HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN
Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.

INFORME DE PERCEPCIÓN ÉTICA INSTITUCIONAL N° 5

Vigencia 2022

Informe tipo: **Consultoría**

Febrero - 2023

Oficina de Auditoría Interna "Construimos Confianza" Hospital General de Medellín

Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.

Alcaldía de Medellín

GRUPO ESTRATÉGICO DE AUDITORÍA INTERNA

William Alberto Higuita Lopera
Jefe Oficina de Auditoría Interna

José Heriberto Vargas Lema
María Janneth Agudelo Arango
Karina Ruiz de la Hoz
Profesionales Auditoría Interna

Julio Ernesto Suescún Montoya
Técnico Auditoría

Oficina de Auditoría Interna
Hospital General de Medellín, PBX: 604 3847300
Carrera 48 # 32 – 102, Medellín – Colombia
Correo Oficina: oficinadeauditoria@hgm.gov.co
www.hgm.gov.co

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. 15
2.10. Factor de opacidad. 15

III. RESULTADOS Y ANÁLISIS MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA AÑO 2022. 16
3.1. Percepción ética global año 2022. 16
3.2. Percepción ética global período 2018 – 2022. 16
3.3. Percepción ética por niveles de desagregación año 2022. 17
3.4. Representación Radial – Niveles de Desagregación Año 2022. 17
3.5. Clasificación ascendente por Niveles de desagregación año 2022 Comparativo. 18
3.6. Afirmaciones más altas - Año 2022. 18
3.7. Afirmaciones más bajas - Año 2022. 19
3.8. Percepción ética global por niveles de desagregación. Años 2018 – 2022. 19
3.9. Percepción ética por cada nivel de desagregación. Años 2018 - 2022. 20
3.10. Factor de Opacidad 2022. (Estado de opacidad) 25

IV. PARÁMETROS DE LA MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA 2022. 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. 29
4.7. Coordinación del proceso de la Encuesta. 29
4.8. Limitaciones del proceso de encuesta. 30
4.9. Metodología de tabulación y consolidación de respuestas. 30

V. INFORMACIÓN CONSOLIDADA. 31
5.1. Niveles y opciones de respuesta. 31
5.2. Afirmaciones por nivel de cargo. 33

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
LUZ CASTRO DE GUTIÉRREZ E.S.E.
OFICINA DE AUDITORíA INTERNA
Informe Percepción Ética 2022

Índice de Tablas

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 A y B	Rangos y Valoración Crómatica	10 - 11
6	Formato Medición de la Percepción Ética	14
7	Alternativa y Valoración Númerica de Respuestas	15
8	Percepción Período 2018 - 2022.	16
9A - 9B	Percepción Ética por Niveles de Desagregación Año 2022.	17
10	Clasificación Ascendente por Niveles de Desagregación 2020-2022.	18
11	Clasificación Afirmaciones Más Altas 2022.	18
12	Clasificación Afirmaciones Más Bajas 2022.	19
13	Percepción Ética Global por Niveles de Desagregación Año 2018 - 2022.	19
14	Nivel I Principios y Valores Éticos Personales Año 2018 - 2022.	20
15	Nivel II Principios y Valores Éticos de la Entidad Año 2018 - 2022.	21
16	Nivel III Liderazgo de los Directivos en la Gestión Pública Año 2018 - 2022.	21
17	Nivel IV Relaciones con los Servidores Públicos Año 2018 - 2022.	22
18	Nivel V Relaciones con los Contratistas y Proveedores Año 2018 - 2022.	22
19	Nivel VI Relaciones con Otras Entidades Públicas 2018 - 2022.	23
20	Nivel VII Relaciones con la Comunidad Año 2018 - 2022.	23
21	Nivel VIII Relaciones con el Medio Ambiente 2018 - 2022.	24
22	Nivel IX Construcción y Aplicación del Referente Ético 2018 - 2022.	25
23A - 23B	Factor de Opacidad 2022.	25
24	Consolidado Opacidad Año 2022.	26
25	Ficha Técnica de la Encuesta	27
26	Universo de la Población	27
27	Rango Poblacional y Tamaño de la Muestra.	27
28A - 28B	Percepción Ética Global Consolidada Año 2018 - 2022.	31 - 32
29 A - B - C - D	Afirmaciones por Niveles del Cargo	33 - 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 2022.

La medición de la percepción ética, orientada a indagar sobre el ambiente de gobierno, 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".

El presente Informe, se realiza con fundamento en el Modelo de Percepción Ética adoptado por la entidad, se enmarca en la Línea III. Una Auditoría de Impacto y Efectiva.
Línea IV. El Análisis: El Poder de La Información y Línea V. Innovación y Sostenibilidad: Centrados en el Futuro que hacen parte del Plan Estratégico 2021 - 2027 "Construimos Confianza", de la Oficina de Auditoría Interna.

El documento de la Medición de la Percepción Ética 2022, 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 2022. 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 sobre la ética y la confianza, y en el último se consignan las conclusiones.

En la línea de agregar valor a la organización, desde la Oficina de Auditoría Interna, se implementan 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 contribuyeron 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" correspondiente al año 2022 de los funcionarios y servidores.

1.2. Datos Básicos.

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN LUZ CASTRO DE GUTIÉRREZ E.S.E. OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA Informe Percepción Ética 2022		
Asunto	Informe de Percepción Ética 2022	
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 Auditoría.	
Asistencia técnica de sistemas	Diana Carolina Galeano González - Auxiliar Sistemas	
Revisión cuadros, gráficas, organización de Información, análisis y preparación del Informe.	Grupo Estratégico de Auditoría Interna - GEAI. - Heriberto Vargas Lema - Auditor Interno. - María Janneth Agudelo Arango - Auditora Interna. - Karina Ruiz de la Hoz - Auditora Interna. - Julio Suescún Montoya - Técnico Administrativo. - William Alberto Higuita Lopera - Jefe de Auditoría Interna	
Tipo de Informe	INFO-Consultoría.	
Versión	Informe de Percepción Ética N° 05 - Vigencia 2022	
Fecha	Diciembre de 2022	
Datos	Universo de la Población (Vinculados - Contratista)	2.176
	Tamaño de la Muestra	334
	Margen de Error	5%
	Nivel de Confianza	95%
Fuente	Listas personal nomina y contratistas Dirección de Gestión Humana a Diciembre 15 de 2022	

Tabla N° 2. Datos Básicos de la Encuesta.

1.3. Fundamento Normativo.

1.3.1. Ley 1122 de enero 9 de 2007. "Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones".

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

1.3.2. Circular Externa 055 de 2021 de la Superintendencia Nacional de Salud.
Instrucciones generales relativas al Subsistema de Administración del Riesgo de Corrupción, Opacidad y Fraude (SICOF) y Modificaciones a las Circulares Externas 018 de 2015, 009 de 2016, 007 de 2017 y 003 de 2018.

Modificación de la Circular Externa 007 de 2017… La medida 108 quedará así: … la entidad debe propender por adoptar diferentes medidas políticas y medidas encaminadas a implementar acciones para el fortalecimiento continuo de una cultura ética, transparente, de lucha contra la corrupción, opacidad, fraude, una gestión antisoborno, y un ***Código de Integridad****…*

1.4. Documentos Base.

1.4.1. Directriz de Auditoría Interna N°056 de 2022 - Metodología para la Medición de la Percepción Ética Institucional HGM. Agosto, 2022.

1.4.2. Política o Código de Integridad. Código: ES-PLI-GP-001L30. Planeación Institucional Gestión de la Planeación. Agosto, 2021.

1.4.3. Manual de Indicadores de Gestión. Proceso Gestión de la Información Clínica y Administrativa Código AP-INF-CA003M01 Versión 05. Agosto de 2021.
Documento que contiene, en la página 309, el Indicador Proporción de Percepción Ética y Transparencia del HGM.

1.4.4. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Manual Operativo. Versión 4. DAFP. Marzo de 2021.

1.4.5. Instrumento de Auditoría Interna N° 7. Medición de la Percepción Ética Institucional. **¡Actuar Bien!** Evaluación y Control de la Gestión. Febrero de 2021.

1.4.6. 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 Integridad. [1]

Es una herramienta que busca un cambio en las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor para el país y específicamente para la coyuntura actual. Además, busca cambios en los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, basados en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad.

1.5.3. Confianza. [2]

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.[3]

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] Manual de Implementación Código de Integridad. DAFP. 2017.
[2] Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. USAID. 2006.
[3] Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. USAID. 2006.

1.5.5. Ética Pública. [4]

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. Nivel de Excelencia.

Corresponde al porcentaje base de la franja verde entre 81% y 100%. El nivel de la línea se establece en 81%.

1.5.9. Percepción Ética. [5]

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.

1.5.10. Plan de Mejoramiento para la Gestión Ética. [6]

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.

1.5.11. Opacidad.

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

1.5.12. 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.

[4] Circular Instructiva N° 45 de 2007 – Superintendencia Nacional de Salud. Pág. 2.
[5] Modelo de Gestión Ética para las Entidades del Estado. USAID. 2006.
[6] Modelo de Gestión Ética para las Entidades del Estado. USAID. 2006. Pág. 239.

II. BASES DE LA MEDICIÓN DE PERCEPCIÓN ÉTICA.

2.1. Modelo USAID. [7]

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.

Desde el año 2018 se viene aplicando en el Hospital General de Medellín el Instrumento de Medición de la Percepción Ética en el marco del Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado diseñado por la USAID.

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
LUZ CASTRO DE GUTIÉRREZ E.S.E.
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA
Medición Percepción Ética 2022

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. [8]

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.

7 Modelo de Gestión Ética para las Entidades del Estado. USAID. 2006.
8 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
LUZ CASTRO DE GUTIÉRREZ E.S.E.
OFICINA DE AUDITORíA INTERNA
Medición Percepción Ética 2022

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
LUZ CASTRO DE GUTIÉRREZ E.S.E.
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA
Medición Percepción Ética 2022

Escala Cromática			
N°	**Rango del Porcentaje**	**Código**	**Descripción**
1	**Alerta Roja**	**20 a 40**	Indica una situación severamente crítica
2	**Alerta Naranja**	**41 a 60**	Expresa un estado de notable debilidad
3	**Alerta Amarilla**	**61 a 80**	Fortalecimiento con algunos vacíos
4	**Nivel Excelencia**	**81 a 100**	Parámetros de Excelencia

Tabla N° 5-A. 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.

N°	Rango del Porcentaje	Código	Cantidad Preguntas	Participación	Descripción
1	**Alerta Roja**	**20 a 40**	**0**	**0%**	no se presentaron
2	**Alerta Naranja**	**41 a 60**	**6**	**9%**	6 preguntas alcanzaron este umbral
3	**Alerta Amarilla**	**61 a 80**	**45**	**68%**	45 preguntas alcanzaron este umbral
4	**Nivel Excelencia**	**81 a 100**	**15**	**23%**	15 preguntas alcanzaron este umbral

Tabla N° 5-B. Rangos y Valoración Cromática.

2.7. Detalle de los Niveles de Desagregación y Afirmaciones. [9]

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 .

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

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 funcionarios 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 Entidad 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.

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 Entidad 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.

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.

Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.	ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ÉTICA	EVALUACIÓN Y CONTROL DE LA GESTIÓN EVALUACIÓN DEL SISTEMA INSTITUCIONAL DE CONTROL INTERNO – SICI.	CÓDIGO: EV-EVC-CI001F01
			VERSION: 02
			FECHA: 22/10/2021

Oficina de Auditoría Interna "Construimos Confianza" — Hospital General de Medellín Luz Castro de Gutiérrez E.S.E.

NIVEL DEL CARGO DE QUIEN RESPONDE LA ENCUESTA						Muy en desacuerdo	Más en desacuerdo que de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Más de acuerdo que en desacuerdo	Muy de acuerdo	No sabe
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.									
1.3	3	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía.									

Tabla N° 6. Formato Medición de la Percepción Ética.

"La ética y la confianza, fundamentos de la administración pública eficiente y transparente".*

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

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
LUZ CASTRO DE GUTIÉRREZ E.S.E.
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA
Medición Percepción Ética 2022

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.

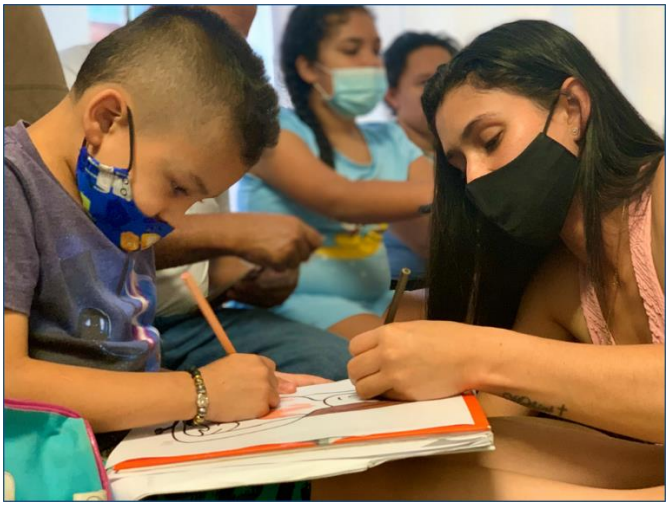

Foto: Banco de Imágenes – Oficina de Comunicaciones.

III. RESULTADOS Y ANÁLISIS MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA AÑO 2022.

3.1. Percepción ética global año 2022.

El resultado de la medición de la percepción ética global de los servidores y funcionarios de la entidad para el año 2022 fue del **74,1%;** lo que representa un aumento del **6.8%** con relación al año 2021 que fue de **69.4%.** 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 2022 fue del **74.1%;** con un aumento del **6.8%** con relación a la medición del año 2021 que fue del **69.4%**

3.2. Percepción ética global período 2018 – 2022.

La percepción ética global del 2022 está un **6.9%** por debajo del Nivel de Excelencia establecido del **81%**, que mejora con relación al último año. De otro lado, podríamos indicar que se aprecia un mejoramiento de la percepción ética en el año 2022, al ubicarse por encima de los niveles del año anterior, como se puede observar en la Tabla N° 8. Percepción años 2018 – 2022.

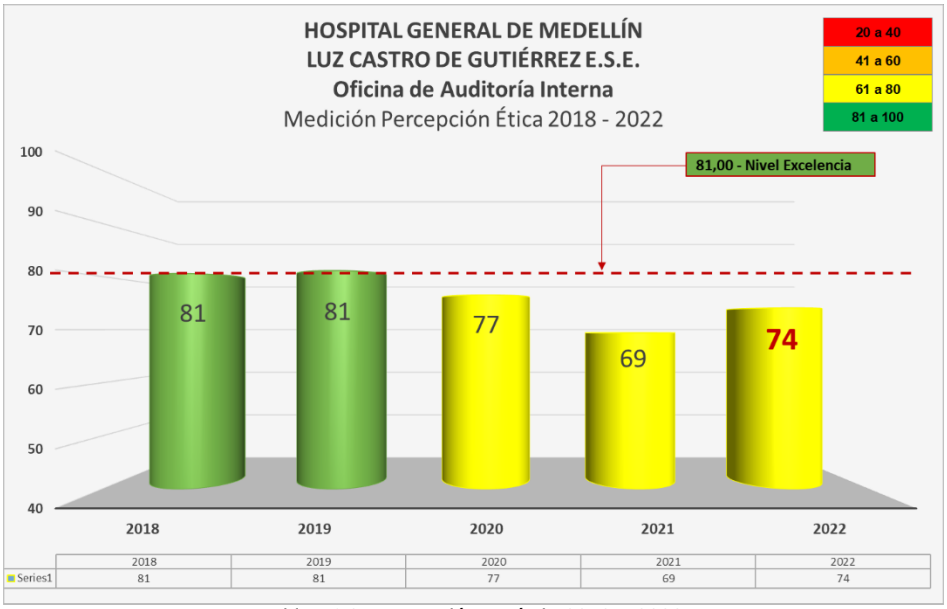

Tabla N° 8. Percepción Período 2018 – 2022.

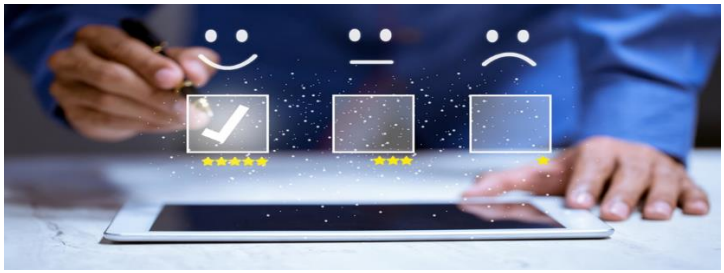

Imagen tomada de internet

3.3. Percepción ética por niveles de desagregación año 2022.

En la Tabla N° 9.A. Percepción Ética por Niveles de Desagregación, se presenta el comportamiento para el año 2022.

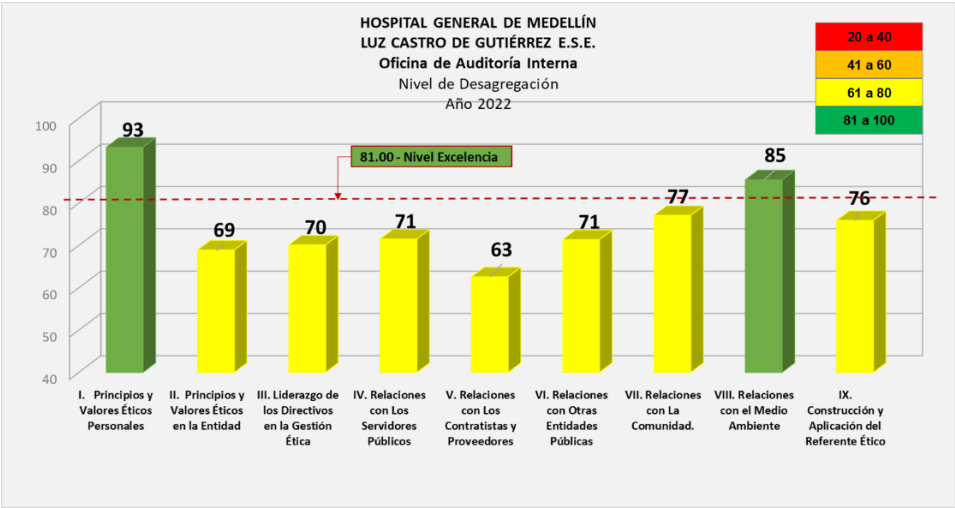

Tabla N° 9.A. Percepción Ética por Niveles de Desagregación. Año 2022.

Se observa en la Tabla N° 9.A, que sólo dos niveles de desagregación de los nueve niveles que componen la muestra: (I). Principios éticos y valores personales con el **93%**; (VIII). Relaciones con el medio ambiente con el **85%**, en su orden, superan el **81%**, definido como Nivel de Excelencia, con lo cual se concluye que estos niveles, que corresponden al **22%** 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, en orden descendente: (VII). Relaciones con la comunidad con el **77%**; (IX). Construcción y Aplicación del Referente Ético con el **76**%; (IV). Relaciones con los Servidores Públicos y (VI). Relaciones con otras Entidades Públicas, ambos con el **71%**; (III). Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética con el **70%;** (II). Principios y valores éticos de la entidad con el **69**%; y en último lugar, el nivel (V). Relaciones con los contratistas y proveedores con el **63%**. Se concluye que en el **77%** de los niveles de desagregación, la entidad está "desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento, <u>aunque con algunos vacíos y debilidades</u>".

3.4. Representación Radial – Niveles de Desagregación Año 2022.

La representación radial del resultado año 2022.

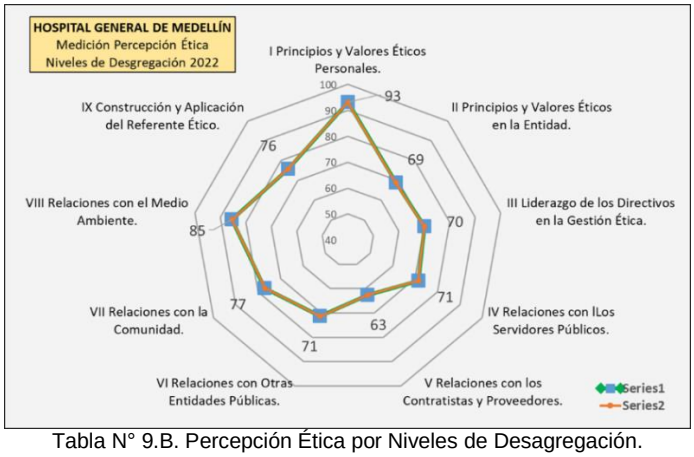

Tabla N° 9.B. Percepción Ética por Niveles de Desagregación.

3.5. Clasificación ascendente por Niveles de desagregación año 2022 Comparativo.

La clasificación en orden ascendente del promedio de los nueve (9) Niveles de Desagregación para el año 2022, y el comparativo con los años 2021 y 2022, se presenta en la Tabla N° 10. Clasificación Ascendente por Niveles de Desagregación. Se observa que los niveles I, VIII, VII y IX, conservan las primeras cuatro (4) posicione en el año 2022 con respecto al año 2021.

En el primer lugar para los dos años, se encuentra con mejor percepción el Nivel de Desagregación (I). Principios y Valores Éticos Personales y en la última posición para los dos años se ubica el Nivel V. Relación con los Contratistas y Proveedores.

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN
LUZ CASTRO DE GUTIÉRREZ E.S.E.
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA
Medición Percepción Ética 2022

Niveles de Desagregación Comparativo 2021 - 2022					
Pto.	**Nivel**	**Grupo Afirmación**	**2021**	**2022**	**Variación 2021-2022**
1	I	I. Principios y Valores Éticos Personales	93	**93**	**-0,1%**
2	VIII	VIII. Relaciones con el Medio Ambiente	82	**85**	**4,5%**
3	VII	VII. Relaciones con La Comunidad.	73	**77**	**5,3%**
4	IX	IX. Construcción y Aplicación del Referente Ético	72	**76**	**4,9%**
5	IV	IV. Relaciones con Los Servidores Públicos	67	**71**	**6,5%**
6	VI	VI. Relaciones con Otras Entidades Públicas	65	**71**	**9,5%**
7	III	III. Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética	64	**70**	**10,2%**
8	II	II. Principios y Valores Éticos en la Entidad	65	**69**	**6,5%**
9	V	V. Relaciones con Los Contratistas y Proveedores	55	**63**	**14,3%**

Tabla N° 10. Clasificación Ascendente por Niveles de Desagregación. Año 2021-2022.

3.6. Afirmaciones más altas - Año 2022.

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN
LUZ CASTRO DE GUTIÉRREZ E.S.E.
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA
Medición Percepción Ética 2022

Id #	**Afirmaciones con Percepción mas Altas**					**Años**		**Variación**
	Nivel				**Afirmación**	**2021**	**2022**	
1	I	1.1.	1		Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.	**94,8**	**97,7**	**2,9**
2	I	1.3.	3		Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía.	**97,6**	**97,7**	**0,0**
3	I	1.6.	6		Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos .	**98,6**	**97,6**	**-1,0**
4	II	2.1.	7		Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público.	**89,0**	**93,7**	**4,7**
5	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.	**91,8**	**91,7**	**0,0**
6	I	1.2.	2		En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular.	**92,8**	**90,0**	**-2,8**
7	VIII	8.1.	55		Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.	**86,2**	**89,2**	**3,0**
8	VIII	8.2.	56		Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente.	**85,1**	**88,9**	**3,8**
9	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)	**88,1**	**87,5**	**-0,6**
10	VIII	8.3.	57		Se desarrollan actividades de formación y capacitación de sus servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente.	**80,7**	**85,5**	**4,8**

Tabla N° 11. Clasificación Afirmaciones más Altas - Año 2022.

Del total de 66 afirmaciones, la clasificación de las diez (10) afirmaciones con más alto nivel de percepción del año 2022 se presenta en la Tabla N° 11. Clasificación Afirmaciones más Altas – Año 2022. De estas, las tres (3) primeras afirmaciones con mejor calificación corresponden a: la (1.1). Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público, con el **97,7%**; la (1.3). Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía, con el **97,7%**

y; la tercera (1.6). Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos, con el **97,6%.**

3.7. Afirmaciones más bajas - Año 2022.

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN
LUZ CASTRO DE GUTIÉRREZ E.S.E.
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA
Medición Percepción Ética 2022

Id #	Afirmaciones con Percepción mas Baja					Años		Variación
	Nivel				Afirmación	2021	2022	
1	II	2.8.	14	Son muy raros los casos de corrupción.		48,3	52,5	4,3
2	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.		46,1	54,3	8,2
3	II	2.3.	9	Todos los servidores públicos son honrados.		51,4	56,2	4,8
4	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.		48,0	57,3	9,3
5	III	3.4.	20	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.		50,4	58,1	7,7
6	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.		49,5	58,9	9,4
7	IV	4.4.	27	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.		56,0	61,0	5,0
8	II	2.6.	12	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.		57,7	61,0	3,3
9	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.		53,4	61,5	8,1
10	IV	4.5.	28	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores.		63,3	65,0	1,6

Tabla N° 12. Clasificación Afirmaciones más Bajas - Año 2022.

La clasificación de las diez (10) afirmaciones con más baja percepción en el año 2022 se muestra en la Tabla N° 12. Clasificación Afirmaciones Más Bajas – Año 2022. Observamos que las tres (2) afirmaciones con más baja calificación corresponden a la (2.8). Son muy raros los casos de corrupción, con el **52,5%**; 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 **54,3%**; y, la tercera (2.3). Todos los servidores públicos son honrados. con el **56,2%**. Lo que indica que estas afirmaciones se encuentran en un "estado de notable debilidad en el aspecto evaluado, con desarrollos incipientes y desiguales".

3.8. Percepción ética global por niveles de desagregación. Años 2018 – 2022.

Un comparativo por Niveles de Desagregación de los años 2018 a 2022 se presenta en la Tabla N° 13; el cual muestra un comportamiento con una leve tendencia de incremento en todos los Niveles en el año 2022 con respecto al año 2021. El Nivel de Desagregación (V). Relaciones con los contratistas y proveedores, representa con respecto a los otros niveles el de comportamiento más bajo, con un **63%**.

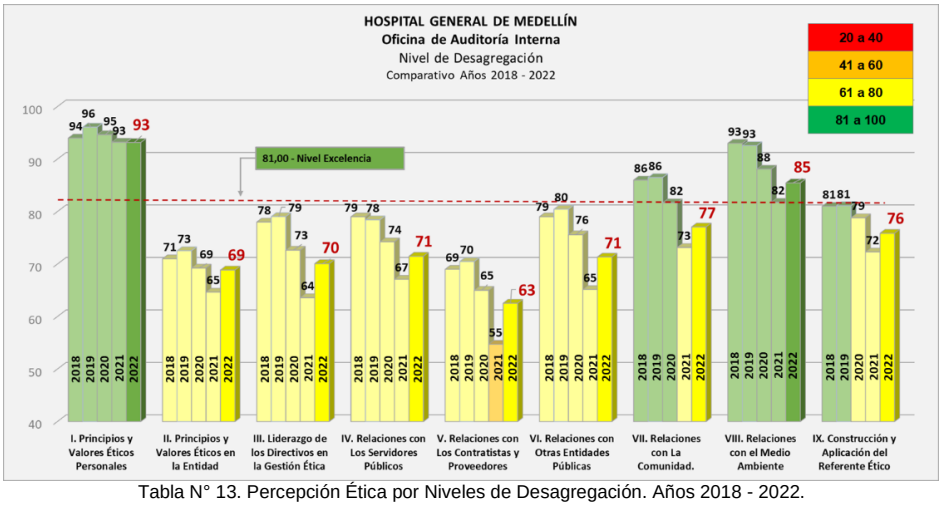

Tabla N° 13. Percepción Ética por Niveles de Desagregación. Años 2018 - 2022.

3.9. Percepción ética por cada nivel de desagregación. Años 2018 - 2022.

A continuación, se hace el análisis de la percepción ética por cada uno de los nueve (9) Niveles de Desagregación, comparando su resultado durante los años 2018 y 2022.

I. Principios y valores éticos personales.

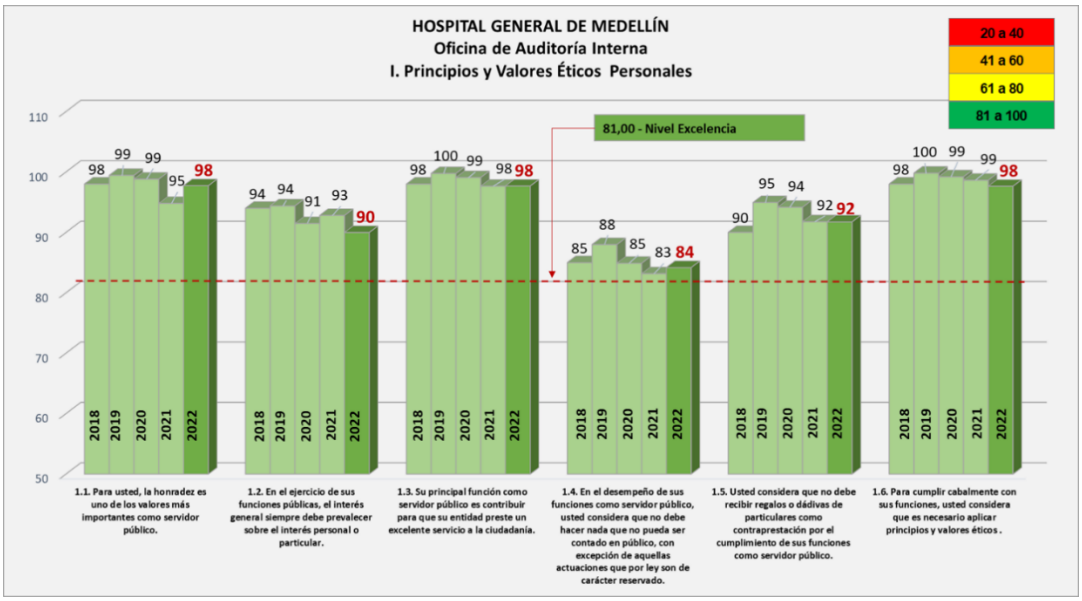

Tabla N° 14. Nivel I. Principios y valores éticos personales. 2018-2022.

Todas las afirmaciones del primer grupo de desagregación Principios y valores éticos personales en el año 2022 superan 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; la (1.3). Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía; y la (1.6). Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos están en el nivel de **98%**.

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 que tienen de los demás.

Imagen tomada de internet

II. Principios y valores éticos en la entidad.

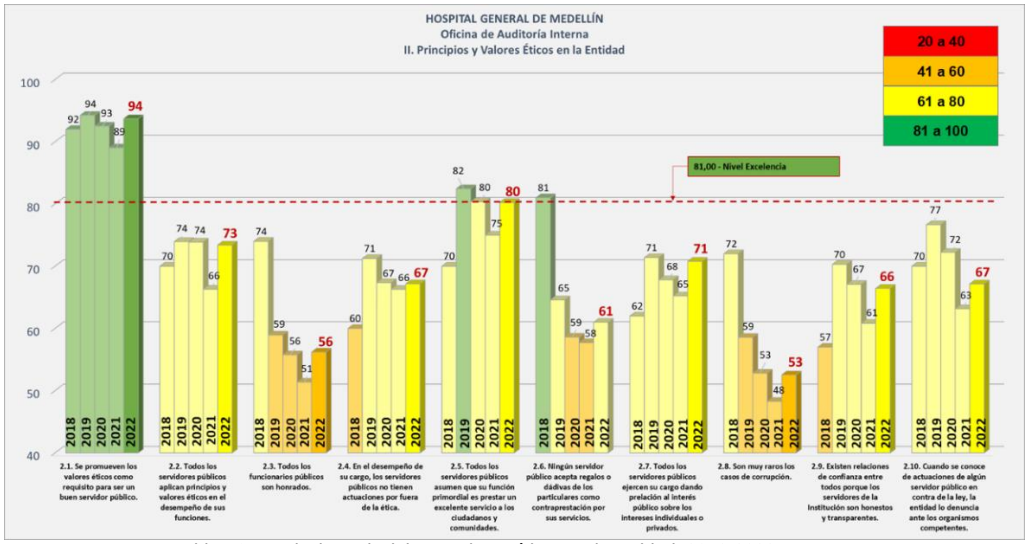

Tabla N° 15. Nivel II. Principios y valores éticos en la entidad. 2018-2022.

En este nivel observa que a excepción de la afirmación (2.1). Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público con el **94%** de calificación todas las demás afirmaciones de este nivel presentan un comportamiento por encima del **81%** establecido como nivel de excelencia.

Se observa, 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 **61%**, 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.

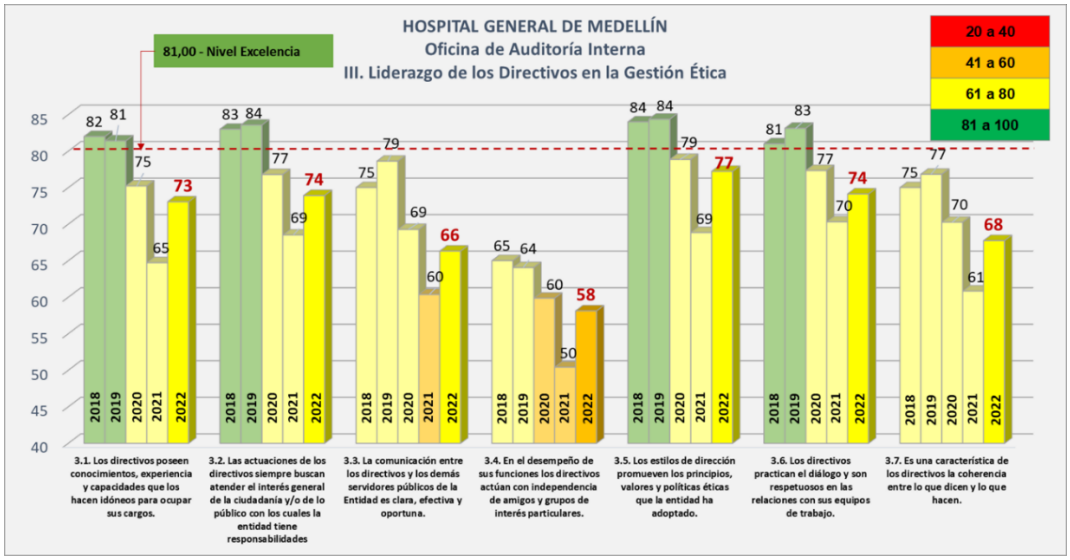

Tabla N° 16. Nivel III. Liderazgo de los directivos en la gestión pública. 2018-2022.

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 aumento con respecto al año 2021. 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 del Nivel con el **58%**, presentando un aumento con respecto al año 2021 (50%) del **16%**. Esta situación merece especial atención en la formulación del Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética.

IV. Relaciones con los servidores públicos.

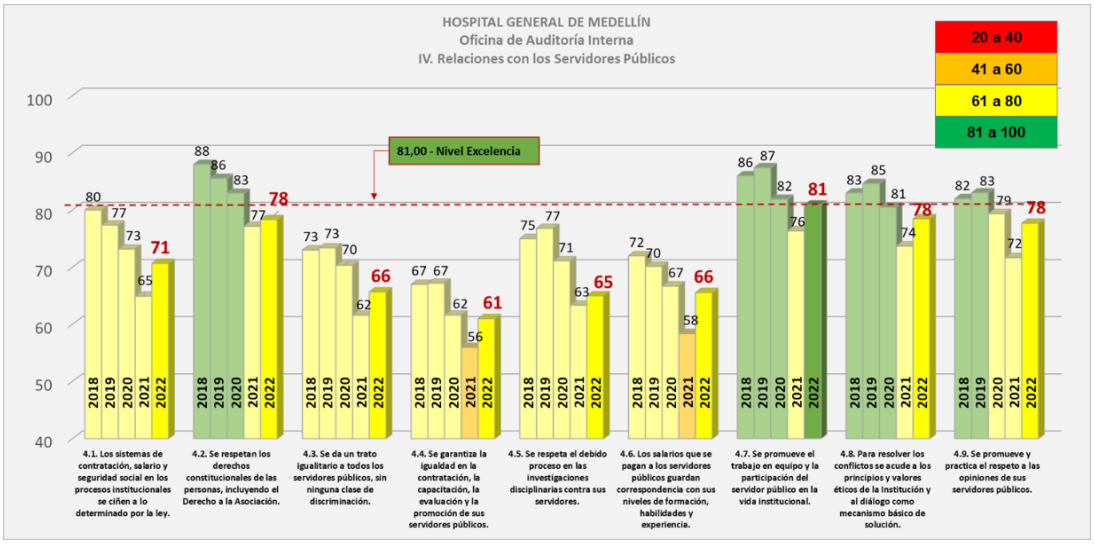

Tabla N° 17. Nivel IV. Relaciones con los servidores públicos. 2018-2022.

En el Nivel IV. Relaciones con los servidores públicos, todas las afirmaciones están por debajo del Nivel de Excelencia del 81%. La afirmación (4.7). Se promueve el trabajo en equipo y la participación del servidor público en la vida institucional; es la que presenta el mejor comportamiento entre las nueve afirmaciones del Nivel, con un 81%. También las afirmaciones (4.2). Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación; la (4.8). Para resolver los conflictos se acude a los principios y valores éticos de la Institución y al diálogo como mecanismo básico de solución; y la (4.9). Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos; estas presentaron un incremento llegando al **78%** cada una. Se recomienda trabajar con énfasis en esta problemática en el Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética.

V. Relaciones con los contratistas y proveedores.

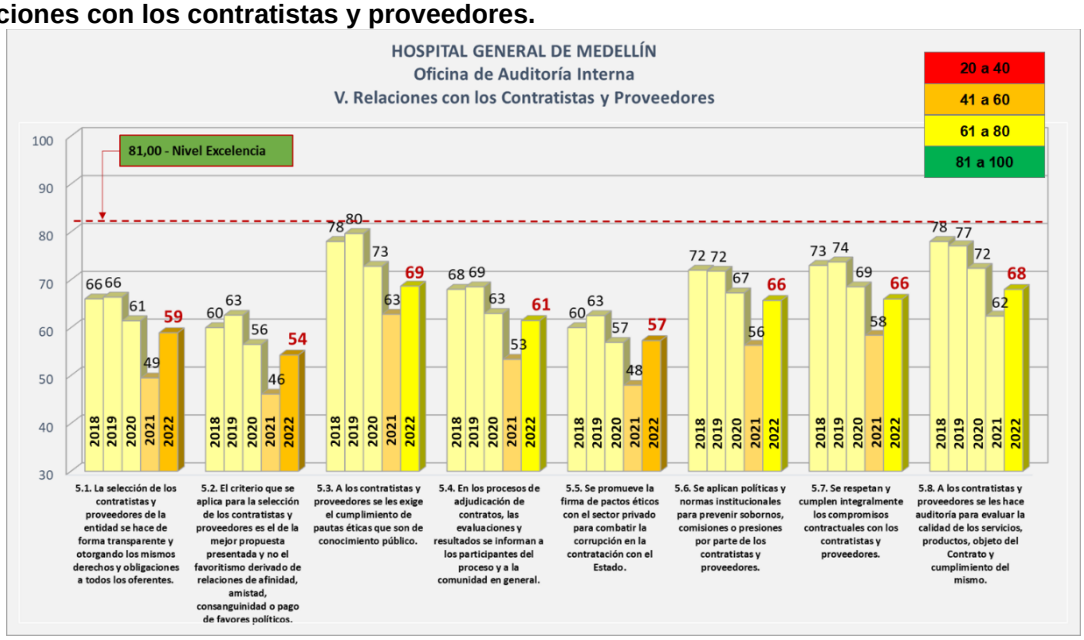

Tabla N° 18. Nivel V. Relaciones con los contratistas y proveedores. 2018-2022.

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 incremento de todas ellas en el año 2022 con respecto al año 2021. Tres de las afirmaciones del nivel 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", por lo tanto, deben ser consideradas en el Plan de Mejoramiento de Gestión Ética. Estas tres afirmaciones son: (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 un **54%**, siendo esta la más baja; la (5.5). Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado, con un **57%**; y la (5.1). 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, con un **59%**.

VI. Relaciones con otras entidades públicas.

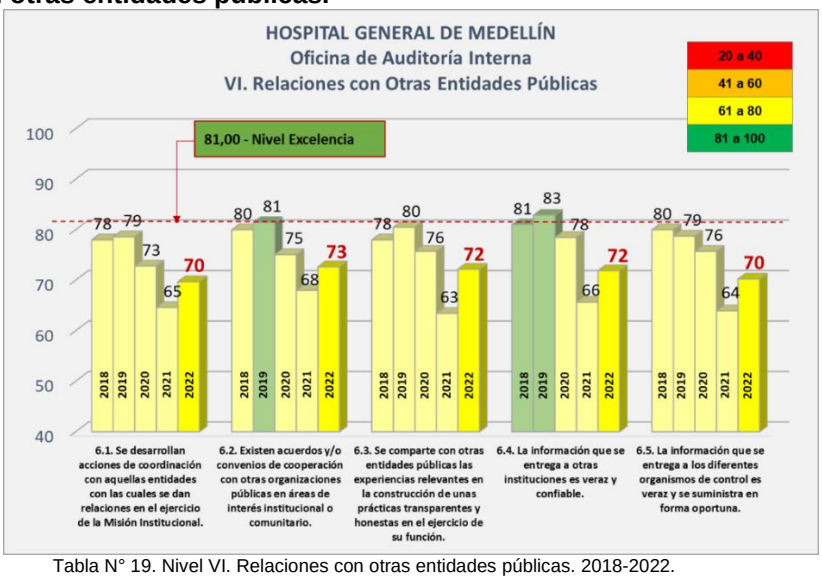

Tabla N° 19. Nivel VI. Relaciones con otras entidades públicas. 2018-2022.

En este nivel todas las afirmaciones están por debajo del Nivel de Excelencia del 81%; y presentan una recuperación de todas ellas en el año 2022 con respecto al año 2021; siendo las más bajas del nivel con el **70%** la afirmación (6.1). Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con las cuales se dan relaciones en el ejercicio de la Misión Institucional; y la (6.5). La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna, con un **70%.**

VII. Relaciones con la comunidad.

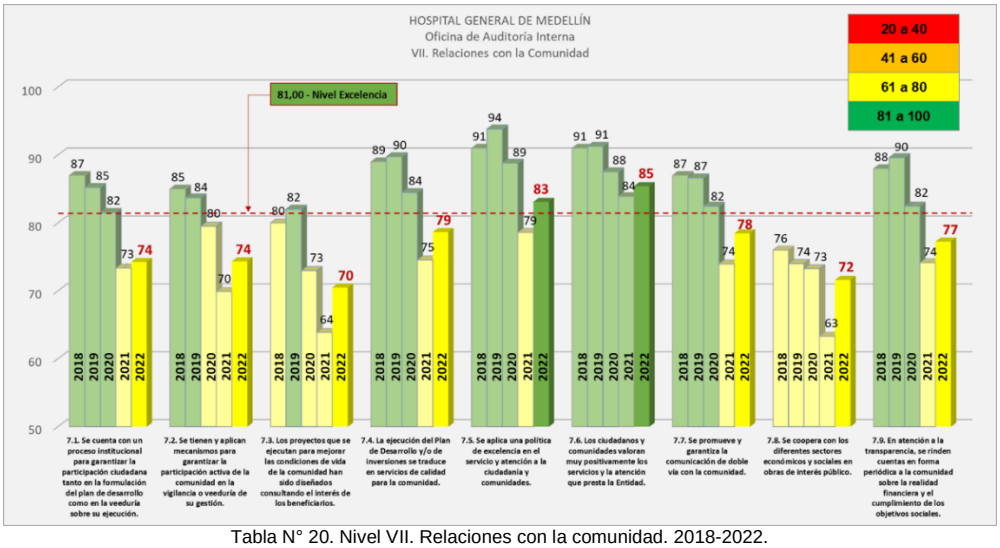

Tabla N° 20. Nivel VII. Relaciones con la comunidad. 2018-2022.

Los resultados de la encuesta en cuanto al nivel "Relaciones con la comunidad" dos afirmaciones superan el Nivel de Excelencia del 81%. La (7.6). Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la Entidad, con un **85%** siendo la más alta del Nivel; y la (7.5). Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades con un **83%**; mientras que las demás afirmaciones están por debajo del Nivel de Excelencia.

VIII. Relaciones con el medio ambiente.

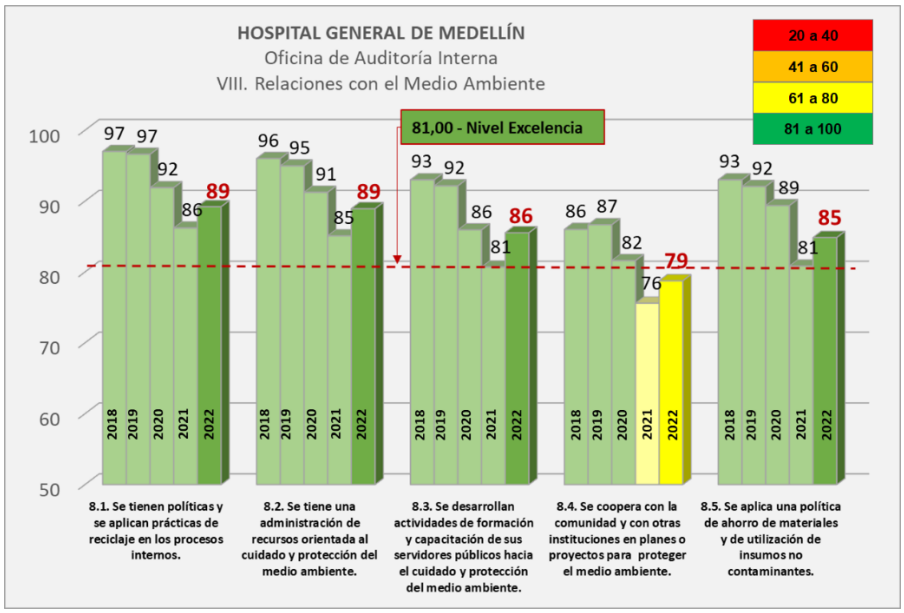

Tabla N° 21. Nivel VIII. Relaciones con el medio ambiente. 2018-2022.

Cuatro (4) de las cinco afirmaciones del nivel de desagregación VIII. "Relaciones con el medio ambiente" presentan unas valoraciones superiores al Nivel de Excelencia del 81%, como se muestra en la Tabla N° 21. 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"; con el 86% y 85%, respectivamente. De igual forma la (8.3). Se desarrollan actividades de formación y capacitación de sus servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente, con un 86% presenta el mejor incremento con relación al 2021 (81%) subiendo en 5 puntos.

Imágenes tomadas de la Intranet HGM.

IX. Construcción y aplicación del referente ético.

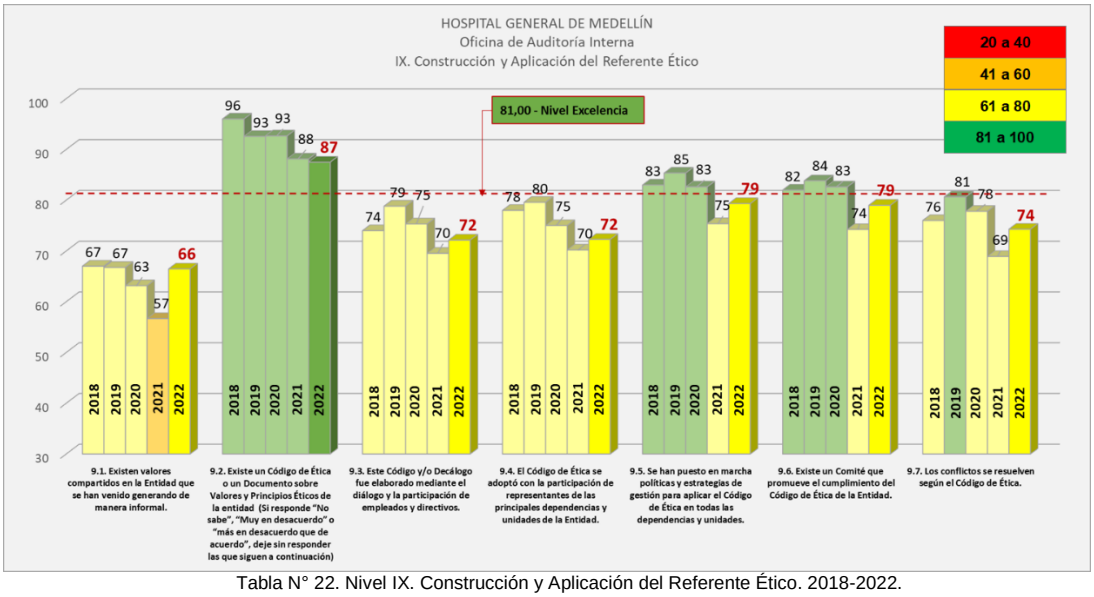

Tabla N° 22. Nivel IX. Construcción y Aplicación del Referente Ético. 2018-2022.

En el nivel de desagregación IX, relacionado con la "Construcción y aplicación del referente ético" se destaca con el **87%** 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 **66%**, el más bajo de todas las afirmaciones, aunque mejora la calificación del año 2021 **(57%)** en nueve (9) puntos.

3.10. Factor de Opacidad 2022. (Estado de 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. Variación del Factor de Opacidad se observa una disminución del **-1.22%** al pasar de **8.08%** en el 2021 al **6.86%** en el 2022. Se plantea incluir en el Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética acciones de comunicación y sensibilización.

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN
LUZ CASTRO DE GUTIÉRREZ E.S.E.
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA
Medición Percepción Ética 2022

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. 334 * 66 =22,044	22.044	100,00%
2	Total de Opacidad (Respuestas No Sabe). Corresponde al total de afirmaciones "No Sabe" dividido dos (2). No Sabe 3.025/ 2 = 1.513	1.513	6,86%
Total afirmaciones No Sabe: 3025 (2022)			

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN
LUZ CASTRO DE GUTIÉRREZ E.S.E.
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA
Medición Percepción Ética 2022

Factor de Opacidad				
Descripción		2021	2022	Variación
Factor de Opacidad	Porcentaje %	8,08%	6,86%	-1,22%
	Cantidad Respuestas **"NO SABE"**	3.455	3.025	-430

Tabla N° 23A Factor de Opacidad 2022 y 23B. Factor de Opacidad Comparativo 2021 - 2022.

En la Tabla N° 24. Consolidación Opacidad Según Nivel, puede observarse que los promedios por categoría están ponderados según la participación de cada nivel del cargo en el tamaño de la muestra.

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN
LUZ CASTRO DE GUTIÉRREZ E.S.E.
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA
Medición Percepción Ética 2022

Consolidación Opacidad según Nivel									
Niveles de Desagración / Afirmaciones		Directivo		Profesional		Técnico		Global	
		Op	%	Op	%	Op	%	Op	%
	No. Encuestas	2	1%	148	44%	184	55%	334	100%
I	Principios y Valores Éticos Personales	0,0	100,0	3,0	94,9	10,5	91,7	13,5	93,2
II	Principios y Valores Éticos en la Entidad	0,0	98,0	79,0	68,0	143,0	69,2	222,0	68,9
III	Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética	0,0	100,0	38,5	69,6	49,5	70,1	88,0	70,1
IV	Relaciones con Los Servidores Públicos	0,0	100,0	54,0	71,6	57,5	71,0	111,5	71,5
V	Relaciones con Los Contratistas y Proveedores	0,0	98,8	126,5	65,3	204,5	59,7	331,0	62,5
VI	Relaciones con Otras Entidades Públicas	0,0	100,0	88,5	72,3	118,0	70,2	206,5	71,3
VII	Relaciones con La Comunidad.	0,0	100,0	108,0	77,0	125,5	76,9	233,5	77,1
VIII	Relaciones con el Medio Ambiente	0,0	100,0	27,5	84,1	28,0	86,3	55,5	85,5
IX	Construcción y Aplicación del Referente Ético	0,5	95,2	133,5	73,9	117,0	77,1	251,0	75,9

Tabla N° 24. Consolidado Opacidad. Año 2022.

Foto: Banco de Imágenes – Oficina de Comunicaciones.

IV. PARÁMETROS DE LA MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN ÉTICA 2022.

4.1. Ficha técnica de la Encuesta.

Los parámetros de la encuesta se muestran en la Tabla N° 25. Ficha Técnica.

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN
LUZ CASTRO DE GUTIÉRREZ E.S.E.
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA
Medición Percepción Ética 2022

Ficha Técnica		
N°	Datos	Valores
1	Universo de la Población (Vinculados - Contratistas)	**2.176**
2	Tamaño de la Muestra	**334**
3	Margen de error	**5%**
4	Nivel de confianza	**95%**

Fuente: Listas personal nomina y contratistas Dirección de Gestión Humana a diciembre 15 de 2022.

Tabla N° 25. Ficha Técnica de la Encuesta.

4.2. Clasificación del universo de la población.

El universo de la población es de **2.176 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° 26. Clasificación de Población.

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN
LUZ CASTRO DE GUTIÉRREZ E.S.E.
Oficina de Auditoría Interna
Medición Percepción Ética 2022

Tamaño de la Muestra				
Id.	Caracterización	Vinculados	Contratistas	Población
		Cantidad	Cantidad	
1	Nivel Directivo	13	0	**13**
2	Nivel Profesional	315	647	**962**
3	Nivel Técnico - Asistencial	869	332	**1.201**
Población total*		**1.197**	**979**	**2.176**
		55%	**45%**	**100%**
			Rango Poblacional	**2001 - 2500**
			Muestra Poblacional	**334**

Tabla N° 26. Universo de la Población.

Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado - USAID

Se toma la muestra con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

Las listas de personal vinculado como de contratistas tienen fecha de corte hasta el 15 de diciembre de 2022.

Inicio de la Encuesta por medio de envío de correos masivos el 30 de diciembre de 2022.

para el año 2022 el tamaño de la muestra se incrementa pasando de 323 a 334.

4.3. Rango poblacional y tamaño de la Muestra.

El universo de población de **2.176 personas** se encuentra en el rango entre 2.001 y 2500 personas, y conforme lo establece el Modelo la encuesta de percepción ética se debe aplicar a **334 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° 27. Rango Población y Distribución de la Muestra.

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN
LUZ CASTRO DE GUTIÉRREZ E.S.E.
Oficina de Auditoría Interna
Medición Percepción Ética 2022

Tamaño de la Muestra						
Id.	Caracterización	Población	Muestra		Distribución de la Muestra	
			%	Cantidad	Vinculados	Contratistas
1	Nivel Directivo	**13**	1%	**2**	2	0
2	Nivel Profesional	**962**	44%	**148**	48	99
3	Nivel Técnico - Asistencial	**1.201**	55%	**184**	134	51
Población total*		**2.176**	**100%**	**334**	**184**	**150**
		100%		**100%**	**55%**	**45%**
	Rango Poblacional	**2001 - 2500**	Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado - USAI se toma la muestra con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.			
	Muestra Poblacional	**334**				

Tabla N° 27. Rango Poblacional y Tamaño de la Muestra.

4.4. Selección de las personas a encuestar.

Identificado el universo de la población de 2.176 funcionarios, colaboradores y contratistas para el Hospital General de Medellín – HGM, se procede a enviar la encuesta propuesta por la USAID el pasado 30 de diciembre de 2022, con el fin de garantizar que los datos que arroje el diagnostico sea confiable, se realizó un muestreo aleatorio estratificado proporcional, de tal manera que cada servidor público tenga la probabilidad de ser seleccionado para la aplicación de la encuesta.

Caracterización:

El universo seleccionado es de 2176 funcionarios, segmentados de la siguiente forma: personal Directivo (13), Profesional (962) y Técnico Asistencial (1201).

Tamaño de la muestra:

Para el modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado – USAI, se toma la muestra con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

Para el caso del HGM el universo de la población es de 2.176, el tamaño de la muestra por disposición de la USAI es de 334.

Estrategia:

Se envía la encuesta a través de los Correos Masivos, para optimizar la recolección de datos de la misma enviando a todo el universo de la población HGM.

Se diseñó un plan de Muestra Delta pretendiendo alcanzar una recolección superior al 20% o más de la muestra propuesta por la USAID de 334 y alcanzar un mínimo de 401 respuestas, cuidando de ser proporcional en cada una de las caracterizaciones anteriormente mencionadas las cuales se distribuirían así: 2 directivos, 147 Profesionales y 185 Técnicos.

Al cumplir con cada uno de estos requerimientos, la muestra delta mostró una participación final de 554 funcionarios, colaboradores y contratistas que diligenciaron completamente la encuesta, quedando la distribución así: 11 directivos, 234 profesionales y 309 Técnicos.

Con esta propuesta, se procedió a la selección de la muestra aleatoria de 334 encuestas, utilizando un programa en Excel llamado "Generador de muestras aleatorias sin repetición" versión 2018, como garantes del proceso de selección se contó con la presencia de personal de sistemas, estadística y la oficina de auditoría Interna.

Medios:
La encuesta se realizó utilizando los siguientes medios:
Software Libre LimeSurvey versión 2.67.3+170728.
Envío de correos masivos por correo institucional:
Encuestas HGM notificacionesencuestas@hgm.gov.co

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 encuesta 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 DAI N° 056 - Medición de la Percepción Ética - Vigencia 2022.
- Se realiza reunión 3 de noviembre de 2022 con un delegado de Dirección de Gestión Humana (Profesional de Cultura Organizacional), el Líder de Sistemas y la profesional de Estadística, en la cual se les informa y explica el Instrumento de Medición de la Percepción de la Gestión Ética, el cómo se aplica a una muestra representativa de funcionarios vinculados y contratistas del Hospital General de Medellín, haciendo énfasis en que 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.
- Se anuncia al Comité Institucional Coordinador de Control Interno según Acta N° 003 del 9 de agosto de 2022 se informa 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.
- La Oficina de Auditoría Interna da a conocer las actividades a realizar se anexa la Directriz de Auditoría Interna N° 056 de 2022 del 27 de octubre de 2022 aportando el instrumento con la Metodología para la Medición de la Percepción Ética Institucional.
- Se definen estrategias de promoción de manera coordinada con la Oficina de Comunicaciones.
- Se define y coordina el soporte operacional de la encuesta con el área de Sistemas y Estadísticas.
- Se realiza reunión de apertura de la encuesta el día 30 de diciembre, con la delegada de la Dirección de Gestión Humana (Profesional de Cultura Organizacional), el Líder de Sistemas y la profesional de Estadística.

4.7.2. Promoción y comunicación.

- Correo directo a encuestados generado desde correo institucional cada semana.
- 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 aplica entre el 30 de diciembre de 2022 al 16 de enero de 2023.

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. Adicionalmente personal que no hace uso del correo.
4.8.2. No todos los funcionarios tienen un correo institucional que permita una comunicación directa con éste. Adicionalmente más de 80 correos que son grupales, lo que no permite la identificación de un funcionario específico.

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 334 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.
4.9.8. Se tuvo acompañamiento de sistemas durante todo el proceso.

V. INFORMACIÓN CONSOLIDADA.

5.1. Niveles y opciones de respuesta.

El consolidado de la información se presenta en la Tablas N° 28A y Tabla N° 28B. Matriz Consolidación de Respuestas. Año 2022.

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN
LUZ CASTRO DE GUTIÉRREZ E.S.E.
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA
Medición Percepción Ética 2022

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%	8	5%	1	2%	0	0%	7	11%	0	0%	334	17%
		1.2.	2	241	15%	53	31%	20	32%	2	12%	15	23%	3	11%	334	17%
		1.3.	3	317	19%	9	5%	1	2%	0	0%	7	11%	0	0%	334	17%
		1.4.	4	200	12%	69	40%	18	29%	11	65%	20	30%	16	59%	334	17%
		1.5.	5	268	16%	24	14%	21	34%	3	18%	11	17%	7	26%	334	17%
		1.6.	6	317	19%	8	5%	1	2%	1	6%	6	9%	1	4%	334	17%
		Subtotal		1.661	100%	171	100%	62	100%	17	100%	66	100%	27	100%	2.004	100%
		%		82,9%		8,5%		3,1%		0,8%		3,3%		1,3%		100,0%	
II	Principios y valores éticos en la entidad.	2.1.	7	270	27%	42	5%	8	2%	9	2%	5	2%	0	0%	334	10%
		2.2.	8	111	11%	110	13%	31	7%	39	10%	23	11%	20	5%	334	10%
		2.3.	9	27	3%	94	11%	65	15%	62	16%	30	15%	56	13%	334	10%
		2.4.	10	74	7%	108	13%	45	10%	39	10%	11	5%	57	13%	334	10%
		2.5.	11	154	15%	96	11%	28	6%	32	8%	10	5%	14	3%	334	10%
		2.6.	12	74	7%	70	8%	52	12%	32	8%	25	12%	81	18%	334	10%
		2.7.	13	99	10%	104	12%	35	8%	37	10%	16	8%	43	10%	334	10%
		2.8.	14	41	4%	59	7%	62	14%	59	15%	51	25%	62	14%	334	10%
		2.9.	15	58	6%	112	13%	71	16%	47	12%	18	9%	28	6%	334	10%
		2.10.	16	108	11%	67	8%	34	8%	30	8%	12	6%	83	19%	334	10%
		Subtotal		1.016	100%	862	100%	431	100%	386	100%	201	100%	444	100%	3.340	100%
		%		30,4%		25,8%		12,9%		11,6%		6,0%		13,3%		100,0%	
III	Liderazgo de los directivos en la gestión ética.	3.1.	17	105	16%	107	15%	44	13%	34	13%	16	9%	28	16%	334	14%
		3.2.	18	114	17%	99	14%	45	14%	38	14%	15	8%	23	13%	334	14%
		3.3.	19	75	11%	101	14%	55	17%	53	20%	39	21%	11	6%	334	14%
		3.4.	20	66	10%	68	10%	50	15%	37	14%	43	23%	70	40%	334	14%
		3.5.	21	125	19%	112	16%	37	11%	29	11%	13	7%	18	10%	334	14%
		3.6.	22	114	17%	109	15%	39	12%	31	12%	27	15%	14	8%	334	14%
		3.7.	23	73	11%	109	15%	63	19%	44	17%	33	18%	12	7%	334	14%
		Subtotal		672	100%	705	100%	333	100%	266	100%	186	100%	176	100%	2.338	100%
		%		28,7%		30,2%		14,2%		11,4%		8,0%		7,5%		100,0%	
IV	Relaciones con los servidores públicos.	4.1.	24	113	11%	92	10%	30	9%	36	12%	34	12%	29	13%	334	11%
		4.2.	25	132	13%	118	13%	26	8%	20	7%	17	6%	21	9%	334	11%
		4.3.	26	95	10%	84	9%	39	12%	40	13%	56	20%	20	9%	334	11%
		4.4.	27	73	7%	76	9%	48	15%	58	19%	59	21%	20	9%	334	11%
		4.5.	28	88	9%	81	9%	41	12%	23	8%	19	7%	82	37%	334	11%
		4.6.	29	88	9%	89	10%	43	13%	45	15%	52	19%	17	8%	334	11%
		4.7.	30	147	15%	110	12%	34	10%	26	9%	12	4%	5	2%	334	11%
		4.8.	31	131	13%	115	13%	34	10%	22	7%	14	5%	18	8%	334	11%
		4.9.	32	119	12%	125	14%	35	11%	32	11%	12	4%	11	5%	334	11%
		Subtotal		986	100%	890	100%	330	100%	302	100%	275	100%	223	100%	3.006	100%
		%		32,8%		29,6%		11,0%		10,0%		9,1%		7,4%			

Tabla N° 28A. Consolidación de respuestas. Año 2022.

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN
LUZ CASTRO DE GUTIÉRREZ E.S.E.
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA
Medición Percepción Ética 2022

Consolidacion de Respuestas

Niveles de Desagregación		Pregunta		Opciones: Muy de acuerdo		Más de acuerdo que en desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		Más en desacuerdo que de acuerdo		Muy en desacuerdo		No sabe		Valoración Global	
				Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%
V	Relaciones con los contratistas y proveedores.	5.1.	33	77	11%	56	10%	54	15%	33	19%	44	18%	70	11%	334	13%
		5.2.	34	64	9%	47	9%	57	16%	30	17%	48	20%	88	13%	334	13%
		5.3.	35	114	16%	76	14%	33	9%	12	7%	28	12%	71	11%	334	13%
		5.4.	36	83	12%	72	13%	41	12%	17	10%	36	15%	85	13%	334	13%
		5.5.	37	64	9%	64	12%	51	14%	20	12%	13	5%	122	18%	334	13%
		5.6.	38	100	14%	69	13%	40	11%	22	13%	19	8%	84	13%	334	13%
		5.7.	39	94	13%	80	15%	41	12%	22	13%	24	10%	73	11%	334	13%
		5.8.	40	109	15%	77	14%	35	10%	16	9%	28	12%	69	10%	334	13%
		Subtotal		705	100%	541	100%	352	100%	172	100%	240	100%	662	100%	2.672	100%
		%		26,4%		20,2%		13,2%		6,4%		9,0%		24,8%		100,0%	
VI	Relaciones con otras entidades públicas.	6.1.	41	107	18%	85	21%	33	22%	18	25%	6	16%	85	21%	334	20%
		6.2.	42	125	21%	83	20%	27	18%	7	10%	7	19%	85	21%	334	20%
		6.3.	43	115	19%	94	23%	28	19%	9	13%	8	22%	80	19%	334	20%
		6.4.	44	128	22%	72	18%	27	18%	16	23%	5	14%	86	21%	334	20%
		6.5.	45	117	20%	76	19%	32	22%	21	30%	11	30%	77	19%	334	20%
		Subtotal		592	100%	410	100%	147	100%	71	100%	37	100%	413	100%	1.670	100%
		%		35,4%		24,6%		8,8%		4,3%		2,2%		24,7%		100,0%	
VII	Relaciones con la comunidad.	7.1.	46	120	10%	97	10%	31	13%	14	10%	3	7%	69	15%	334	11%
		7.2.	47	130	11%	85	9%	30	12%	16	12%	7	17%	66	14%	334	11%
		7.3.	48	107	9%	92	10%	31	13%	16	12%	8	20%	80	17%	334	11%
		7.4.	49	137	12%	105	11%	28	11%	21	16%	2	5%	41	9%	334	11%
		7.5.	50	164	14%	103	11%	23	9%	17	13%	3	7%	24	5%	334	11%
		7.6.	51	172	14%	112	12%	19	8%	10	7%	3	7%	18	4%	334	11%
		7.7.	52	126	11%	120	13%	30	12%	13	10%	4	10%	41	9%	334	11%
		7.8.	53	108	9%	97	10%	32	13%	7	5%	4	10%	86	18%	334	11%
		7.9.	54	126	11%	115	12%	24	10%	20	15%	7	17%	42	9%	334	11%
		Subtotal		1.190	100%	926	100%	248	100%	134	100%	41	100%	467	100%	3.006	100%
		%		39,6%		30,8%		8,3%		4,5%		1,4%		15,5%		100,0%	
VIII	Relaciones con el medio ambiente.	8.1.	55	218	23%	80	22%	10	22%	9	22%	5	22%	12	22%	334	20%
		8.2.	56	210	22%	88	22%	11	22%	8	22%	3	22%	14	22%	334	20%
		8.3.	57	189	20%	89	20%	23	20%	15	20%	9	20%	9	20%	334	20%
		8.4.	58	148	16%	96	17%	18	17%	8	17%	5	17%	59	17%	334	20%
		8.5.	59	185	19%	92	20%	17	20%	14	20%	9	20%	17	20%	334	20%
		Subtotal		950	100%	445	100%	79	100%	54	100%	31	100%	111	100%	1.670	100%
		%		56,9%		26,6%		4,7%		3,2%		1,9%		6,6%		100,0%	
IX	Construcción y aplicación del referente ético.	9.1.	60	83	8%	94	17%	44	33%	13	15%	8	23%	92	18%	334	14%
		9.2.	61	224	22%	55	10%	6	4%	9	10%	2	6%	38	8%	334	14%
		9.3.	62	126	12%	84	15%	14	10%	12	13%	5	14%	93	19%	334	14%
		9.4.	63	130	13%	78	14%	14	10%	12	13%	2	6%	98	20%	334	14%
		9.5.	64	155	15%	91	16%	16	12%	10	11%	5	14%	57	11%	334	14%
		9.6.	65	166	16%	72	13%	14	10%	14	16%	3	9%	65	13%	334	14%
		9.7.	66	125	12%	95	17%	26	19%	19	21%	10	29%	59	12%	334	14%
		Subtotal		1.009	100%	569	100%	134	100%	89	100%	35	100%	502	100%	2.338	71%
		%		43,2%		24,3%		5,7%		3,8%		1,5%		21,5%		100,0%	
Datos consolidados		Subtotal		8.781		5.519		2.116		1.491		1.112		3.025		22.044	
		Promedio		976		613		235		166		124		336		2.449	
		Porcentaje		39,83%		25,04%		9,60%		6,76%		5,04%		13,72%		100%	
													Factor de Opacidad	6,86%			

Tabla N° 28B. Consolidación de respuestas. Año 2022.

5.2. Afirmaciones por nivel de cargo.

El consolidado de la información se presenta en la Tablas N° 29A, 29B, 29C y 29D. Afirmaciones por Niveles de Cargo. Año 2022.

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN
LUZ CASTRO DE GUTIÉRREZ E.S.E.
OFICINA DE AUDITORÍA INTERNA
Medición Percepción Ética 2022

Consolidación Según Cargo										
Nivel de Desagregación / Afirmaciones			Directivo		Profesional		Técnico		Global	
			Op	%	Op	%	Op	%	Op	%
I		**Principios y Valores Éticos Personales**	**0,0**	**100,0**	**3,0**	**94,9**	**10,5**	**91,7**	**13,5**	**93,2**
1.1.	1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.	0,0	**100,0**	0,0	**97,8**	0,0	**97,6**	0,0	**97,7**
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	**94,9**	1,5	**85,9**	1,5	**90,0**
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	**97,6**	0,0	**97,7**	0,0	**97,7**
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	**100,0**	2,5	**87,8**	5,5	**81,0**	8,0	**84,2**
1.5.	5	Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público.	0,0	**100,0**	0,5	**93,8**	3,0	**89,9**	3,5	**91,7**
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	**97,4**	0,5	**97,8**	0,5	**97,6**
II		**Principios y Valores Éticos en la Entidad**	**0,0**	**98,0**	**79,0**	**68,0**	**143,0**	**69,2**	**222,0**	**68,9**
2.1.	7	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público.	0,0	**100,0**	0,0	**93,1**	0,0	**94,1**	0,0	**93,7**
2.2.	8	Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.	0,0	**100,0**	4,0	**70,8**	6,0	**75,2**	10,0	**73,4**
2.3.	9	Todos los funcionarios públicos son honrados.	0,0	**100,0**	10,0	**55,1**	18,0	**56,6**	28,0	**56,2**
2.4.	10	En el desempeño de su cargo, los servidores públicos no tienen actuaciones por fuera de la ética.	0,0	**100,0**	9,0	**68,8**	19,5	**65,4**	28,5	**67,2**
2.5.	11	Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.	0,0	**100,0**	2,5	**76,8**	4,5	**82,8**	7,0	**80,2**
2.6.	12	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.	0,0	**100,0**	15,0	**59,4**	25,5	**61,8**	40,5	**61,0**
2.7.	13	Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados.	0,0	**100,0**	6,5	**71,0**	15,0	**70,3**	21,5	**70,8**
2.8.	14	Son muy raros los casos de corrupción.	0,0	**100,0**	10,0	**52,6**	21,0	**51,9**	31,0	**52,5**
2.9.	15	Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la Institución son honestos y transparentes.	0,0	**90,0**	4,0	**66,4**	10,0	**66,2**	14,0	**66,4**
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	**90,0**	18,0	**66,0**	23,5	**67,8**	41,5	**67,1**

Tabla N° 29A. Afirmaciones por Niveles de Cargo. 2022.

Consolidación Según Cargo										
Nivel de Desagregación / Afirmaciones			Directivo		Profesional		Técnico		Global	
			Op	%	Op	%	Op	%	Op	%
III	**Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética**		**0,0**	**100,0**	**38,5**	**69,6**	**49,5**	**70,1**	**88,0**	**70,1**
3.1.	17	Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.	0,0	**100,0**	6,0	**72,5**	8,0	**73,2**	14,0	**73,1**
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	**100,0**	4,0	**74,0**	7,5	**73,5**	11,5	**73,9**
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**	3,0	**64,1**	2,5	**67,7**	5,5	**66,3**
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**	17,5	**58,5**	17,5	**57,3**	35,0	**58,1**
3.5.	21	Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que la Institución ha adoptado.	0,0	**100,0**	2,0	**76,3**	7,0	**77,7**	9,0	**77,2**
3.6.	22	Los directivos practican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo.	0,0	**100,0**	3,5	**74,0**	3,5	**73,9**	7,0	**74,1**
3.7.	23	Es una característica de los directivos la coherencia entre lo que dicen y lo que hacen.	0,0	**100,0**	2,5	**67,4**	3,5	**67,7**	6,0	**67,7**
IV	**Relaciones con Los Servidores Públicos**		**0,0**	**100,0**	**54,0**	**71,6**	**57,5**	**71,0**	**111,5**	**71,5**
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**	7,0	**69,5**	7,5	**71,3**	14,5	**70,7**
4.2.	25	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación.	0,0	**100,0**	2,0	**81,2**	8,5	**75,7**	10,5	**78,3**
4.3.	26	Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación.	0,0	**100,0**	5,5	**67,2**	4,5	**64,1**	10,0	**65,7**
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**	7,0	**59,6**	3,0	**61,7**	10,0	**61,0**
4.5.	28	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores.	0,0	**100,0**	19,5	**64,0**	21,5	**65,4**	41,0	**65,0**
4.6.	29	Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.	0,0	**100,0**	5,0	**67,4**	3,5	**63,7**	8,5	**65,6**
4.7.	30	Se promueve el trabajo en equipo y la participación del servidor público en la vida institucional.	0,0	**100,0**	1,5	**80,5**	1,0	**81,0**	2,5	**80,9**
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**	5,0	**77,6**	4,0	**78,9**	9,0	**78,5**
4.9.	32	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos.	0,0	**100,0**	1,5	**77,4**	4,0	**77,7**	5,5	**77,7**
V	**Relaciones con Los Contratistas y Proveedores**		**0,0**	**98,8**	**126,5**	**65,3**	**204,5**	**59,7**	**331,0**	**62,5**
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**	16,0	**60,9**	19,0	**56,8**	35,0	**58,9**
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**	20,0	**55,9**	24,0	**52,4**	44,0	**54,3**
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**	10,0	**73,6**	25,5	**64,0**	35,5	**68,7**
5.4.	36	En los procesos de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultados se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general.	0,0	**100,0**	15,0	**63,0**	27,5	**59,7**	42,5	**61,5**
5.5.	37	Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.	0,0	**90,0**	26,0	**58,4**	35,0	**56,0**	61,0	**57,3**
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**	17,0	**67,9**	25,0	**63,4**	42,0	**65,7**
5.7.	39	Se respetan y cumplen integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.	0,0	**100,0**	12,5	**70,3**	24,0	**61,9**	36,5	**65,9**
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**	10,0	**72,5**	24,5	**63,7**	34,5	**68,0**

Tabla N° 29B. Afirmaciones por Niveles de Cargo. 2022.

Nivel de Desagregación / Afirmaciones			Directivo		Profesional		Técnico		Global	
			Op	%	Op	%	Op	%	Op	%
VI		**Relaciones con Otras Entidades Públicas**	**0,0**	**100,0**	**88,5**	**72,3**	**118,0**	**70,2**	**206,5**	**71,3**
6.1.	41	Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con las cuales se dan relaciones en el ejercicio de la Misión Institucional.	0,0	**100,0**	15,0	**72,0**	27,5	**67,3**	42,5	**69,7**
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**	18,5	**74,1**	24,0	**71,1**	42,5	**72,7**
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**	17,0	**73,4**	23,0	**70,8**	40,0	**72,2**
6.4.	44	La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable.	0,0	**100,0**	20,0	**71,3**	23,0	**72,0**	43,0	**71,9**
6.5.	45	La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna.	0,0	**100,0**	18,0	**70,8**	20,5	**69,5**	38,5	**70,3**
VII		**Relaciones con La Comunidad**	**0,0**	**100,0**	**108,0**	**77,0**	**125,5**	**76,9**	**233,5**	**77,1**
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**	16,5	**73,9**	18,0	**74,2**	34,5	**74,3**
7.2.	47	Se tienen y aplican mecanismos para garantizar la participación activa de la comunidad en la vigilancia o veeduría de su gestión.	0,0	**100,0**	14,5	**74,3**	18,5	**74,1**	33,0	**74,4**
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**	21,0	**69,0**	19,0	**71,3**	40,0	**70,5**
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**	10,0	**79,1**	10,5	**78,0**	20,5	**78,7**
7.5.	50	Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades.	0,0	**100,0**	4,5	**84,0**	7,5	**82,2**	12,0	**83,1**
7.6.	51	Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la Entidad.	0,0	**100,0**	3,5	**85,5**	5,5	**85,2**	9,0	**85,4**
7.7.	52	Se promueve y garantiza la comunicación de doble vía con la comunidad.	0,0	**100,0**	9,0	**78,1**	11,5	**78,5**	20,5	**78,5**
7.8.	53	Se coopera con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público.	0,0	**100,0**	19,5	**71,6**	23,5	**71,3**	43,0	**71,6**
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**	9,5	**77,1**	11,5	**77,1**	21,0	**77,3**
VIII		**Relaciones con el Medio Ambiente**	**0,0**	**100,0**	**27,5**	**84,1**	**28,0**	**86,3**	**55,5**	**85,5**
8.1.	55	Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.	0,0	**100,0**	1,5	**89,7**	4,5	**88,7**	6,0	**89,2**
8.2.	56	Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente.	0,0	**100,0**	3,5	**88,2**	3,5	**89,4**	7,0	**88,9**
8.3.	57	Se desarrollan actividades de formación y capacitación de sus servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente.	0,0	**100,0**	2,0	**83,6**	2,5	**86,9**	4,5	**85,5**
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**	16,5	**75,6**	13,0	**80,9**	29,5	**78,8**
8.5.	59	Se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.	0,0	**100,0**	4,0	**83,6**	4,5	**85,7**	8,5	**84,9**

Tabla N° 29C. Afirmaciones por Niveles de Cargo. 2022.

Consolidación Según Cargo										
Nivel de Desagregación / Afirmaciones			Directivo		Profesional		Técnico		Global	
			Op	%	Op	%	Op	%	Op	%
IX		**Construcción y Aplicación del Referente Ético**	**0,5**	**95,2**	**133,5**	**73,9**	**117,0**	**77,1**	**251,0**	**75,9**
9.1.	60	Existen valores compartidos en la Entidad que se han venido generando de manera informal.	0,5	**66,7**	19,5	**67,4**	26,0	**65,7**	46,0	**66,5**
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**	11,0	**87,4**	8,0	**87,4**	19,0	**87,5**
9.3.	62	Este Código y/o Decálogo fue elaborado mediante el diálogo y la participación de empleados y directivos.	0,0	**100,0**	27,5	**68,0**	19,0	**74,8**	46,5	**72,1**
9.4.	63	El Código de Ética se adoptó con la participación de representantes de las principales dependencias y unidades de la Entidad.	0,0	**100,0**	27,5	**68,5**	21,5	**74,7**	49,0	**72,3**
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**	16,0	**77,0**	12,5	**80,9**	28,5	**79,3**
9.6.	65	Existe un Comité que promueve el cumplimiento del Código de Ética de la Entidad.	0,0	**100,0**	16,0	**77,7**	16,5	**79,8**	32,5	**79,0**
9.7.	66	Existe un Comité que promueve el cumplimiento del Código de Ética de la Entidad.	0,0	**100,0**	16,0	**71,2**	13,5	**76,4**	29,5	**74,3**

Tabla N° 29D. Afirmaciones por Niveles de Cargo. 2022.

Foto: Banco de Imágenes – Oficina de Comunicaciones.

VI. PLAN DE MEJORAMIENTO DE LA GESTIÓN ÉTICA.

Como resultado del presente diagnóstico se constituye en una oportunidad para superar las debilidades y afianzar las fortalezas descritas y formular un Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética, que contemple 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 [10] 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 2022, se realizó en las siguientes instancias:

- En el Comité Coordinador de Control Interno – Pendiente.
- En el Comité de Ampliado de Gerencia – Pendiente.
- En la Junta Directiva – Pendiente.

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 y adicionalmente el programa de **Autocontrol**

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. 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". [11]

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

[10] Modelo de Gestión Ética para Entidades del Estado. USAID. 2006. Pág. 79
[11] Boletín Institucional "Pensamiento General" del HGM. Artículo "Construimos Confianza" Carlos López Ríos. Nov 2016.

IX. CONCLUSIONES.

1. 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. La metodología se adoptó en toda su integridad desde el año 2018, por lo tanto, se incluyen comparaciones de los últimos cinco años.

3. El resultado de la medición de la percepción ética global de los servidores y funcionarios de la entidad para el año 2022 fue del **74.1%**, menor en **8,51%** del Nivel de Excelencia establecido por la USAID del **81%**, resultado que aumentó un **6,8%** en el año 2022 frente al año 2021 cuyo resultado fue de **69.4%.** 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 **93%** y (VIII). Relaciones con el medio ambiente con el **85%** 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 **63%,** (II) Principios y Valores ético en la entidad **69%** y (III). Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética con el **70%**.

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 **98.%**; la (1.3). Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía, con el **98%** y, la tercera, la (1.1). Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público, con el **98%.**

6. Las tres (3) afirmaciones con más baja calificación corresponden a 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 **54%**; (5.5) Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado con el **57%** y (2.8). Son muy raros los casos de corrupción con el **52%.**

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 – SICI, 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.

Imagen tomada de internet

Agradecimientos.

Agradecemos a los funcionarios y servidores de la entidad que participaron de manera voluntaria en la encuesta de percepción del año 2022.

Documento elaborado y revisado por:
Equipo de Técnico de la **Oficina de Auditoría Interna:**

Heriberto Vargas Lema
Profesional de Auditoría Interna.
María Janneth Agudelo Arango
Profesional de Auditoría Interna.
Karina Marina Ruiz de la Hoz
Profesional de Auditoría Interna
Julio E. Suescún Montoya
Técnico Auditoría

Elaboró:	**José Heriberto Vargas Lema,** Profesional de Auditoría Interna. *Líder* **Julio E. Suescún Montoya,** Técnico Auditoría
Encuesta, Tabulación, Análisis de Datos y Diseño	**Julio E. Suescún Montoya,** Técnico Auditoría
Revisó:	**William Alberto Higuita Lopera,** Jefe de Auditoría Interna.

Medellín, 15 de febrero de 2023.