



**INFORME ANUAL  
EVALUACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD 2024**

**GLORIA PATRICIA ISAZA ORDUZ  
JEFE OFICINA DE CONTROL INTERNO Y EVALUACIÓN  
CLAUDIA GONZALEZ GONZALEZ  
PROFESIONAL ESPECIALIZADO**

**NOVIEMBRE 2024**



**Alcaldía de Medellín**

**CONTENIDO**

<b>1</b>	<b>PRESENTACIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>GENERALIDADES</b> .....	<b>4</b>
2.1	<b>Objetivo</b> .....	4
2.2	<b>Alcance</b> .....	4
2.3	<b>Criterios</b> .....	4
<b>3</b>	<b>METODOLOGÍA</b> .....	<b>5</b>
3.1	<b>Muestra</b> .....	5
3.2	<b>Aplicación de la Encuesta</b> .....	6
3.3	<b>Tabulación de la Encuesta</b> .....	7
3.4	<b>Análisis de Información</b> .....	7
<b>4</b>	<b>RESULTADOS</b> .....	<b>9</b>
4.1	<b>Muestra</b> .....	9
4.2	<b>Evaluación Global</b> .....	10
4.3	<b>Evaluación por Nivel de Cargo</b> .....	12
4.3.1	Nivel Directivo y Asesor .....	12
4.3.2	Nivel Profesional .....	13
4.3.3	Nivel Técnico .....	14
4.3.4	Nivel Asistencial .....	15
4.3.5	Trabajadores Oficiales .....	16
4.3.6	Contratistas .....	17
4.4	<b>Evaluación de las Estrategias de Comunicación</b> .....	18
4.5	<b>Evolución de la Evaluación</b> .....	24
<b>5</b>	<b>RECOMENDACIONES</b> .....	<b>26</b>
<b>6</b>	<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>27</b>

## 1 PRESENTACIÓN

La evaluación de la percepción de la integridad permite a la Entidad, por un lado, realizar un diagnóstico sobre la implementación del Código de Integridad, así mismo, podrá al aplicar de forma periódica medir la apropiación de los valores en él definidos, y partir de sus resultados es posible establecer la percepción que tienen las servidoras y los servidores públicos, así como los contratistas de apoyo, frente a sus compañeros, sus jefes, su propio desempeño y de la entidad donde laboran. Insumos esenciales para definir las intervenciones que permitan mejorar la efectividad en la implementación del Código de Integridad y sea más visible su apropiación en la cotidianidad de la gestión institucional.

A partir de los resultados del Test de percepción, será posible identificar las impresiones que tienen las servidoras y los servidores públicos y contratistas sobre sí mismos y su proceder, sobre sus compañeros y sus jefes, sobre sus conductas éticas, permitiendo implementar acciones más adecuadas y que la apropiación de los valores sea más efectiva. (reflexionar sobre lo que hace falta).

Para la evaluación de la percepción de integridad en la vigencia 2024 se utiliza el instrumento incluido en la "caja de herramientas" diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública en su página Web <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>; para la actual vigencia se aplica la encuesta de la vigencia 2023 ajustadas en la redacción de las preguntas según lineamientos sugeridos por la Función Pública. Cada servidor público o contratista de la ESE Metrosalud, identifica sus comportamientos frente a las conductas esperadas del código de integridad y los valores institucionales y no como un concepto abstracto.

La evaluación anual de la percepción de integridad responde a los lineamientos de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG y la política de Integridad, la cual tiene como propósito "El fortalecimiento de un marco de integridad pública de manera que se estructure una institucionalidad, que, además de las regulaciones necesarias, consolide mecanismos de orientación y control que impacten efectivamente en buenas prácticas informales (costumbres) para que los valores, principios y normas éticos del servicio estén alineados en la defensa del interés público. Estos temas hacen parte de los acuerdos de la Carta Iberoamericana de Ética e Integridad en la Función Pública (2018) así como en las recomendaciones del Estudio de la OCDE sobre Integridad en Colombia 2016-2017.

Por lo tanto, desde un enfoque preventivo, las entidades deben implementar un marco o modelo de Integridad público que incluya la formación y fortalecimiento de los valores del servicio público establecidos en el código de integridad, la implementación de acciones para la identificación temprana de conflictos de intereses, mecanismos de denuncia y control interno que permitan un

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27 Conmutador: 511 75 05 Medellín - Colombia	3	<a href="http://www.metrosalud.gov.co">www.metrosalud.gov.co</a>
-------------------------------------------------------------------------------------------	---	------------------------------------------------------------------

seguimiento efectivo a los riesgos de gestión y corrupción, así como la implementación de las acciones de mitigación.”<sup>1</sup>.

Para la adopción de la herramienta se contó con el apoyo del profesional de comunicación en el diseño, la publicación de los mails máster con la información y el enlace para ser diligenciado en el aplicativo Almera/encuestas, con el profesional GESIS de la Dirección Sistemas de Información en la tabulación de los resultados, la oficina de administración de salarios con el suministro de la base de datos del personal vinculado con corte al 24 de septiembre de 2024 para el cálculo de la muestra a obtener por cada nivel de cargo y del profesional especializado de la Oficina de Planeación para la estructuración de la encuesta en el aplicativo Almera.

Los resultados obtenidos se presentan en forma comparativa de las vigencias 2020 a 2024 excepto para el valor de la solidaridad que se inicia la evaluación en el año 2021 y el componente de comunicación que se inicia su evaluación a partir del 2022.

## 2 GENERALIDADES

### 2.1 Objetivo

Evaluar la percepción y apropiación del código de integridad y de las conductas esperadas de asociadas a los valores institucionales por parte de los servidores públicos y contratistas de la ESE Metrosalud, evidenciado por los resultados obtenidos en la encuesta aplicada para la vigencia 2024 aportando para la toma de acciones de mejora continua en la cultura ética organizacional.

### 2.2 Alcance

Servidores públicos y contratistas de la ESE Metrosalud de todos los niveles de cargo según lo establecido en el Decreto 785 de 2005, directivo, asesor, profesional, técnico, asistencial y trabajadores oficiales en todas las sedes de la Entidad con una antigüedad superior a 6 meses.

No se incluye personal en práctica profesional ni los contratistas de los convenios interadministrativos.

### 2.3 Criterios

LEY 1952 DE 2019 Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

---

<sup>1</sup> FUNCION PÚBLICA. Manual Operativo MIPG v4. marzo de 2021.

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27 Conmutador: 511 75 05 Medellín - Colombia	4	www.metrosalud.gov.co
-------------------------------------------------------------------------------------------	---	-----------------------

Ley 1437 de 2011. Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. Capítulo II Derechos, deberes, prohibiciones, impedimentos y recusaciones

Ley 1474 de 2011 Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

Decreto 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

“Como se ha señalado la integridad y la legalidad son motores de implementación de MIPG, en ese sentido es fundamental que, desde el momento del direccionamiento estratégico y en la planeación la Política de Integridad sea tenida en cuenta por las entidades.

Con el fin de darle soporte normativo e institucional, el Decreto 1499 de 2017 que actualiza MIPG y adopta como una de las políticas de Gestión y Desempeño, la política de Integridad que se debe tener en cuenta las acciones necesarias para avanzar en la misma.”<sup>2</sup>.

### **3 METODOLOGÍA**

Para la realización de la evaluación de la percepción de integridad se realiza actualización del instrumento para evaluar la percepción de la política de integridad según los lineamientos de la Función Pública.

Se envía la encuesta a todos los servidores públicos y contratistas por medio electrónico, y con base en la fecha límite del 29 de noviembre para su diligenciamiento, se hace la identificación de la muestra para garantizar que sea estadísticamente significativa.

#### **3.1 Muestra**

Para la obtención de la muestra se toma la base de datos del personal suministrada por la Oficina Administración de Salarios con corte al 24 de septiembre de 2024, la cual consta de 1956 servidores públicos. Se identifican por nivel de cargo así: 1. Directivo y asesor, 2. Profesional, 3. Técnico, 4. Asistencial y 5. Trabajadores oficiales. A los contratistas activos con permanencia en la empresa mayor o igual a seis meses se les envió mensaje de texto con el apoyo de la empresa EVOA Evaluación inteligente. En total se enviaron 991 mensajes, de los cuales se procesaron

<sup>2</sup> Ibídem.

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27 Conmutador: 511 75 05 Medellín - Colombia	5	<a href="http://www.metrosalud.gov.co">www.metrosalud.gov.co</a>
-------------------------------------------------------------------------------------------	---	------------------------------------------------------------------

exitosamente 930, equivalentes al 94% de la base de datos. De los cuales se “consumieron 986” equivalentes al 99,5% del universo.

El cálculo de la muestra utiliza una herramienta estadística aplicando un nivel de confianza del 95% y margen de error del 5%, la cual equivale a 1040 servidores y contratistas distribuidos porcentualmente por el nivel de cargo en forma semejante al total del universo como lo muestra la tabla 1. En total se logra una cobertura del 24,4% de la muestra esperada.

Tabla 1. Distribución de los servidores públicos y contratistas por nivel de cargo 2024

<b>Nivel</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
PROFESIONAL	755	26,2%
ASISTENCIAL	852	29,5%
DIRECTIVO	23	0,8%
TECNICO	193	6,7%
TRABAJADOR OFICIAL	131	4,5%
<b>CONTRATISTAS</b>	<b>930</b>	<b>32,2%</b>
<b>Total</b>	<b>2884</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Listado de personal por nivel de cargo Oficina Salarios de Talento Humano 2024

### 3.2 Aplicación de la Encuesta

La encuesta cuenta con 44 preguntas están distribuidas así:

De la 1 a la 5 evalúa la apropiación de los servidores públicos sobre el código de integridad en el diario vivir de cada persona

Las demás señalan la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros y el comportamiento con base en la integridad.

6 a 10 evalúan el valor de honestidad

11 a 15 evalúan el valor de respeto

16 a 20 evalúan el valor de compromiso

21 a 25 evalúan el valor de diligencia

26 a 30 evalúan el valor de justicia

31 a 35 evalúan el valor de humanidad

36 a 40 evalúa el valor de solidaridad

41 a la 44 se evalúan las estrategias de comunicación

La encuesta se aplica utilizando la herramienta de encuestas del aplicativo Almera.

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27 Conmutador: 511 75 05 Medellín - Colombia	6	www.metrosalud.gov.co
-------------------------------------------------------------------------------------------	---	-----------------------

La oficina de Comunicaciones Corporativas hace el diseño del mail máster el cual se envía por correo electrónico a todo el personal de la Empresa con el enlace para diligenciar la encuesta. Se establece como plazo máximo para su diligenciamiento el día 29 de noviembre de 2024, el cual se aplazó debido a que no se habían obtenido suficiente muestra al 22 de noviembre.

El cambio de aplicativo para la recolección de los datos generó demora en el envío de la encuesta por eso los resultados que se esperaban para septiembre solo se obtienen en diciembre.

### 3.3 Tabulación de la Encuesta

Las preguntas de la encuesta tienen cuatro opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Desacuerdo, Totalmente en desacuerdo.

Se tabulan las respuestas en general, desagregadas por cada nivel de cargo y por cada valor.

Una vez se termina el diligenciamiento de la encuesta el Profesional Universitario Gestión de la Información GESIS, realiza la consolidación de los datos, identificando el total de encuestas diligenciadas por nivel de cargo, se tabulan las opciones de respuesta de la encuesta.

Se diligencia el instrumento para la obtención de los resultados por cada grupo de preguntas de acuerdo al instructivo de la herramienta.

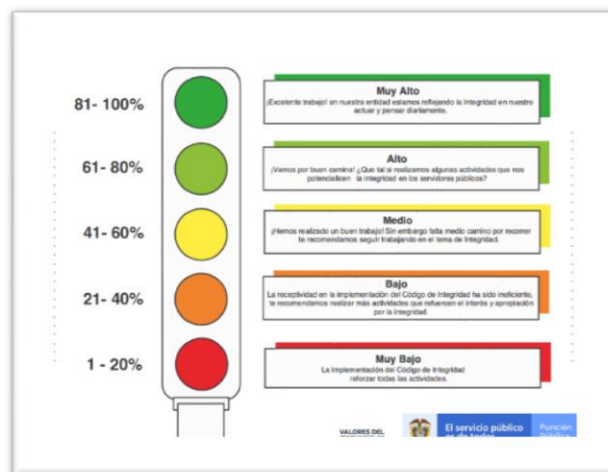
### 3.4 Análisis de Información

Con la información obtenida se hace el análisis de los resultados representados en 7 indicadores: La proporción de apropiación del código de integridad y la aplicación de cada uno de los 7 valores institucionales, los resultados obtenidos se comparan con las vigencias 2020, 2021, 2022 y 2023, según los criterios semaforizados, los cuales definen el estado de aplicación de cada valor y la recomendación para su gestión.

Se incluyen 4 preguntas relacionadas con la eficacia de la comunicación del código de integridad.

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27 Conmutador: 511 75 05 Medellín - Colombia	7	<a href="http://www.metrosalud.gov.co">www.metrosalud.gov.co</a>
-------------------------------------------------------------------------------------------	---	------------------------------------------------------------------

Imagen 1. Semáforo test



Fuente: Caja de Herramientas Código de Integridad Función Pública

El resultado de la apropiación del código de integridad y la aplicación de valores se lleva a un mapa de calor el cual identifica los criterios de aplicación por parte del personal.

Imagen 2 Mapa de Calor test de resultados



Fuente: Caja de Herramientas Código de Integridad Función Pública

## 4 RESULTADOS

### 4.1 Muestra

Se obtiene un total de 254 respuestas un 26% menos que el año 2023 que fueron 345 respuestas un 20% menos de la muestra de la vigencia 2022 que fueron 431.

Con la inclusión de personal contratista se incrementa la muestra, lo que afecta la comparación con otros años que solo se incluían servidores públicos. En la tabla 2 se muestra la proporción de cobertura por cada nivel de cargo y de contratistas, la cual fue la más baja con un 4,4%.

Según la base de datos suministrada por la dirección de talento humano el nivel directivo paso en el 2023 de 5 a 22 en el año 2024.

En todos los niveles de cargo disminuyo la cobertura en las respuestas El nivel profesional a diferencia de otros años presenta una reducción en la cobertura de la muestra calculada con un 26.4%, en general en todos los niveles de cargo se reduce la proporción de participación comparándola con el año 2023.

Tabla 2 Distribución de la muestra y encuestas diligenciadas por nivel de cargo 2024

Nivel	Universo	%	Muestra	Respuestas	Cobertura
PROFESIONAL	755	25,6%	255	99	38,8%
ASISTENCIAL	852	28,9%	265	70	26,4%
DIRECTIVO	23	0,8%	22	7	31,8%
TECNICO	193	6,6%	128	58	45,3%
TRABAJADOR OFICIAL	131	4,4%	98	8	8,2%
CONTRATISTAS	991	33,7%	272	12	4,4%
<b>Total</b>	<b>2945</b>	<b>100,0%</b>	<b>1040</b>	<b>254</b>	<b>24,4%</b>

Fuente Construcción del Informe

Se logró la respuesta de todas las preguntas por los participantes. El porcentaje de participación y la cobertura de la muestra no cuenta con significancia estadística de los resultados, pero por ser una encuesta de la percepción, cada resultado refleja la concepción de cada participante.

En la tabla 3 se muestra el comparativo de la proporción de participación de los servidores públicos por nivel de cargo en el diligenciamiento de la encuesta entre los años 2020 a 2024.

Se evidencia una participación variable comparando los 5 años. La proporción de cumplimiento de la muestra estadística calculada, la cual siempre ha estado por encima del 100% en todos los niveles de cargo hasta el año 2023. Para el 2024 solo se alcanza el 24.4%.

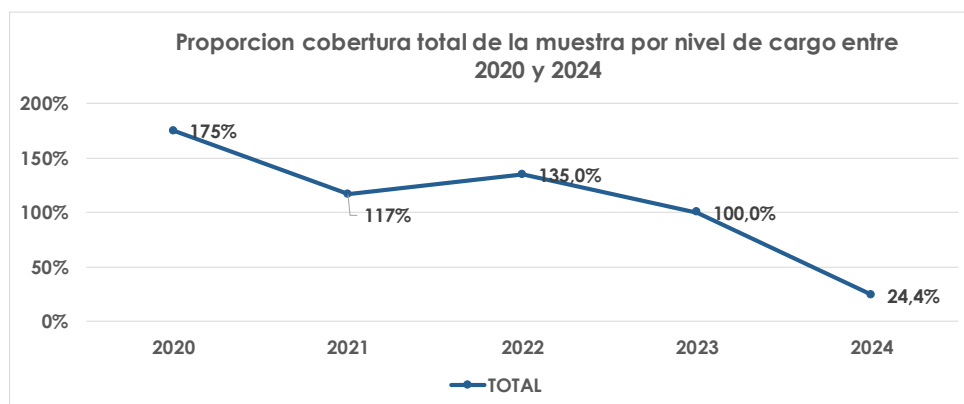
Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27 Conmutador: 511 75 05 Medellín - Colombia	9	www.metrosalud.gov.co
-------------------------------------------------------------------------------------------	---	-----------------------

Tabla 3 Proporción de cobertura de la muestra por año y nivel de cargo 2020 a 2024

PROPORCION COBERTURA DE LA MUESTRA POR AÑO					
	2020	2021	2022	2023	2024
DIRECTIVO	181%	445%	141,0%	132,0%	38,8%
PROFESIONAL	138%	109%	100,0%	74,0%	26,4%
TECNICO	258%	147%	198,0%	151,0%	31,8%
ASISTENCIAL	211%	125%	166,0%	104,0%	45,3%
TRABAJADOR OFICIAL	34%	15%	23,0%	142,0%	8,2%
CONTRATISTAS					4,4%
<b>TOTAL</b>	<b>175%</b>	<b>117%</b>	<b>135,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>24,4%</b>

Fuente construcción del informe

Grafica 1. Distribución Proporción de Cobertura total de la Muestra Encuesta Percepción de Integridad por Año 2020 a 2024.



Fuente construcción del informe

## 4.2 Evaluación Global

De acuerdo con los niveles definidos en la semaforización se identifica niveles muy altos en la apropiación del código de integridad y los valores de respeto, compromiso, humanidad y solidaridad y niveles altos en los valores de honestidad, y respeto en todos los niveles de cargo.

Resultados muy alto en:

El valor de Humanidad en el nivel profesional y técnico

El valor de solidaridad en el nivel directivo y profesional

Las estrategias de comunicación en el nivel técnico.

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27	10	www.metrosalud.gov.co
Conmutador: 511 75 05		
Medellín - Colombia		

Los demás resultados se encuentran en un nivel Alto.

Tabla 4 Resultados totales apropiación del Código de Integridad y Estrategias de Comunicación por cada nivel de cargo en la vigencia 2024

ESE METROSALUD - RESULTADOS ENCUESTA PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD POR NIVEL DE CARGO AÑO 2024							
INDICADOR		INDICADORES DEL NIVEL ASISTENCIAL	INDICADORES DEL NIVEL DIRECTIVOS - ASESOR	INDICADORES DEL NIVEL PROFESIONAL	INDICADORES DEL NIVEL TECNICO	INDICADORES DEL NIVEL TRABAJADOR OFICIAL	INDICADORES GLOBAL
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	87,8%	85,5%	89,0%	89,3%	86,3%	87,6%
2	HONESTIDAD	81,9%	82,6%	89,1%	86,4%	86,9%	85,2%
3	RESPECTO	86,1%	84,6%	87,1%	88,6%	85,6%	85,9%
4	COMPROMISO	78,2%	77,7%	80,3%	79,3%	75,6%	78,7%
5	DILIGENCIA	73,4%	72,0%	72,7%	74,3%	71,9%	73,0%
6	JUSTICIA	70,9%	72,1%	73,9%	77,1%	78,8%	72,9%
7	HUMANIDAD	77,4%	78,0%	81,1%	85,0%	74,4%	79,1%
8	SOLIDARIDAD	80,2%	81,5%	83,0%	76,4%	80,6%	81,6%
9	COMUNICACIÓN	79,4%	79,2%	79,7%	82,1%	78,1%	79,2%
TOALES		79,5%	79,2%	81,8%	82,1%	79,8%	80,4%

Fuente: Construcción del informe

En las próximas tablas se presentan el resultado global y por nivel de cargo de las mediciones comparativos de los últimos cuatro años 2020 al 2024.

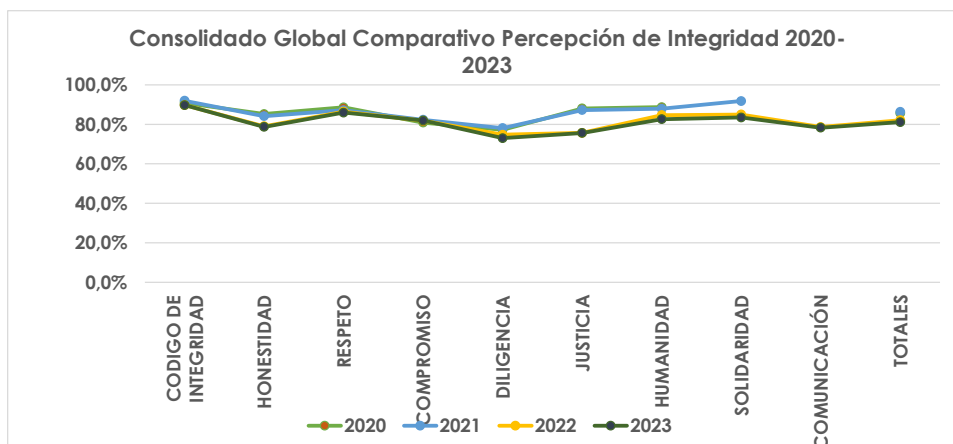
El resultado global de la percepción de integridad es del 80.4% con leve reducción frente al año 2023 (81.1%) aunque se mantiene dentro del nivel "alto" la tendencia es negativa en los últimos 4 años.

En forma global los resultados tienen una variación negativa poco significativa del -1%.

Las estrategias de comunicación solo se han evaluado en los años 2022, 2023 y 2024 se mantiene en un nivel alto, la variación no es significativa.

Tabla 5. Comparativo grado de apropiación del Código de Integridad global y estrategias de comunicación en Metrosalud 2020 a 2024

		RESULTADO GLOBAL					Variación % 2023 - 2024
		2020	2021	2022	2023	2024	
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	90,8%	91,9%	89,7%	89,7%	87,6%	-2%
2	HONESTIDAD	85,2%	84,2%	79,0%	78,7%	85,2%	8%
3	RESPECTO	88,6%	87,2%	86,4%	85,9%	85,9%	0%
4	COMPROMISO	80,9%	82,3%	81,8%	81,9%	78,7%	-4%
5	DILIGENCIA	77,3%	78,1%	74,8%	73,0%	73,0%	0%
6	JUSTICIA	88,1%	87,2%	75,7%	75,6%	72,9%	-4%
7	HUMANIDAD	88,7%	87,9%	84,6%	82,6%	79,1%	-4%
8	SOLIDARIDAD		91,8%	85,0%	83,5%	81,6%	-2%
9	COMUNICACIÓN			78,6%	78,3%	79,2%	1%
	TOTALES	85,6%	86,3%	82,1%	81,1%	80,4%	-1%



Fuente: Construcción del informe

En los 5 años evaluados no se aprecian cambios positivos significativos.

### 4.3 Evaluación por Nivel de Cargo

#### 4.3.1 Nivel Directivo y Asesor

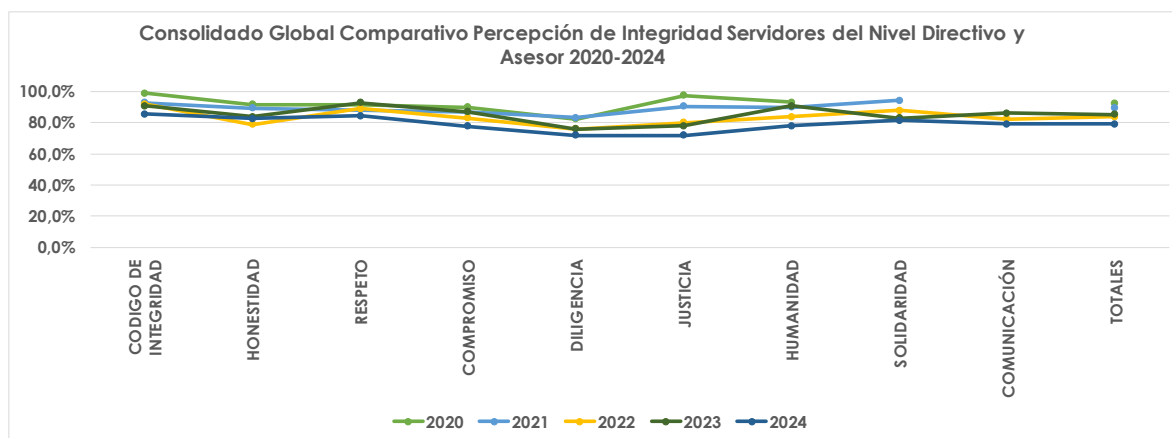
En el nivel directivo y asesor para la vigencia 2024 se observa una tendencia negativa especialmente en la evaluación del código de integridad y en los valores de respeto, compromiso, justicia y humanidad permaneciendo en nivel alto, pero con tendencia negativa frente a los resultados de años anteriores, globalmente tiene una reducción del 7%. |

Las estrategias de comunicación son evaluadas en un nivel alto por este grupo de servidores públicos, pero son una reducción en los resultados del 8%

Las celdas en rojo representan aspectos que no fueron evaluados en años anteriores.

Tabla 6. Comparativo grado de apropiación de integridad nivel Directivo y Asesor en Metrosalud 2020 a 2024

		NIVEL DIRECTIVOS - ASESOR					Variación % 2023 - 2024
		2020	2021	2022	2023	2024	
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	99,2%	93,0%	92,0%	91,0%	85,5%	-6%
2	HONESTIDAD	91,7%	89,3%	79,0%	84,0%	82,6%	-2%
3	RESPECTO	91,7%	88,3%	89,0%	93,0%	84,6%	-9%
4	COMPROMISO	90,0%	86,7%	83,0%	87,0%	77,7%	-11%
5	DILIGENCIA	82,5%	83,3%	76,0%	76,0%	72,0%	-5%
6	JUSTICIA	97,5%	90,7%	80,0%	78,0%	72,1%	-8%
7	HUMANIDAD	93,3%	90,0%	84,0%	84,0%	78,0%	-14%
8	SOLIDARIDAD		94,3%	88,0%	83,0%	81,5%	-2%
9	COMUNICACIÓN			82,5%	86,3%	79,2%	-8%
	TOTALES	92,3%	89,5%	83,9%	85,5%	79,2%	-7%



Fuente: Construcción del informe

### 4.3.2 Nivel Profesional

En los servidores del nivel profesional en general se observa que persiste en la percepción del valor de la diligencia se mantiene sin cambios significativos.

Todos los resultados en este grupo presentan una tendencia negativa excepto el valor de la honestidad.

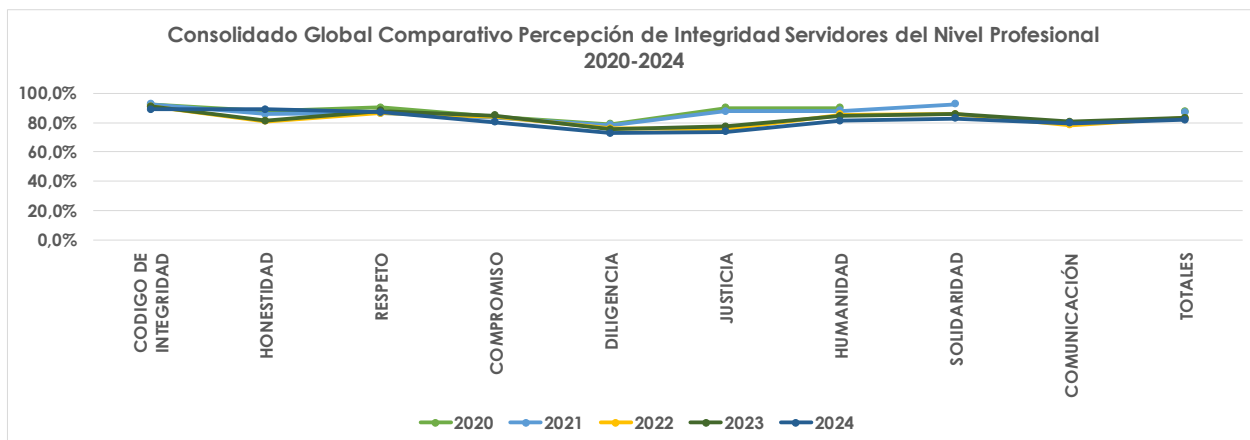
Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27 Conmutador: 511 75 05 Medellín - Colombia	13	www.metrosalud.gov.co
-------------------------------------------------------------------------------------------	----	-----------------------

El valor de la justicia se mantiene en un nivel alto, pero sin superar el 80%. La variación entre los años 2022 -2024 en promedio es del -2%. Es el nivel de cargos con la menor participación en la encuesta con un 74% de la muestra esperada.

Las estrategias de comunicación se evalúan en un nivel alto en este grupo de servidores con una tendencia lineal que no identifica mejoría en los tres años evaluados.

Tabla 7. Comparativo grado de apropiación de integridad nivel profesional en Metro salud 2020 a 2024

		NIVEL PROFESIONAL					Variación % 2023 - 2024
		2020	2021	2022	2023	2024	
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	92,3%	92,5%	91,0%	91,1%	89,0%	-2%
2	HONESTIDAD	88,0%	85,7%	80,9%	81,3%	89,1%	10%
3	RESPETO	90,3%	86,6%	86,4%	88,1%	87,1%	-1%
4	COMPROMISO	83,9%	83,4%	84,2%	84,7%	80,3%	-5%
5	DILIGENCIA	79,0%	78,4%	75,9%	75,6%	72,7%	-4%
6	JUSTICIA	90,1%	87,8%	75,6%	77,3%	73,9%	-4%
7	HUMANIDAD	90,0%	88,1%	85,6%	84,4%	81,1%	-4%
8	SOLIDARIDAD		92,8%	85,8%	85,7%	83,0%	-3%
9	COMUNICACIÓN			78,3%	80,6%	79,7%	-1%
	TOTALES	87,7%	86,9%	83,2%	83,3%	81,8%	-2%



Fuente: Construcción del informe

### 4.3.3 Nivel Técnico

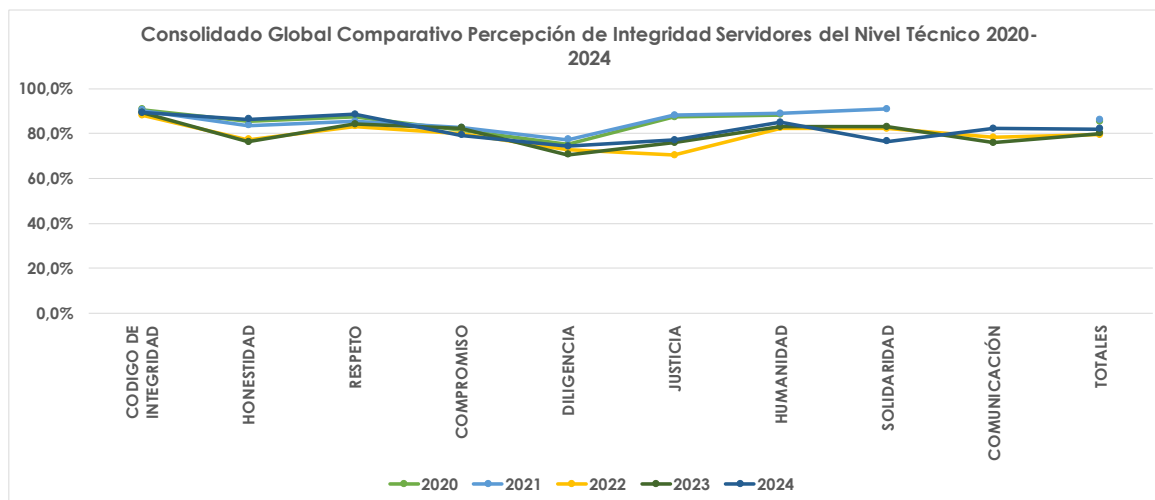
Los resultados obtenidos en la evaluación de la percepción de integridad en este grupo de servidores en el año 2024 presentan una tendencia global positiva con un 2%. El valor de la

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27	14	www.metrosalud.gov.co
Conmutador: 511 75 05		
Medellín - Colombia		

honestidad, al igual que en el nivel profesional presenta un incremento en el nivel de apropiación del 13%, el respeto con un 5%. Llama la atención el valor de la solidaridad que desmejora en un 8% con relación al año 2023. A diferencia de otros niveles de cargo, el nivel técnico mejora en la percepción de la diligencia en un 5%.

Tabla 8. Comparativo grado de apropiación de integridad nivel técnico en Metrosalud 2020 a 2024

		NIVEL TECNICO					Variación % 2023 - 2024
		2020	2021	2022	2023	2024	
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	90,7%	90,4%	88,0%	89,2%	89,3%	0%
2	HONESTIDAD	85,4%	83,5%	77,3%	76,3%	86,4%	13%
3	RESPECTO	87,6%	85,4%	83,1%	84,1%	88,6%	5%
4	COMPROMISO	81,5%	82,6%	79,9%	82,3%	79,3%	-4%
5	DILIGENCIA	75,1%	77,3%	72,6%	70,5%	74,3%	5%
6	JUSTICIA	87,3%	88,2%	70,4%	75,9%	77,1%	2%
7	HUMANIDAD	88,3%	88,9%	82,4%	83,0%	85,0%	2%
8	SOLIDARIDAD		90,9%	82,3%	83,0%	76,4%	-8%
9	COMUNICACIÓN			78,2%	76,0%	82,1%	8%
	TOTALES	85,1%	85,9%	79,5%	80,1%	82,1%	2%



Fuente: Construcción del informe

#### 4.3.4 Nivel Asistencial

En el nivel de cargos asistenciales (auxiliares administrativos y de salud) se aprecia mejora en la percepción del valor de la honestidad con un 5%, en los demás valores y código de integridad se aprecia una tendencia negativa, lo que en el consolidado global represente una reducción

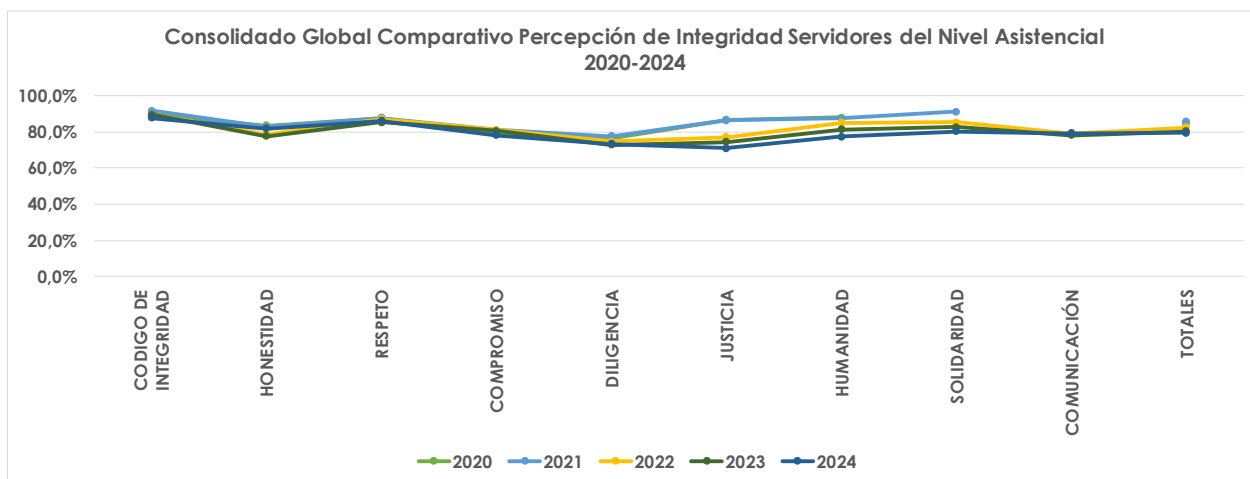
Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27	15	www.metrosalud.gov.co
Conmutador: 511 75 05		
Medellín - Colombia		

del 1%. Llama la atención el valor de humanidad que estaba en un nivel muy alto y pasa a nivel alto con una reducción del 5%.

El valor de la justicia es el que tiene menor apropiación, con una reducción del 5% con relación al año 2023.

Tabla 9. Comparativo grado de apropiación de integridad en nivel Asistencial en Metrosalud 2020 a 2024

		NIVEL ASISTENCIAL					Variación % 2023 - 2024
		2020	2021	2022	2023	2024	
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	89,9%	91,8%	89,6%	89,5%	87,8%	-2%
2	HONESTIDAD	83,5%	82,8%	78,7%	77,7%	81,9%	5%
3	RESPECTO	87,8%	87,9%	87,3%	85,5%	86,1%	1%
4	COMPROMISO	78,7%	81,1%	81,1%	80,5%	78,2%	-3%
5	DILIGENCIA	76,7%	77,6%	74,8%	72,9%	73,4%	1%
6	JUSTICIA	86,8%	86,4%	77,0%	74,5%	70,9%	-5%
7	HUMANIDAD	87,9%	87,4%	85,0%	81,4%	77,4%	-5%
8	SOLIDARIDAD		91,2%	85,3%	82,7%	80,2%	-3%
9	COMUNICACIÓN			79,2%	78,1%	79,4%	2%
	TOTALES	84,5%	85,8%	82,3%	80,4%	79,5%	-1%



Fuente: Construcción del informe

#### 4.3.5 Trabajadores Oficiales

En los trabajadores oficiales de la ESE Metrosalud la evaluación del grado de apropiación del código de integridad y los valores institucionales presenta una variación muy positiva con relación

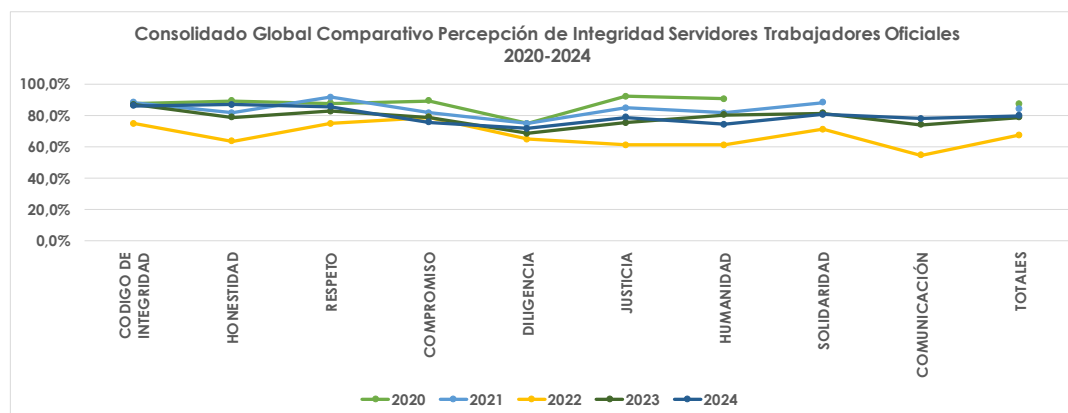
Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27	16	www.metrosalud.gov.co
Conmutador: 511 75 05		
Medellín - Colombia		

al año 2023, en el valor de la honestidad con un 10%. Los demás valores presentan una tendencia negativa; sin embargo, el grado de apropiación en promedio continua en el nivel alto.

Las estrategias de comunicación son evaluadas con un 78.1% manteniéndose en el nivel alto mejorando la apropiación en un 5%. Según los criterios de semaforización los resultados sugieren la opción realizar actividades que potencialicen la integridad en estos servidores públicos.

Tabla 10. Comparativo grado de apropiación del Código de integridad en Trabajadores Oficiales en Metrosalud 2020 a 2024

	NIVEL TRABAJADOR OFICIAL					Variación % 2023 - 2024
	2020	2021	2022	2023	2024	
1 CODIGO DE INTEGRIDAD	87,9%	88,3%	75,0%	87,0%	86,3%	-1%
2 HONESTIDAD	89,3%	81,7%	63,8%	78,8%	86,9%	10%
3 RESPETO	87,9%	91,7%	75,0%	82,8%	85,6%	3%
4 COMPROMISO	89,3%	81,7%	78,8%	78,8%	75,6%	-4%
5 DILIGENCIA	75,0%	75,0%	65,0%	68,7%	71,9%	5%
6 JUSTICIA	92,1%	85,0%	61,3%	75,5%	78,8%	4%
7 HUMANIDAD	90,7%	81,7%	61,3%	80,5%	74,4%	-8%
8 SOLIDARIDAD		88,3%	71,3%	81,5%	80,6%	-1%
9 COMUNICACIÓN			54,7%	74,2%	78,1%	5%
TOTALES	87,4%	84,2%	67,6%	78,8%	79,8%	1%



Fuente: Construcción del informe

#### 4.3.6 Contratistas

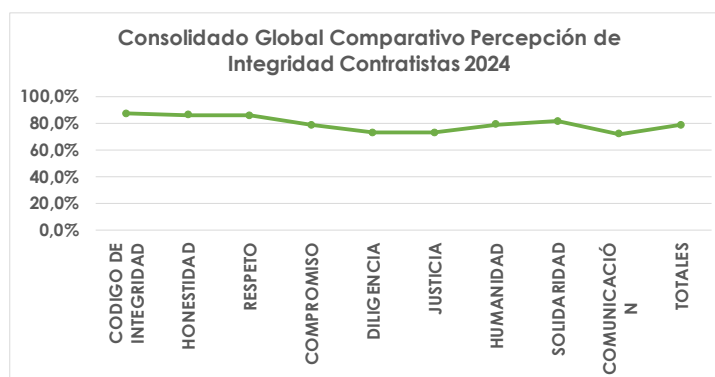
Siguiendo los lineamientos de la Función Pública para la vigencia 2024 se incluyen los contratistas de prestación de servicios relacionados con la prestación de atenciones en salud en la red. No se consideraron los contratistas de los convenios inter administrativos

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27 Conmutador: 511 75 05 Medellín - Colombia	17	www.metrosalud.gov.co
-------------------------------------------------------------------------------------------	----	-----------------------

porque generalmente no tiene permanencia mayor a 6 meses como se definió en la metodología.

Tabla 11. Grado de apropiación del Código de integridad en Contratistas en Metrosalud 2024.

		CONTRATISTAS
		2024
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	87,4%
2	HONESTIDAD	86,0%
3	RESPECTO	85,9%
4	COMPROMISO	78,7%
5	DILIGENCIA	73,0%
6	JUSTICIA	72,9%
7	HUMANIDAD	79,1%
8	SOLIDARIDAD	81,6%
9	COMUNICACIÓN	71,9%
TOTALES		78,5%



Fuente: Construcción del informe

#### 4.4 Evaluación de las Estrategias de Comunicación

A partir del año 2022 se incluye la evaluación de las estrategias de comunicación implementadas para la difusión, socialización, conocimiento y el impacto en el cambio de conductas en los servidores públicos de la ESE con relación al código de integridad y los valores institucionales.

Se presenta un análisis específico de las 4 preguntas relacionadas con las estrategias de comunicación implementadas en el plan de acción del código de integridad.

A continuación, se presentan los resultados de la percepción de los servidores públicos por nivel de cargos frente a las estrategias de comunicación implementadas desde la vigencia 2022.

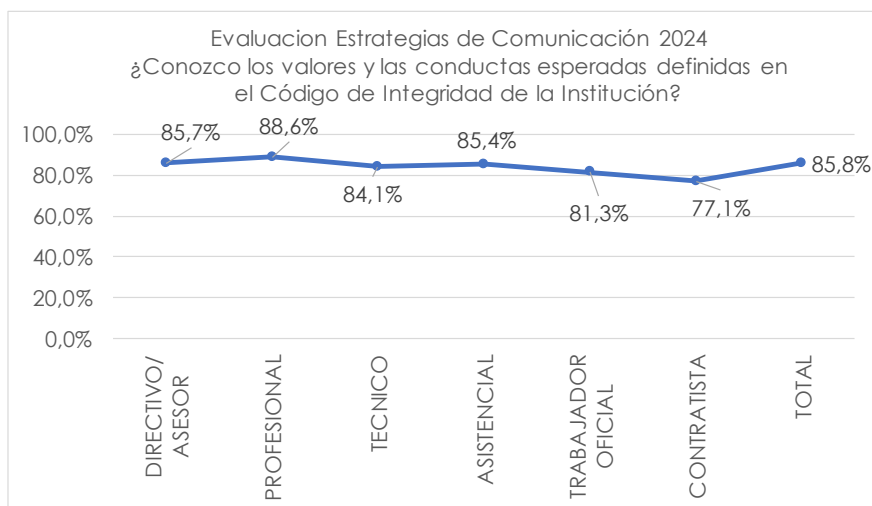
<p>Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27 Conmutador: 511 75 05 Medellín - Colombia</p>	<p>18</p>	<p><a href="http://www.metrosalud.gov.co">www.metrosalud.gov.co</a></p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------	-------------------------------------------------------------------------

**Pregunta 41. ¿Cómo servidor público de Metrosalud, ¿Conozco los valores y las conductas esperadas definidas en el Código de Integridad de la Institución?**

Se presentan los resultados por nivel de cargo 2024. En las respuestas obtenidas se evidencia que en todos los niveles de cargo se tiene un nivel muy alto de conocimiento del código de integridad y de las conductas esperadas con excepción de los contratistas que tienen un nivel alto.

Tabla 12. Proporción de servidores encuestados que conocen los valores, código de integridad y conductas esperadas 2024

ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN 2024	NIVEL DE CARGO						TOTAL
	DIRECTIVO/ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TRABAJADOR OFICIAL	CONTRATISTA	
41. Como servidor público de Metrosalud, ¿Conozco los valores y las conductas esperadas definidas en el Código de Integridad de la Institución?	85,7%	88,6%	84,1%	85,4%	81,3%	77,1%	85,8%



Fuente: Construcción del informe

Los trabajadores oficiales mejoran el conocimiento de los valores, código de integridad y las conductas esperadas con un 81.3% frente a un 78,3% en el año 2023

**Pregunta 42. ¿Considero que los canales de comunicación utilizados para la difusión y socialización del Código de Integridad de Metrosalud han sido adecuados?**

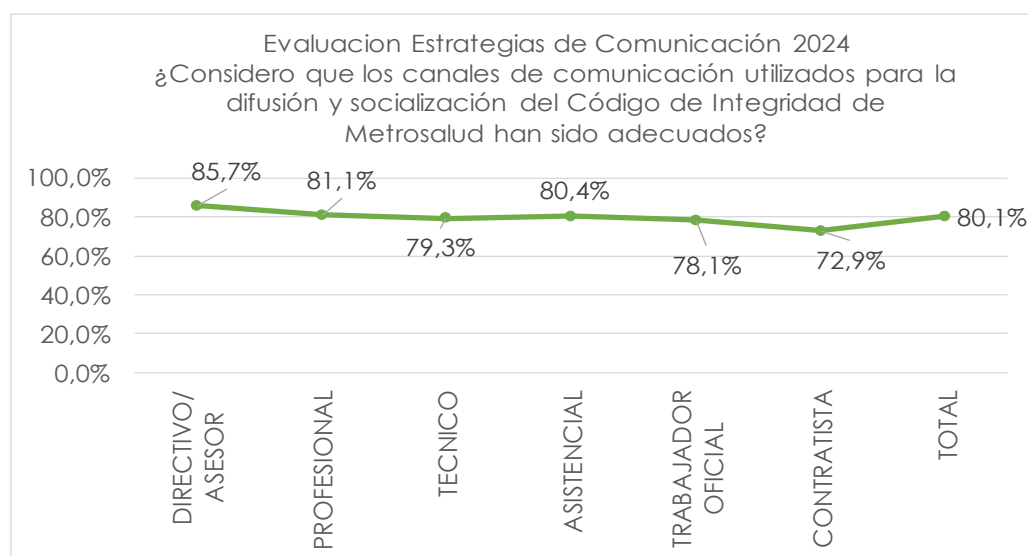
El resultado comparativo de la pregunta 42 en el 80,1% de los servidores encuestados consideran que los canales de comunicación son adecuados. Frente a los resultados del 2023 disminuye la evaluación en 3%.

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27	19	www.metrosalud.gov.co
Conmutador: 511 75 05		
Medellín - Colombia		

Trabajadores oficiales y contratistas presentan los resultados más bajos con el 78,1% y 72,9% respectivamente.

Tabla 13. Proporción de servidores encuestados que consideran adecuados los canales de comunicación para la difusión de los valores, código de integridad y conductas esperadas 2024

ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN 2024	NIVEL DE CARGO						TOTAL
	DIRECTIVO / ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TRABAJADOR OFICIAL	CONTRATISTA	
42. ¿Considero que los canales de comunicación utilizados para la difusión y socialización del Código de Integridad de Metrosalud han sido	85,7%	81,1%	79,3%	80,4%	78,1%	72,9%	80,1%



Fuente: Construcción del informe

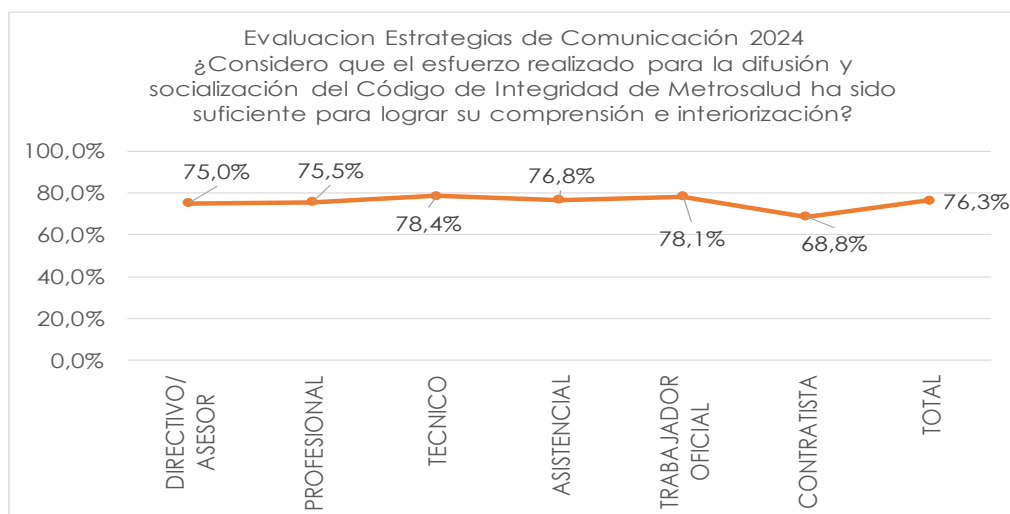
**Pregunta 43. ¿Considero que el esfuerzo realizado para la difusión y socialización del Código de Integridad de Metrosalud ha sido suficiente para lograr su comprensión e interiorización?**

Los resultados de la respuesta obtenida en esta pregunta en promedio el 76.3% presentando un resultado similar en el año 2023 con un 76%, lo cual lo califica en un nivel adecuado. La evaluación más baja es de los contratistas con un 68.8%.

Tabla 14 Proporción de servidores encuestados que consideran que el esfuerzo realizado para la difusión ha logrado mejor comprensión e interiorización de los valores, código de integridad y conductas esperadas 2024

ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN 2024	NIVEL DE CARGO						TOTAL
	DIRECTIVO/ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TRABAJADOR OFICIAL	CONTRATISTA	
43. ¿Considero que el esfuerzo realizado para la difusión y socialización del Código de Integridad de Metrosalud ha sido suficiente para lograr su comprensión e interiorización?	75,0%	75,5%	78,4%	76,8%	78,1%	68,8%	76,3%

Fuente: Construcción del informe



**Pregunta 44 ¿Considero que se han generado cambios en las conductas esperadas de los servidores públicos de Metrosalud con la implementación del Código de Integridad que ha sido difundido y socializado?**

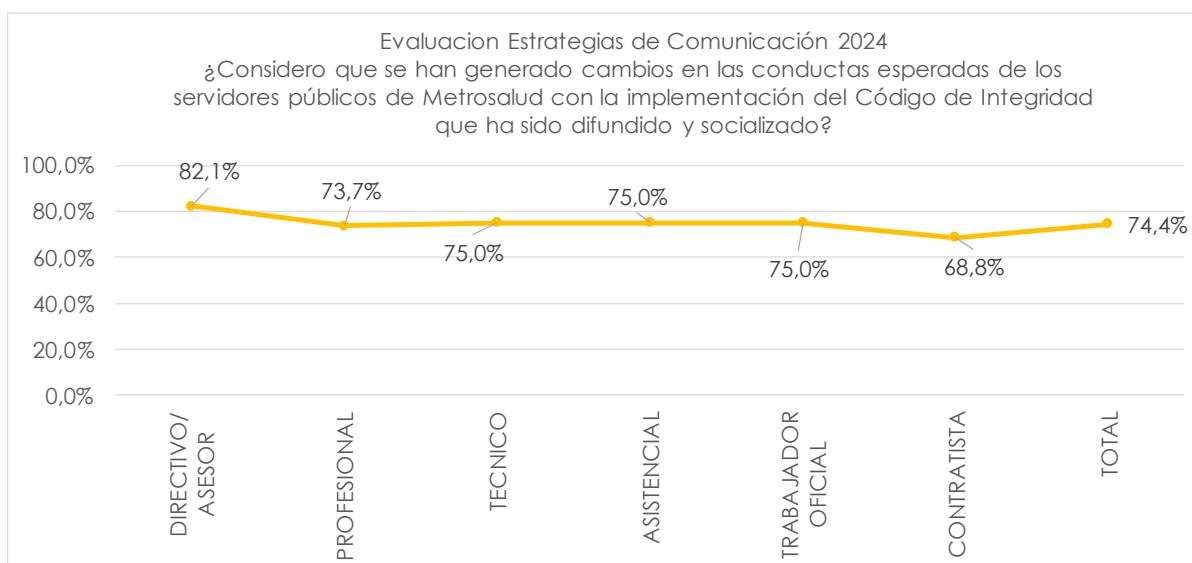
Las respuestas obtenidas identifican que el 74,4% de los servidores públicos en todos los niveles de cargo consideran que se han generado cambios en las conductas esperadas a pesar de tener una tendencia negativa frente a los resultados del 2023 que fue de 77%.

Solo el nivel Directivo y asesor tienen una evaluación muy alto con un 82,1%, igual que en las preguntas anteriores el contratista tiene la evaluación más baja con un 68,5%.

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27 Conmutador: 511 75 05 Medellín - Colombia	21	www.metrosalud.gov.co
-------------------------------------------------------------------------------------------	----	-----------------------

Tabla 15. Proporción de servidores encuestados que consideran que se han generado cambios en las conductas esperadas con la implementación del código de integridad 2024

ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN 2024	NIVEL DE CARGO						TOTAL
	DIRECTIVO/ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TRABAJADOR OFICIAL	CONTRATISTA	
44. ¿Considero que se han generado cambios en las conductas esperadas de los servidores públicos de Metrosalud con la implementación del Código de Integridad que ha sido difundido y socializado?	82,1%	73,7%	75,0%	75,0%	75,0%	68,8%	74,4%

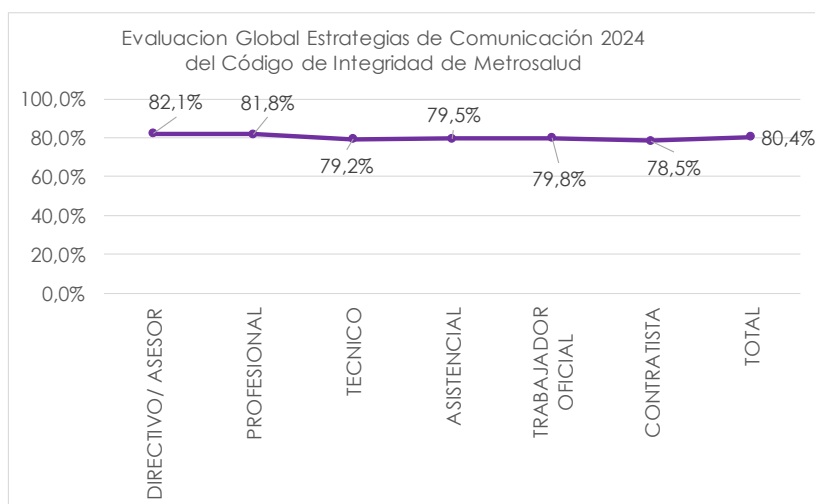


Fuente: Construcción del informe

La evaluación global de las estrategias de comunicación durante el año 2024 tiene un comportamiento entre alto y muy alto con un resultado promedio de 80.4% como se aprecia en la tabla 16.

Tabla 16. Resultado global de la evaluación de las estrategias de comunicación del código de integridad y valores institucionales 2024

ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN 2024	NIVEL DE CARGO						TOTAL
	DIRECTIVO/ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	TRABAJADOR OFICIAL	CONTRATISTA	
TOTAL	82,1%	81,8%	79,2%	79,5%	79,8%	78,5%	80,4%



Comparativo de los resultados anuales desde el 2022 a 2024 muestra que no se percibe por parte de los servidores encuestados una mejora significativa en las estrategias de comunicación, debido esto a que en la vigencia 2023 no se desarrollaron las actividades propuestas en el plan de acción del componente de integridad.

Tabla 17. Comparativo global de la evaluación de las estrategias de comunicación 2022 a 2024.

ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN	PERIODO		
	2022	2023	2024
ASISTENCIAL	79,2%	78,1%	79,4%
DIRECTIVOS - ASESOR	82,5%	86,3%	79,2%
PROFESIONAL	78,3%	80,6%	79,7%
TECNICO	78,2%	76,0%	82,1%
TRABAJADOR OFICIAL	54,7%	74,2%	78,1%
CONTRATISTAS			78,5%
RESULTADO GLOBAL	78,6%	78,3%	79,2%

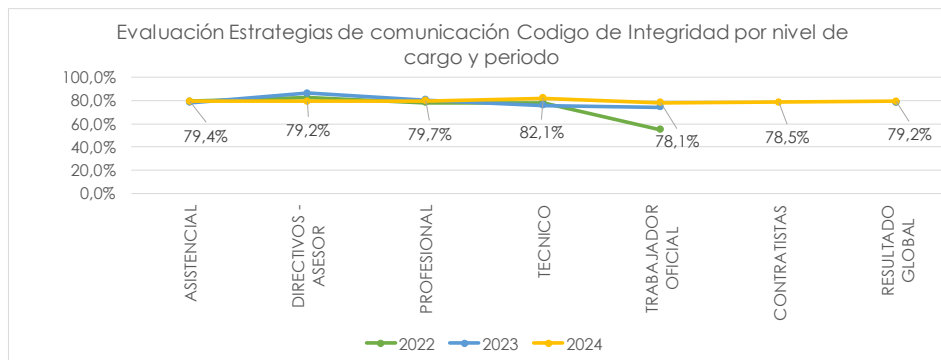
Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27

Conmutador: 511 75 05

Medellín - Colombia

23

[www.metrosalud.gov.co](http://www.metrosalud.gov.co)



#### 4.5 Evolución de la Evaluación

Los resultados consolidados se representan en la matriz de calor. El resultado se obtiene del cruce del resultado global de la percepción del código de integridad localizado en el eje horizontal con el promedio de los resultados globales de los valores localizando en el eje vertical como se observa en la imagen 5.

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27

Conmutador: 511 75 05

Medellín - Colombia






24

[www.metrosalud.gov.co](http://www.metrosalud.gov.co)

Imagen 3. Localización de los indicadores en la matriz de calor

CÓDIGO DE INTEGRIDAD	INTEGRIDAD				
	1 -20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
81 - 100%	Tenemos claro que es el Código de integridad, incluyámoslo en nuestro día a día.	Todavía nos falta apropiar la integridad.	Reforcemos las buenas practicas de integridad	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?	<b>Muy Alto</b> ¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?
61 - 80%	Aunque el código de integridad se ha entendido, falta mucha apropiación de las buenas prácticas	Reforcemos el Código de integridad	Trabajemos de la mano con cada servidor público, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad.	<b>Alto</b> ¡Vamos por buen camino!	<b>Alto</b> ¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?
41 - 60%	Debemos realizar actividades que generen apropiación por el código de integridad	Debemos realizar actividades que refuercen las buenas prácticas de la integridad	<b>Medio</b> Debemos trabajar más con los servidores públicos, nos falta medio camino por recorrer	Trabajemos de la mano con cada servidor público, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad.	Reforcemos las buenas practicas de integridad
21 - 40%	<b>Tenemos que reforzar</b> totalmente del Código de integridad y las buenas prácticas.	<b>Bajo</b> La receptividad del Código de integridad ha sido ineficiente	Debemos realizar actividades que refuercen la apropiación del código de integridad	Reforcemos el Código de integridad	Todavía nos falta conocimiento sobre el Código de integridad.
1 - 20%	<b>Muy Bajo</b> No se ha implementado el Código de integridad.	Tenemos que reforzar totalmente del Código de integridad y las buenas prácticas.	Debemos realizar actividades que generen apropiación por el código de integridad	Aunque la integridad en los servidores es buena, falta mucha apropiación del Código de integridad	Tenemos claro como actúa la integridad en cada uno de nosotros, pero todavía no conocemos el código de integridad.

VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO Código de Integridad

-  Resultados 2020 Muy alto Código integridad 90,8% - Integridad 84,8%
-  Resultados 2021 Muy alto Código integridad 91.9% - Integridad 85.5%
-  Resultados 2022 Muy alto código Integridad 89.7% - integridad 81.0%
-  Resultados 2023 Muy Alto código de integridad 89.7 – Integridad 80.2%
-  Resultados 2024 Muy alto código de integridad 87.6 – Integridad 80.2%

En las cinco vigencias los resultados muestran un nivel similar sin cambios significativos especialmente del año 2022 al 2023 los resultados son similares.

Se debe prestar especial atención a los valores con un nivel por debajo del 80% como son compromiso, diligencia, justicia y humanidad. La recomendación del instrumento es generar

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27	25	www.metrosalud.gov.co
Conmutador: 511 75 05		
Medellín - Colombia		

acciones que potencialicen estos valores y sus conductas esperadas, teniendo en cuenta que las debilidades en estos valores se asocian con conductas de corrupción.

Tabla 18. Consolidado global de la evaluación de la percepción de integridad en el año 2024

INDICADOR	INDICADORES GLOBAL			
	RESULTADO ENCUESTA	No. PREGUNTAS EN EL INDICADOR	VALOR TOTAL DE LA ENCUESTA	ESTADO DE LA ENCUESTA
1 CODIGO DE INTEGRIDAD	17,5	5	20	87,6%
2 HONESTIDAD	17,0	5	20	85,2%
3 RESPETO	17,2	5	20	85,9%
4 COMPROMISO	15,7	5	20	78,7%
5 DILIGENCIA	14,6	5	20	73,0%
6 JUSTICIA	14,6	5	20	72,9%
7 HUMANIDAD	15,8	5	20	79,1%
8 SOLIDARIDAD	16,3	5	20	81,6%
9 COMUNICACIÓN	12,7	4	16	79,2%
<b>TOTALES</b>	141,5	44	176	80,4%

Fuente: construcción del informe

## 5 RECOMENDACIONES

1. Considerar la reactivación del grupo de trabajo de integridad el cual estuvo inactivo durante la vigencia 2023, y en el año 2024 solo se realizaron tres reuniones, el cual tiene como propósito el diseño, implementación y evaluación de las estrategias para el fortalecimiento del código de integridad, los valores institucionales y el fomento de las conductas esperadas.
2. Considerar la articulación de las acciones en pro de la integridad con las de prevención y atención a los conflictos de interés, con el plan anticorrupción y las políticas relacionadas con atención al ciudadano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, favoreciendo la eficiencia en el uso de los recursos, la eficacia y el impacto de los resultados esperados.
3. Considerar el fortalecer la gestión de integridad en aspectos específicos para los valores, especialmente los que presentan tendencias decrecientes en su apropiación y con los grupos de servidores identificados con percepciones más negativas en los resultados presentados, pasando

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27 Conmutador: 511 75 05 Medellín - Colombia	26	www.metrosalud.gov.co
-------------------------------------------------------------------------------------------	----	-----------------------

de evaluación de la percepción de las actividades de socialización y difusión a trabajos más vivenciales diseñando mecanismos más objetivos para evaluar el impacto en el cambio de las conductas esperadas.

4. Considerar la publicación y conocimiento de los resultados de esta evaluación, a todos los servidores públicos de la ESE, especialmente al grupo de trabajo de integridad con el fin de que se revisen las recomendaciones dejadas y se tomen acciones de mejora.

## 6 CONCLUSIONES

1. El índice de desempeño institucional evaluado a través del formulario del FURAG, para la vigencia 2023 evidencias la política de integridad con una calificación más baja frente a las demás políticas del MIPG con un 49 /100 puntos. El cambio cultural frente a la integridad con 34,6 /100 puntos y la gestión adecuada frente a los conflictos de interés con 32 /100 puntos.

2. La participación de los servidores en la evaluación realizada en la vigencia 2024 fue la más baja en los últimos cinco años con un 24,4% de la muestra esperada; pero por ser una encuesta de percepción se pueden tener en consideración los resultados para la toma de acciones.

3. Los retrasos generados por el cambio en la plataforma para alojar la encuesta, Almera, llevo a que se afectara la cobertura esperada.

4. Los resultados globales de la evaluación de la percepción de la integridad, aunque se sitúan en un nivel alto en promedio, no debería favorecer la falta de acciones a los resultados que están por debajo del 80% especialmente los valores de compromiso, diligencia, justicia y humanidad. cuyas debilidades en las entidades públicas se asocian con la presencia de actos de corrupción.

5. La inclusión de preguntas para evaluar la percepción que se tiene por los servidores públicos de las estrategias de comunicación del código de integridad y los valores institucionales obtuvo un nivel alto, 80.4% en promedio, pero, no se logra un cambio significativo frente a las vigencias anteriores lo cual requiere establecer nuevas estrategias para lograr una verdadera apropiación del código de integridad, los valores y las conductas esperadas en todos niveles de los servidores de la ESE.

6. La evaluación de la percepción de integridad por su misma naturaleza no da cuenta plena de la efectividad de las acciones para la implementación del código de integridad y de las conductas esperadas de los valores institucionales, por ello es importante el diseño de indicadores de impacto en los usuarios internos y externos por su aplicación y apropiación.

7. La implementación de todos los componentes de la política de integridad, incluida la gestión del conflicto de interés en conjunto con el programa de transparencia y ética empresarial y las políticas de relación del Estado y el ciudadano son prioritarias con el fin de fortalecer los

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27 Conmutador: 511 75 05 Medellín - Colombia	27	<a href="http://www.metrosalud.gov.co">www.metrosalud.gov.co</a>
-------------------------------------------------------------------------------------------	----	------------------------------------------------------------------



mecanismos de control de los riesgos de corrupción como lo establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

**Elaborado por:**

**Gloria Patricia Isaza Orduz**

Jefe Oficina de Control Interno y Evaluación  
Oficina Control Interno y Evaluación

**Claudia González González**

Profesional Especializado  
Oficina Control Interno y  
Evaluación

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27

Conmutador: 511 75 05

Medellín - Colombia

28

[www.metrosalud.gov.co](http://www.metrosalud.gov.co)