Valores Éticos en la Entidad	0,0	85,3	71,0	67,9	148,5	70,1	212,0	69,2	
III	Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética	0,0	97,1	33,5	71,3	49,5	73,0	85,0	72,6	
IV	Relaciones con Los Servidores Públicos	0,0	99,3	38,5	75,1	87,0	74,2	104,5	74,2	
V	Relaciones con Los Contratistas y Proveedores	0,5	97,9	150,0	64,7	247,0	64,5	400,5	65,0	
VI	Relaciones con Otras Entidades Públicas	0,0	100,0	79,5	74,8	106,5	74,9	194,5	75,6	
VII	Relaciones con La Comunidad.	0,0	100,0	79,5	81,4	97,5	80,9	190,5	81,7	
VIII	Relaciones con el Medio Ambiente	0,0	100,0	20,0	86,3	49,0	92,0	37,5	88,1	
IX	Construcción y Aplicación del Referente Ético	0,5	93,7	79,5	79,3	96,0	76,2	209,5	78,8	
Promedio General de la Entidad		1,0	96,3	554,0	76,6	889,0	76,9	1.444,0	76,95	

Tabla N° 25. Consolidación Opacidad. Año 2020.



Fuente: Intranet HGM.

IV. PARÁMETROS DE LA MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA 2020.

4.1. Ficha técnica de la Encuesta.

Los parámetros de la encuesta se muestran en la Tabla N° 26. Ficha Técnica.



HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Medición Percepción Ética 2020		
 		
Ficha Técnica		
N°	Datos	Valores
1	Universo de la Población (Vinculados - Contratistas)	1,742
2	Tamaño de la Muestra	323
3	Margen de error	5%
4	Nivel de confianza	95%
Fuente: Dirección de Gestión Humana. Septiembre 23 de 2020.		

Tabla N° 26. Ficha Técnica de la Encuesta.

4.2. Clasificación del universo de la población.

El universo de la población es de **1.742 personas**, que corresponde al número de personas vinculadas y por contrato reportadas por la Dirección de Gestión Humana, las cuales se caracterizan y clasifican como se detalla en la Tabla N° 27. Clasificación de Población.



HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Medición Percepción Ética 2020					
 					
Tamaño de la Población					
Id.	Caracterización	Vinculados	Contratistas	Población	%
1	Nivel Directivo	12	0	12	1%
2	Nivel Profesional	338	328	666	38%
3	Nivel Técnico - Asistencial	893	171	1,064	61%
Población total		1,243	499	1,742	100%
Rango Poblacional		71%	29%	1501 - 2000	
Muestra Poblacional				323	
Nota 1. Tipo de muestreo: Aleatorio simple por proporciones.					
Nota 2. Personal (Vinculados y Contratistas) con corte a septiembre 23 de 2020.					

Tabla N° 27. Universo de la Población.

4.3. Rango poblacional y tamaño de la Muestra.

El universo de población de **1.742 personas** se encuentra en el rango entre 1.501 y 2.000 personas, y conforme lo establece el Modelo, la encuesta de percepción ética, 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° 28. Rango Población y Distribución de la Muestra.



HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Medición Percepción Ética 2020					
 					
Rango Poblacional y Muestra					
Id.	Caracterización	%	Muestra	Vinculados	Contratistas
1	Nivel Directivo	1%	3	3	0
2	Nivel Profesional	38%	123	87	35
3	Nivel Técnico - Asistencial	61%	197	140	57
Población de la Muestra		100%	323	230	93
				71%	29%
Rango Poblacional				1501 - 2000	
Muestra Poblacional				323	

Tabla N° 28. Rango Poblacional y Tamaño de la Muestra.

4.4. Selección de las personas a encuestar.

Para la encuesta se seleccionaron **323 personas** de acuerdo con 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 por aplicar, mientras no se defina lo contrario”.

Del universo de la población vinculada y contratistas que asciende al momento de enviar la encuesta a 1.742 personas, conformados por 12 directivos, 666 del nivel profesional y 1.064 de nivel técnico, dieron respuesta a la encuesta 353 funcionarios así: 5 directivos, 136 del nivel profesional y 212 técnicos, por lo que se procedió a ajustar la muestra a las 323 personas seleccionando a quienes respondieron primero la encuesta, dejando la muestra así: 3 Directivos, 123 del nivel profesional y 197 del nivel técnico.

4.5. 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.

4.6. Etapas de la medición.

De acuerdo con lo definido en el Instructivo de Medición de la Percepción Ética, para realizar la medición se cumplieron las siguientes etapas:

- 4.6.1. Alistamiento para la recolección de la información, con tres actividades: determinación de la muestra poblacional, alistamiento de materiales y aplicación de las encuestas.
- 4.6.2. 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.
- 4.6.3. Análisis de la información, con las siguientes actividades: valoración cromática, presentación de los resultados y elaboración del informe de diagnóstico.

4.7. 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:

4.7.1. Coordinación de actividades:

- Reunión del Equipo Técnico de Auditoría Interna – ETAI para definir acciones del proceso.

- Se actualizó la Directriz de Medición de la Percepción Ética.
- Se envió comunicación el 22 de septiembre de 2020 al Comité Coordinador de Control Interno informando que en cumplimiento de las funciones, la Oficina de Auditoría Interna, en el Procedimiento Planeación de la Evaluación del Sistema de Control Interno que hace parte del Proceso Estratégico de Evaluación y Control, tiene establecida la realización anual de la Medición de la Percepción Ética de la Entidad; por ello con el propósito de dar a conocer las actividades a realizar se anexa la Directriz de Auditoría Interna N° 035 de 2020 - Metodología para la Medición de la Percepción Ética Institucional.
- Se le informa al Comité que el Instrumento de Medición de la Percepción de la Gestión Ética se aplica a una muestra representativa de funcionarios vinculados y contratistas del Hospital General de Medellín, la metodología 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.
- Definición de estrategias de promoción con la Oficina de Comunicaciones y soporte del área de Sistemas.

4.7.2. 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.
- Recordatorios para el diligenciamiento de la encuesta.
- Atención de soporte y asesoría para el diligenciamiento de la encuesta.

4.7.3. Período de la Encuesta.

La encuesta se crea el 17 de septiembre de 2020 y se le ingresa la información a partir del 23 de septiembre del 2020 teniendo como fecha de cierre de ésta el 6 de noviembre de 2020.

4.8. Limitaciones del proceso de encuesta.

- 4.8.1. Se presentaron inconsistencias en el e-mail, ya que muchos de los correos entregados de los funcionarios no correspondían.
- 4.8.2. No todos los funcionarios tienen un correo institucional que permita una comunicación directa con éste.

4.9. 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:

- 4.9.1. Se verificó que la totalidad de la muestra se haya alcanzado, es decir las 323 encuestas.
- 4.9.2. Se mantuvo la confidencialidad de la información.
- 4.9.3. Se exportó la información del Programa “LimeSurvey”, en el cual se corrió la encuesta, a archivos en Excel.
- 4.9.4. Se tabuló la información para el análisis de los resultados convirtiendo en valores los datos.
- 4.9.5. Se trasponen y agrupan los datos.
- 4.9.6. Se calcula la opacidad.

4.9.7. Se generan los informes y el documento final de percepción ética.

V. INFORMACIÓN CONSOLIDADA.

5.1. Percepción ética consolidado global - Afirmaciones 2020.

En la Tabla N° 29A y Tabla N° 29B. Percepción Ética Global de los años 2018-2020, se discrimina el comportamiento del indicador por niveles y afirmaciones.

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLIN				 		
OFICINA DE AUDITORIA INTERNA						
Medición Percepción Ética 2020						
I. Principios y Valores Éticos Personales				Años		
Nivel		Afirmación		2018	2019	2020
I	1.1.	1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.	98,0	99,4	98,8
I	1.2.	2	En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular.	94,0	94,4	91,5
I	1.3.	3	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía.	98,0	99,8	99,1
I	1.4.	4	En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado.	85,0	88,0	84,9
I	1.5.	5	Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público.	90,0	94,9	94,2
I	1.6.	6	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos .	98,0	99,8	99,2
II. Principios y Valores Éticos en la Entidad				Años		
Nivel		Afirmación		2018	2019	2020
II	2.1.	7	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público.	92,0	94,3	92,5
II	2.2.	8	Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.	70,0	74,0	73,9
II	2.3.	9	Todos los servidores públicos son honrados.	74,0	58,9	55,8
II	2.4.	10	En el desempeño de su cargo, los servidores públicos no tienen actuaciones por fuera de la ética.	60,0	71,2	67,4
II	2.5.	11	Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.	70,0	82,5	80,4
II	2.6.	12	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.	81,0	64,6	58,6
II	2.7.	13	Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados.	62,0	71,4	67,8
II	2.8.	14	Son muy raros los casos de corrupción.	72,0	58,6	52,8
II	2.9.	15	Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la Institución son honestos y transparentes.	57,0	70,3	67,1
II	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.	70,0	76,7	72,2
III. Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética				Años		
Nivel		Afirmación		2018	2019	2020
III	3.1.	17	Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.	82,0	81,4	75,2
III	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 entidad tiene responsabilidades	83,0	83,6	76,8
III	3.3.	19	La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la Entidad es clara, efectiva y oportuna.	75,0	78,6	69,3
III	3.4.	20	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.	65,0	64,1	59,9
III	3.5.	21	Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que la entidad ha adoptado.	84,0	84,4	78,9
III	3.6.	22	Los directivos practican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo.	81,0	83,1	77,3
III	3.7.	23	Es una característica de los directivos la coherencia entre lo que dicen y lo que hacen.	75,0	76,8	70,3
IV. Relaciones con Los Servidores Públicos				Años		
Nivel		Afirmación		2018	2019	2020
IV	4.1	24	Los sistemas de contratación, salario y seguridad social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la ley.	80,0	77,4	73,1
IV	4.2.	25	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación.	88,0	85,5	82,9
IV	4.3.	26	Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación.	73,0	73,4	70,3
IV	4.4.	27	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.	67,0	67,2	61,6
IV	4.5.	28	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores.	75,0	76,8	71,1
IV	4.6.	29	Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.	72,0	70,1	66,7
IV	4.7.	30	Se promueve el trabajo en equipo y la participación del servidor público en la vida institucional.	86,0	87,4	81,9
IV	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.	83,0	84,7	80,5
IV	4.9.	32	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos.	82,0	83,0	79,4

Tabla N° 29A. Percepción Ética Global Consolidada. Año 2018-2019-2020.

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLIN						 		
OFICINA DE AUDITORIA INTERNA								
Medición Percepción Ética 2020								
V. Relaciones con los Contratistas y Proveedores						Años		
Nivel			Afirmación			2018	2019	2020
V	5.1.	33	La selección de los contratistas y proveedores de la entidad se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes.			66,0	66,4	61,4
V	5.2.	34	El criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de la mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos.			60,0	62,6	56,5
V	5.3.	35	A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.			78,0	79,7	72,8
V	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.			68,0	68,5	63,0
V	5.5.	37	Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.			60,0	62,5	56,9
V	5.6.	38	Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.			72,0	71,8	67,3
V	5.7.	39	Se respetan y cumplen integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.			73,0	73,7	68,5
V	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.			78,0	77,1	72,4
VI. Relaciones con Otras Entidades Públicas						Años		
Nivel			Afirmación			2018	2019	2020
VI	6.1.	41	Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con las cuales se dan relaciones en el ejercicio de la Misión Institucional.			78,0	78,6	72,8
VI	6.2.	42	Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario.			80,0	81,4	75,1
VI	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.			78,0	80,5	75,7
VI	6.4.	44	La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable.			81,0	82,9	78,5
VI	6.5.	45	La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna.			80,0	78,7	75,7
VII. Relaciones con la Comunidad						Años		
Nivel			Afirmación			2018	2019	2020
VII	7.1.	46	Se cuenta con un proceso institucional para garantizar la participación ciudadana tanto en la formulación del plan de desarrollo como en la veeduría sobre su ejecución.			87,0	85,2	81,5
VII	7.2.	47	Se tienen y aplican mecanismos para garantizar la participación activa de la comunidad en la vigilancia o veeduría de su gestión.			85,0	83,7	79,5
VII	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.			80,0	82,0	73,0
VII	7.4.	49	La ejecución del Plan de Desarrollo y/o de inversiones se traduce en servicios de calidad para la comunidad.			89,0	89,8	84,5
VII	7.5.	50	Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades.			91,0	93,8	88,8
VII	7.6.	51	Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la Entidad.			91,0	91,3	87,5
VII	7.7.	52	Se promueve y garantiza la comunicación de doble vía con la comunidad.			87,0	86,6	82,5
VII	7.8.	53	Se coopera con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público.			76,0	74,0	73,3
VII	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.			88,0	89,6	82,5
VIII. Relaciones con el Medio Ambiente						Años		
Nivel			Afirmación			2018	2019	2020
VIII	8.1.	55	Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.			97,0	96,6	91,9
VIII	8.2.	56	Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente.			96,0	95,0	91,2
VIII	8.3.	57	Se desarrollan actividades de formación y capacitación de sus servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente.			93,0	92,1	85,9
VIII	8.4.	58	Se coopera con la comunidad y con otras instituciones en planes o proyectos para proteger el medio ambiente.			86,0	86,7	81,6
VIII	8.5.	59	Se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.			93,0	92,1	89,4
IX. Construcción y Aplicación del Referente Ético						Años		
Nivel			Afirmación			2018	2019	2020
IX	9.1.	60	Existen valores compartidos en la Entidad que se han venido generando de manera informal.			67,0	66,8	63,2
IX	9.2.	61	Existe un Código de Ética o un Documento sobre Valores y Principios Éticos de la entidad (Si responde "No sabe", "Muy en desacuerdo" o "más en desacuerdo que de acuerdo", deje sin responder las que siguen a continuación)			96,0	92,6	92,7
IX	9.3.	62	Este Código y/o Decálogo fue elaborado mediante el diálogo y la participación de empleados y directivos.			74,0	78,8	75,3
IX	9.4.	63	El Código de Ética se adoptó con la participación de representantes de las principales dependencias y unidades de la Entidad.			78,0	79,6	75,0
IX	9.5.	64	Se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el Código de Ética en todas las dependencias y unidades.			83,0	85,4	82,6
IX	9.6.	65	Existe un Comité que promueve el cumplimiento del Código de Ética de la Entidad.			82,0	83,8	82,6
IX	9.7.	66	Los conflictos se resuelven según el Código de Ética.			76,0	80,7	77,8

Tabla N° 29B. Percepción Ética Global Consolidada. Año 2018-2019-2020.

5.2. Niveles y opciones de respuesta.

El consolidado de la información se presenta en la Tablas N° 30A y Tabla N° 30B. Matriz Consolidación de Respuestas. Año 2020.

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN																	
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA																	
Medición Percepción Ética 2020																	
Consolidacion 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.	%	Cant.	%
I	Principios y valores éticos personales.	1.1.	1	318	19%	0	0%	0	0%	1	4%	4	10%	0	0%	323	17%
		1.2.	2	239	14%	58	43%	9	20%	5	19%	11	28%	1	5%	323	17%
		1.3.	3	317	19%	3	2%	0	0%	0	0%	3	8%	0	0%	323	17%
		1.4.	4	202	12%	53	39%	25	54%	12	46%	14	35%	17	85%	323	17%
		1.5.	5	276	17%	20	15%	12	26%	7	27%	6	15%	2	10%	323	17%
		1.6.	6	318	19%	2	1%	0	0%	1	4%	2	5%	0	0%	323	17%
		Subtotal		1.670	100%	136	100%	46	100%	26	100%	40	100%	20	100%	1.938	100%
		%		86,2%		7,0%		2,4%		1,3%		2,1%		1,0%		100,0%	
II	Principios y valores éticos en la entidad.	2.1.	7	247	26%	53	6%	6	1%	11	3%	5	2%	1	0%	323	10%
		2.2.	8	108	11%	104	12%	35	8%	45	13%	18	9%	13	3%	323	10%
		2.3.	9	23	2%	93	11%	70	17%	47	14%	40	19%	50	12%	323	10%
		2.4.	10	78	8%	98	11%	47	11%	32	9%	20	10%	48	11%	323	10%
		2.5.	11	141	15%	105	12%	29	7%	26	7%	10	5%	12	3%	323	10%
		2.6.	12	68	7%	59	7%	51	12%	32	9%	26	12%	87	21%	323	10%
		2.7.	13	79	8%	99	11%	48	12%	34	10%	21	10%	42	10%	323	10%
		2.8.	14	40	4%	62	7%	52	13%	58	17%	42	20%	69	16%	323	10%
		2.9.	15	60	6%	115	13%	55	13%	43	12%	17	8%	33	8%	323	10%
		2.10.	16	122	13%	78	9%	23	6%	20	6%	11	5%	69	16%	323	10%
		Subtotal		966	100%	866	100%	416	100%	348	100%	210	100%	424	100%	3.230	100%
		%		29,9%		26,8%		12,9%		10,8%		6,5%		13,1%		100,0%	
III	Liderazgo de los directivos en la gestión ética.	3.1.	17	129	17%	90	13%	27	10%	29	11%	22	16%	26	15%	323	14%
		3.2.	18	127	17%	103	15%	24	9%	30	11%	15	11%	24	14%	323	14%
		3.3.	19	81	11%	104	15%	50	19%	51	19%	25	18%	12	7%	323	14%
		3.4.	20	60	8%	83	12%	40	15%	42	16%	32	23%	66	39%	323	14%
		3.5.	21	132	18%	104	15%	33	13%	29	11%	9	6%	16	9%	323	14%
		3.6.	22	135	18%	92	13%	30	12%	38	14%	15	11%	13	8%	323	14%
		3.7.	23	81	11%	108	16%	55	21%	44	17%	22	16%	13	8%	323	14%
		Subtotal		745	100%	684	100%	259	100%	263	100%	140	100%	170	100%	2.261	100%
		%		33,0%		30,3%		11,5%		11,6%		6,2%		7,5%		100,0%	
IV	Relaciones con los servidores públicos.	4.1.	24	121	11%	88	11%	28	9%	36	14%	28	13%	22	11%	323	11%
		4.2.	25	167	15%	87	10%	28	9%	10	4%	11	5%	20	10%	323	11%
		4.3.	26	100	9%	93	11%	39	13%	45	17%	32	15%	14	7%	323	11%
		4.4.	27	62	6%	85	10%	52	17%	55	21%	50	23%	19	9%	323	11%
		4.5.	28	120	11%	73	9%	27	9%	7	3%	12	6%	84	40%	323	11%
		4.6.	29	87	8%	91	11%	39	13%	45	17%	46	22%	15	7%	323	11%
		4.7.	30	152	14%	103	12%	28	9%	15	6%	14	7%	11	5%	323	11%
		4.8.	31	141	13%	107	13%	26	9%	26	10%	9	4%	14	7%	323	11%
		4.9.	32	132	12%	108	13%	35	12%	27	10%	11	5%	10	5%	323	11%
		Subtotal		1.082	100%	835	100%	302	100%	266	100%	213	100%	209	100%	2.907	100%
		%		37,2%		28,7%		10,4%		9,2%		7,3%		7,2%			

Tabla N° 30A. Consolidación de respuestas. Año 2019.



HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN														 				
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA																		
Medición Percepción Ética 2020																		
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.	%	Cant.
V	Relaciones con los contratistas y proveedores.	5.1.	33	76	10%	69	12%	42	16%	26	21%	20	24%	90	11%	323	13%	
		5.2.	34	51	7%	75	13%	47	18%	23	19%	22	26%	105	13%	323	13%	
		5.3.	35	121	17%	78	13%	30	11%	11	9%	5	6%	78	10%	323	13%	
		5.4.	36	83	11%	71	12%	33	13%	23	19%	9	11%	104	13%	323	13%	
		5.5.	37	75	10%	50	9%	37	14%	12	10%	7	8%	142	18%	323	13%	
		5.6.	38	97	13%	81	14%	26	10%	10	8%	6	7%	103	13%	323	13%	
		5.7.	39	102	14%	84	14%	23	9%	10	8%	9	11%	95	12%	323	13%	
		5.8.	40	120	17%	80	14%	25	10%	8	7%	6	7%	84	10%	323	13%	
		Subtotal	725	100%	588	100%	263	100%	123	100%	84	100%	801	100%	2.584	100%		
		%	28,1%		22,8%		10,2%		4,8%		3,3%		31,0%		100,0%			
VI	Relaciones con otras entidades públicas.	6.1.	41	112	17%	97	23%	20	20%	5	31%	5	24%	84	22%	323	20%	
		6.2.	42	133	20%	81	19%	19	19%	2	13%	3	14%	85	22%	323	20%	
		6.3.	43	127	19%	95	22%	19	19%	1	6%	5	24%	76	20%	323	20%	
		6.4.	44	154	23%	73	17%	20	20%	3	19%	4	19%	69	18%	323	20%	
		6.5.	45	135	20%	80	19%	24	24%	5	31%	4	19%	75	19%	323	20%	
		Subtotal	661	100%	426	100%	102	100%	16	100%	21	100%	389	100%	1.615	100%		
		%	40,9%		26,4%		6,3%		1,0%		1,3%		24,1%		100,0%			
VII	Relaciones con la comunidad.	7.1.	46	161	12%	88	10%	14	9%	4	6%	4	10%	52	14%	323	11%	
		7.2.	47	148	11%	90	10%	19	12%	6	9%	4	10%	56	15%	323	11%	
		7.3.	48	111	8%	95	11%	27	17%	10	14%	4	10%	76	20%	323	11%	
		7.4.	49	173	12%	92	11%	15	10%	10	14%	3	8%	30	8%	323	11%	
		7.5.	50	204	15%	81	9%	16	10%	8	12%	4	10%	10	3%	323	11%	
		7.6.	51	180	13%	108	13%	15	10%	6	9%	5	13%	9	2%	323	11%	
		7.7.	52	143	10%	122	14%	15	10%	10	14%	4	10%	29	8%	323	11%	
		7.8.	53	117	8%	93	11%	19	12%	2	3%	4	10%	88	23%	323	11%	
		7.9.	54	162	12%	95	11%	15	10%	13	19%	7	18%	31	8%	323	11%	
		Subtotal	1.399	100%	864	100%	155	100%	69	100%	39	100%	381	100%	2.907	100%		
		%	48,1%		29,7%		5,3%		2,4%		1,3%		13,1%		100,0%			
VIII	Relaciones con el medio ambiente.	8.1.	55	231	22%	70	22%	6	22%	6	22%	3	22%	7	22%	323	20%	
		8.2.	56	231	22%	60	22%	13	22%	9	22%	1	22%	9	22%	323	20%	
		8.3.	57	199	19%	69	20%	16	20%	23	20%	10	20%	6	20%	323	20%	
		8.4.	58	165	16%	82	17%	14	17%	11	17%	3	17%	48	17%	323	20%	
		8.5.	59	206	20%	85	20%	11	20%	13	20%	3	20%	5	20%	323	20%	
		Subtotal	1.032	100%	366	100%	60	100%	62	100%	20	100%	75	100%	1.615	100%		
		%	63,9%		22,7%		3,7%		3,8%		1,2%		4,6%		100,0%			
IX	Construcción y aplicación del referente ético.	9.1.	60	77	7%	74	14%	47	34%	14	23%	9	26%	102	24%	323	14%	
		9.2.	61	256	24%	37	7%	4	3%	3	5%	2	6%	21	5%	323	14%	
		9.3.	62	141	13%	69	13%	20	14%	11	18%	1	3%	81	19%	323	14%	
		9.4.	63	139	13%	75	14%	13	9%	6	10%	4	12%	86	21%	323	14%	
		9.5.	64	166	15%	90	17%	13	9%	12	19%	5	15%	37	9%	323	14%	
		9.6.	65	175	16%	76	14%	12	9%	6	10%	4	12%	50	12%	323	14%	
		9.7.	66	127	12%	106	20%	29	21%	10	16%	9	26%	42	10%	323	14%	
		Subtotal	1.081	100%	527	100%	138	100%	62	100%	34	100%	419	100%	2.261	71%		
		%	47,8%		23,3%		6,1%		2,7%		1,5%		18,5%		100,0%			
		Datos consolidados	Subtotal	9.361		5.292		1.741		1.235		801		2.888		21.318		
Promedio	1.040			588		193		137		89		321		2.369				
Porcentaje	43,91%			24,82%		8,17%		5,79%		3,76%		13,55%		100%				
Factor de Opacidad												6,77%						

Tabla N° 30B. Consolidación de respuestas. Año 2019.

5.3. Afirmaciones por nivel de cargo.

El consolidado de la información se presenta en la Tablas N° 31A, 31B y 31C. Afirmaciones por Niveles de Cargo. Año 2020.

		<div>HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN</div> <div>Atención Excelente y Calidad de Vida</div> <div>OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA</div> <div>Construimos Confianza</div> <div>Evaluación Sistema Institucional de Control Interno</div> <div>Medición Percepción Ética 2020</div>								
Consolidación Según Cargo										
Nivel de Desagregación / Afirmaciones			Directivo		Profesional		Técnico		Global	
			Op	%	Op	%	Op	%	Op	%
I	Principios y Valores Éticos Personales		0,0	98,9	2,5	95,9	8,0	93,8	10,0	94,6
1.1.	1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.	0,0	100,0	0,0	98,7	0,5	99,1	0,0	98,8
1.2.	2	En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular.	0,0	100,0	0,0	93,8	0,0	89,6	0,5	91,5
1.3.	3	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía.	0,0	100,0	0,0	98,9	6,5	102,6	0,0	99,1
1.4.	4	En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado.	0,0	93,3	2,0	88,4	0,5	80,0	8,5	84,9
1.5.	5	Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público.	0,0	100,0	0,5	96,2	0,0	92,6	1,0	94,2
1.6.	6	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos .	0,0	100,0	0,0	99,3	0,5	99,3	0,0	99,2
II	Principios y Valores Éticos en la Entidad		0,0	85,3	71,0	67,9	148,5	70,1	212,0	69,2
2.1.	7	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público.	0,0	100,0	0,0	90,1	3,0	95,2	0,5	92,5
2.2.	8	Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.	0,0	93,3	3,5	69,3	15,5	81,7	6,5	73,9
2.3.	9	Todos los funcionarios públicos son honrados.	0,0	73,3	9,5	53,2	16,5	57,4	25,0	55,8
2.4.	10	En el desempeño de su cargo, los servidores públicos no tienen actuaciones por fuera de la ética.	0,0	93,3	7,5	67,4	3,5	62,4	24,0	67,4
2.5.	11	Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.	0,0	80,0	2,5	77,2	28,5	94,6	6,0	80,4
2.6.	12	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.	0,0	86,7	15,0	56,1	14,0	55,0	43,5	58,6
2.7.	13	Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados.	0,0	73,3	7,0	68,8	25,0	71,4	21,0	67,8
2.8.	14	Son muy raros los casos de corrupción.	0,0	80,0	9,5	55,3	11,5	47,0	34,5	52,8
2.9.	15	Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la Institución son honestos y transparentes.	0,0	93,3	5,0	66,8	23,0	71,3	16,5	67,1
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.	0,0	80,0	11,5	71,9	8,0	66,6	34,5	72,2
III	Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética		0,0	97,1	33,5	71,3	49,5	73,0	85,0	72,6
3.1.	17	Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.	0,0	100,0	5,0	73,4	8,0	76,0	13,0	75,2
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	0,0	80,0	4,0	76,0	3,5	75,5	12,0	76,8
3.3.	19	La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la Entidad es clara, efectiva y oportuna.	0,0	100,0	2,5	65,2	20,5	78,2	6,0	69,3
3.4.	20	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.	0,0	100,0	12,5	60,1	4,0	54,0	33,0	59,9
3.5.	21	Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que la Institución ha adoptado.	0,0	100,0	4,0	76,3	4,0	80,1	8,0	78,9
3.6.	22	Los directivos practican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo.	0,0	100,0	2,5	77,5	3,5	76,7	6,5	77,3
3.7.	23	Es una característica de los directivos la coherencia entre lo que dicen y lo que hacen.	0,0	100,0	3,0	69,8	6,0	71,0	6,5	70,3

Tabla N° 31A. Afirmaciones por Niveles de Cargo. 2020.



		<div>HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN</div> <div>Atención Excelente y Calidad de Vida</div> <div>OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA</div> <div>Construimos Confianza</div> <div>Evaluación Sistema Institucional de Control Interno</div> <div>Medición Percepción Ética 2020</div>									
Consolidación Según Cargo											
Niveles de Desagración / Afirmaciones			Directivo		Profesional		Técnico		Global		
			Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	
IV	Relaciones con Los Servidores Públicos		0,0	99,3	38,5	75,1	87,0	74,2	104,5	74,2	
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	5,0	74,9	6,0	71,6	11,0	73,	
4.2.	25	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación.	0,0	100,0	4,0	86,1	4,0	79,9	10,0	82,9	
4.3.	26	Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación.	0,0	100,0	3,0	72,0	4,5	69,0	7,0	70,3	
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	5,0	60,8	27,5	69,9	9,5	61,6	
4.5.	28	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores.	0,0	100,0	14,5	73,2	6,0	61,5	42,0	71,1	
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	1,5	68,3	4,0	64,6	7,5	66,7	
4.7.	30	Se promueve el trabajo en equipo y la participación del servidor público en la vida institucional.	0,0	100,0	1,5	81,5	4,5	82,1	5,5	81,9	
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	100,0	2,5	79,5	3,5	80,4	7,0	80,5	
4.9.	32	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos.	0,0	100,0	1,5	78,8	27,0	90,4	5,0	79,4	
V	Relaciones con Los Contratistas y Proveedores		0,5	97,9	150,0	64,7	247,0	64,5	400,5	65,0	
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	100,0	18,0	59,8	37,0	65,6	45,0	61,4	
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	100,0	15,5	59,3	25,0	50,0	52,5	56,5	
5.3.	35	A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.	0,0	100,0	14,0	73,4	30,5	74,4	39,0	72,8	
5.4.	36	En los procesos de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultados se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general.	0,0	100,0	21,5	59,9	42,5	69,1	52,0	63,0	
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	80,0	28,0	55,8	30,0	52,9	71,0	56,9	
5.6.	38	Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.	0,0	100,0	21,5	65,2	30,0	67,9	51,5	67,3	
5.7.	39	Se respetan y cumplen integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.	0,0	100,0	17,5	68,6	28,0	67,1	47,5	68,5	
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	14,0	73,8	24,0	69,4	42,0	72,4	
VI	Relaciones con Otras Entidades Públicas		0,0	100,0	79,5	74,8	106,5	74,9	194,5	75,6	
6.1.	41	Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con las cuales se dan relaciones en el ejercicio de la Misión Institucional.	0,0	100,0	18,0	71,4	30,0	75,8	42,0	72,8	
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	12,5	80,2	22,5	68,2	42,5	75,1	
6.3.	43	Se comparte con otras entidades públicas las experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes y honestas en el ejercicio de su función.	0,0	100,0	15,5	75,2	18,0	73,7	38,0	75,7	
6.4.	44	La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable.	0,0	100,0	16,5	74,7	20,5	81,5	34,5	78,5	
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	17,0	72,5	15,5	75,2	37,5	75,7	

Tabla N° 31B. Afirmaciones por Niveles de Cargo. 2020.


		<div>HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN</div> <div>Atención Excelente y Calidad de Vida</div> <div>OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA</div> <div>Construimos Confianza</div> <div>Evaluación Sistema Institucional de Control Interno</div> <div>Medición Percepción Ética 2020</div>									
Consolidación Según Cargo											
Niveles de Desagración / Afirmaciones			Directivo		Profesional		Técnico		Global		
			Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	
VII	Relaciones con La Comunidad		0,0	100,0	79,5	81,4	97,5	80,9	190,5	81,7	
7.1.	46	Se cuenta con un proceso institucional para garantizar la participación ciudadana tanto en la formulación del plan de desarrollo como en la veeduría sobre su ejecución.	0,0	100,0	10,5	82,7	18,5	81,9	26,0	81,5	
7.2.	47	Se tienen y aplican mecanismos para garantizar la participación activa de la comunidad en la vigilancia o veeduría de su gestión.	0,0	100,0	9,5	81,6	20,0	78,5	28,0	79,5	
7.3.	48	Los proyectos que se ejecutan para mejorar las condiciones de vida de la comunidad han sido diseñados consultando el interés de los beneficiarios.	0,0	100,0	18,0	69,7	9,5	70,3	38,0	73,0	
7.4.	49	La ejecución del Plan de Desarrollo y/o de inversiones se traduce en servicios de calidad para la comunidad.	0,0	100,0	5,5	84,4	2,0	81,0	15,0	84,5	
7.5.	50	Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades.	0,0	100,0	3,0	86,5	3,0	90,5	5,0	88,8	
7.6.	51	Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la Entidad.	0,0	100,0	1,5	90,0	7,5	87,8	4,5	87,5	
7.7.	52	Se promueve y garantiza la comunicación de doble vía con la comunidad.	0,0	100,0	7,0	81,9	26,0	91,5	14,5	82,5	
7.8.	53	Se coopera con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público.	0,0	100,0	18,0	71,8	9,0	67,0	44,0	73,3	
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.	0,0	100,0	6,5	81,2	2,0	80,0	15,5	82,5	
VIII	Relaciones con el Medio Ambiente		0,0	100,0	20,0	86,3	49,0	92,0	37,5	88,1	
8.1.	55	Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.	0,0	100,0	1,5	92,2	2,5	91,8	3,5	91,9	
8.2.	56	Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente.	0,0	100,0	2,0	90,9	1,0	90,6	4,5	91,2	
8.3.	57	Se desarrollan actividades de formación y capacitación de sus servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente.	0,0	100,0	2,0	82,6	11,0	92,5	3,0	85,9	
8.4.	58	Se coopera con la comunidad y con otras instituciones en planes o proyectos para proteger el medio ambiente.	0,0	100,0	13,0	76,0	1,0	80,3	24,0	81,6	
8.5.	59	Se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.	0,0	100,0	1,5	88,7	33,5	107,4	2,5	89,4	
IX	Construcción y Aplicación del Referente Ético		0,5	93,7	79,5	79,3	96,0	76,2	209,5	78,8	
9.1.	60	Existen valores compartidos en la Entidad que se han venido generando de manera informal.	0,0	100,0	17,5	66,5	7,5	52,0	51,0	63,2	
9.2.	61	Existe un Código de Ética o un Documento sobre Valores y Principios Éticos de la Institución (Si responde “No sabe”, “Muy en desacuerdo” o “más en desacuerdo que de acuerdo”, deje sin responder las que siguen a continuación)	0,0	100,0	3,0	95,2	24,5	99,9	10,5	92,7	
9.3.	62	Este Código y/o Decálogo fue elaborado mediante el diálogo y la participación de empleados y directivos.	0,0	93,3	16,0	75,5	25,5	75,3	40,5	75,3	
9.4.	63	El Código de Ética se adoptó con la participación de representantes de las principales dependencias y unidades de la Entidad.	0,5	72,0	17,0	74,9	11,0	69,2	43,0	75,0	
9.5.	64	Se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el Código de Ética en todas las dependencias y unidades.	0,0	100,0	7,5	81,2	15,0	85,1	18,5	82,6	
9.6.	65	Existe un Comité que promueve el cumplimiento del Código de Ética de la Entidad.	0,0	93,3	10,0	82,3	12,5	81,5	25,0	82,6	
9.7.	66	Existe un Comité que promueve el cumplimiento del Código de Ética de la Entidad.	0,0	93,3	8,5	77,2	0,0	73,0	21,0	77,8	

Tabla N° 31C. Afirmaciones por Niveles de Cargo. 2020.

VI. PLAN DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN ÉTICA.

Como resultado del presente diagnóstico se hace necesario para superar las debilidades y afianzar las fortalezas descritas formular y emprender un Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética, que contemple además los “principios, valores, compromisos éticos y prácticas de los servidores de la entidad, con el fin de definir las acciones de orden pedagógico y comunicativo que se requieren para un cambio cultural que fortalezca la gestión ética”.

Además, en consonancia con lo dispuesto por el Modelo USAID ⁹ de que la “implantación de la Gestión Ética parte de una disposición voluntaria del alto nivel directivo, que necesariamente debe involucrar al conjunto de la organización, pero en particular a todos los directivos del primer nivel y a las áreas de Gestión Humana, Comunicación, Planeación y Dirección Administrativa, así como a un equipo de servidores públicos de carrera administrativa”; se recomienda que desde estas áreas se lidere la formulación del Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética.

VII. SOCIALIZACIÓN Y VALIDACIÓN DEL INFORME.

La socialización del Informe de Medición Percepción Ética Institucional 2020, se hará en las siguientes instancias:

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

VIII. 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 **Diálogos con la Auditoría** que promueve la Oficina de Auditoría Interna.

La medición de la percepción ética, 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”. ¹⁰

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

⁹ Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. USAID. 2006. Pág. 79

¹⁰ Boletín Institucional “Pensamiento General” del HGM. Artículo “Construimos Confianza” Carlos López Ríos. Nov 2016.

IX. CONCLUSIONES.

1. Como se ha recomendado en los tres años anteriores, los resultados de la Medición de la Percepción Ética deben servir de fundamento para la formulación del Plan de Mejoramiento 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. Dado que, para la medición del año 2018, se adoptó un nuevo instrumento que introdujo cambios en el número de afirmaciones contenidas en cada uno de los niveles de desagregación, al pasar de 37 a 66 afirmaciones, así como en las opciones de selección, en los análisis que se presentan se incluyen comparaciones para los tres últimos años.
3. El resultado de la medición de la percepción ética global de los servidores y funcionarios de la entidad fue del **76.52%**, menor en **4.45%** del Nivel de Excelencia establecido del **81%**, e inferior en **4.59%** del año 2019 que fue de **81.11%**. La medición global, de acuerdo con el Instructivo indica que la entidad “está desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento, aunque con algunos vacíos y debilidades”.
4. Los Niveles de Desagregación: (I). Principios éticos y valores personales con el **94,65%**; (VIII). Relaciones con el medio ambiente con el **88,09%**; y (VII). Relaciones con la comunidad con el **81,67%**; superan el 81% definido como el Nivel de Excelencia. Las evaluaciones más bajas las presentan los niveles: (V). Relaciones con los contratistas y proveedores con el **65,00%** y (II). Principios y valores éticos de la entidad, con el **69,24%**.
5. Las tres (3) afirmaciones con mejor calificación corresponden a: la (1.6). Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos, con el **99.2%**; la (1.3). Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía, con el **99.1%** y, la tercera, la (1.1). Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público, con el **98.8%**.
6. Las tres (3) afirmaciones con más baja calificación corresponden a la (2.8). Son muy raros los casos de corrupción, con el **52.8%**; la (2.3). Todos los servidores públicos son honrados, con el **55.8%**, y la (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, con el **56.5%**.
7. El Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética debe ser asumido por la Alta Dirección bajo el liderazgo del gerente, subgerentes y directores; tal como lo establece el procedimiento de la evaluación del Sistema Institucional de Control Interno – SCI, adoptado por la entidad.
8. Finalmente, la incorporación de todos los parámetros del modelo en la presente encuesta permite la comparación con otras entidades que también la apliquen.

AGRADECIMIENTOS.

Agradecemos a los 323 funcionarios y servidores de la entidad que participaron de manera voluntaria en la encuesta de percepción del año 2020.

Documento elaborado y revisado por:

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

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

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

