



**INFORME ANUAL
EVALUACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD 2022**

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

SEPTIEMBRE –OCTUBRE 2022



Alcaldía de Medellín

CONTENIDO

1	PRESENTACIÓN	3
2	GENERALIDADES	4
2.1	Objetivo	4
2.2	Alcance	4
2.3	Criterios	4
3	METODOLOGÍA	5
3.1	Muestra	5
3.2	Aplicación de la Encuesta	6
3.3	Tabulación de la Encuesta	7
3.4	Análisis de Información	7
4	RESULTADOS	9
4.1	Muestra	9
4.2	Evaluación Global	10
4.3	Evaluación por Nivel de Cargo	13
4.3.1	Nivel Directivo y Asesor	13
4.3.2	Nivel Profesional	13
4.3.3	Nivel Técnico.....	14
4.3.4	Nivel Asistencial.....	15
4.3.5	Trabajadores Oficiales.....	16
4.4	Evaluación de las Estrategias de Comunicación	18
4.5	Evolución de la Evaluación	21
5	RECOMENDACIONES	22
6	CONCLUSIONES	22

1 PRESENTACIÓN

Para la evaluación de la percepción de integridad en la vigencia 2023 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 misma encuesta de la vigencia 2022 en la cual el servidor de 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 “Es necesario entonces 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 seguimiento efectivo a los riesgos de gestión y corrupción, así como la implementación de las acciones de mitigación.”¹.

Para la adopción de la herramienta se contó con el apoyo del profesional de comunicación en la actualización de la encuesta en el aplicativo Google Drive, y con el diseño, la publicación y el envío del mail master así como del formulario a cada uno de los servidores públicos de la ESE Metrosalud y con 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 1 de agosto de 2023 para el cálculo de la muestra a obtener por cada nivel de cargo y de la profesional de bienestar laboral como contacto para el envío del formulario a los trabajadores oficiales.

Los resultados obtenidos se presentan en forma comparativa de las vigencias 2020 a 2023 excepto para el valor de la solidaridad que se inicia la evaluación en el año 2021.

¹ FUNCION PÚBLICA. Manual Operativo MIPG v4. marzo de 2021.

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27 Conmutador: 511 75 05 Medellín - Colombia	3	www.metrosalud.gov.co
---	---	-----------------------



2 GENERALIDADES

2.1 Objetivo

Evaluar la percepción y apropiación del código de integridad y de cada una de las conductas esperadas de los valores institucionales por parte de los servidores públicos de la ESE Metrosalud evidenciado por los resultados obtenidos en la encuesta aplicada para la vigencia 2023 aportando para la toma de acciones de mejora continua en la cultura ética organizacional.

2.2 Alcance

Servidores públicos 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 contratista ni en práctica profesional.

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.

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.

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

Con el fin de darle soporte normativo e institucional, el Decreto 1499 de 2017 que actualiza MIPG adoptó como una de las políticas de Gestión y Desempeño, la política de Integridad y a través de MIPG se deben tener en cuenta las acciones necesarias para avanzar en la misma.”².

3 METODOLOGÍA

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

Se envía la encuesta a todos los servidores públicos por medio electrónico, y con base en la fecha límite (7 de octubre de 2023), 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 1 agosto 2023, la cual consta de 2010 servidores públicos. Se identifican por nivel de cargo así: 1. Directivo y asesor, 2. Profesional, 3. Técnico, 4. Asistencial y 5. Trabajadores oficiales.

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 345 servidores distribuida porcentualmente por el nivel de cargo en forma semejante al total del universo como lo muestra la tabla 1.

² Ibídem.

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27 Conmutador: 511 75 05 Medellín - Colombia	5	www.metrosalud.gov.co
---	---	--

Tabla 1. Distribución de los servidores públicos por nivel de cargo y tamaño de la muestra al 1° de agosto de 2023

Población Objeto del muestreo	Cantidad (1)	Peso porcentual (%)	Tamaño de la muestra (e= 5% - c= 95%)
Directivo y Asesor	22	1,1%	4
Profesionales	775	38,6%	133
Técnicos	201	10,0%	35
Asistenciales	889	44,2%	153
Trabajadores Oficiales	123	6,1%	21
TOTAL	2010	100%	345

Fuente: Listado de personal por nivel de cargo Oficina Salarios de Talento Humano 2023

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 google docs.,

La oficina de Comunicaciones Corporativas hace el diseño del mail master el cual se envía por correo electrónico a todo el personal de la Empresa con el enlace para diligenciar la encuesta.

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

Se establece como plazo máximo para su diligenciamiento el día 7 de octubre de 2023, el cual se aplazó debido a que no se habían obtenido suficiente muestra al 30 de septiembre.

Para garantizar una muestra representativa de los trabajadores oficiales, que en periodos anteriores tenía una muy baja participación, Se envió el enlace a los coordinadores administrativos y directores de UH para que se les compartiera igualmente el Lider del programa de referencia y contrarreferencia para cubrir los trabajadores oficiales de la central de referencia.

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 y desagregadas por cada nivel de cargo.

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.

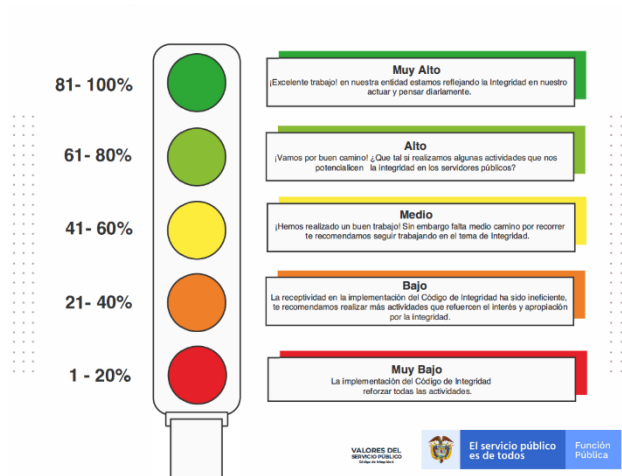
Se diligencia el instrumento para la obtención de los resultados por cada grupo de preguntas de acuerdo al instructivo de la herramienta.

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 y 2022 según unos criterios semaforizados, los cuales definen el estado de aplicación de cada valor y la recomendación para su gestión.

Imagen 1. Semáforo test

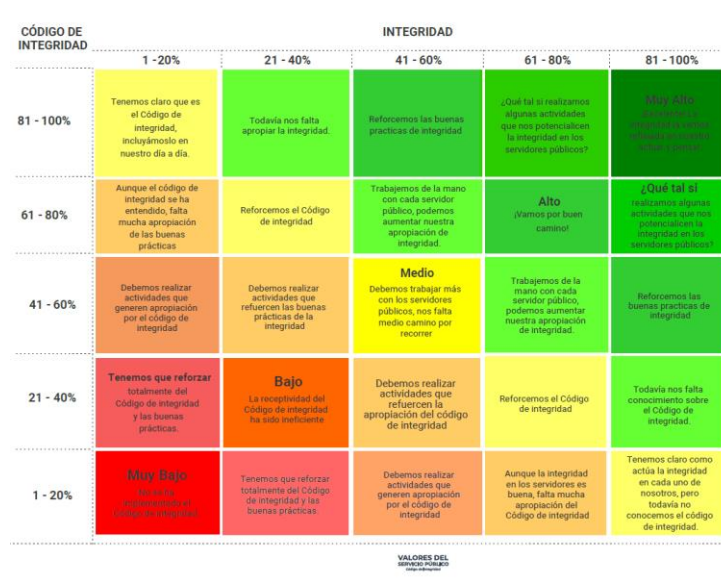
Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27 Conmutador: 511 75 05 Medellín - Colombia	7	www.metrosalud.gov.co
---	---	-----------------------



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 345 encuestas un 20% menos de la muestra de la vigencia 2022 que fueron 431. Se logró un 100% de la muestra estimada para la vigencia 2023, en esta ocasión la muestra de los trabajadores oficiales se mejoró en forma importante demostrando la eficacia de la metodología utilizada con el apoyo de los directivos de las unidades hospitalaria y el líder del programa de referencia y contra referencia alcanzando el 142.1% de la muestra esperada.

La muestra equivale a una cobertura del 17% de los servidores, disminuyendo frente al porcentaje alcanzado en el 2022 que fue de un 35% del personal. El nivel profesional a diferencia de otros años presenta una reducción en la cobertura de la muestra calculada con un 26%, en general en todos los niveles de cargo se reduce la proporción de participación comparándola con el año 2022, excepto los trabajadores oficiales que superan en un 42% la muestra calculada.

Tabla 2 Distribución de encuestas diligenciadas por nivel de cargo 2023

Nº Respuestas Población Objeto del muestreo	Muestra por Nivel de Cargo	Respuestas por Nivel de Cargo	Peso porcentual (%)
Directivo y Asesor	4	5	132,4%
Profesionales	133	99	74,4%
Técnicos	35	52	150,7%
Asistenciales	153	159	104,2%
Trabajadores Oficiales	21	30	142,1%
TOTAL	345	345	100,0%

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 cuenta con la significancia estadística de los resultados de la percepción institucional.

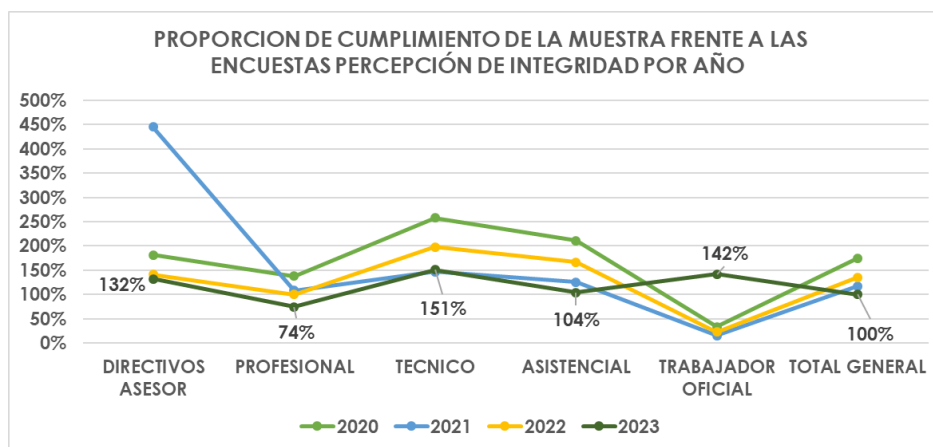
En la tabla 3 se muestra el comparativo de la proporción de participación de los servidores públicos por nivel de cargo en el diligenciamiento de la encuesta entre los años 2020 a 2023.

Se evidencia una participación variable comparando los 3 años cuando se evalúa la proporción de cumplimiento de la muestra estadística calculada, la cual siempre ha estado por encima del 100% en todos los niveles de cargo.

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

Tabla 3. Distribución Proporción de Cumplimiento de la Muestra Frente a las Encuestas Percepción de Integridad por Año 2020 a 2023.

ESE METROSALUD - PROPORCION DE CUMPLIMIENTO DE LA MUESTRA FRENTE A LAS ENCUESTAS PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD POR AÑO				
CARGO	N° ENCUESTAS			
	2020	2021	2022	2023
DIRECTIVOS ASESOR	181%	445%	141%	132%
PROFESIONAL	138%	109%	100%	74%
TECNICO	258%	147%	198%	151%
ASISTENCIAL	211%	125%	166%	104%
TRABAJADOR OFICIAL	34%	15%	23%	142%
TOTAL GENERAL	175%	117%	135%	100%



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, diligencia, justicia y en las estrategias de comunicación.

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27

Conmutador: 511 75 05

Medellín - Colombia

10

www.metrosalud.gov.co

Tabla 5 Resultados totales apropiación del Código de Integridad y Estrategias de Comunicación por cada nivel de cargo en la vigencia 2023

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	89,5%	91,0%	91,1%	89,2%	87,0%	89,7%
2 HONESTIDAD	77,7%	84,0%	81,3%	76,3%	78,8%	78,7%
3 RESPETO	85,5%	93,0%	88,1%	84,1%	82,8%	85,9%
4 COMPROMISO	80,5%	87,0%	84,7%	82,3%	78,8%	81,9%
5 DILIGENCIA	72,9%	76,0%	75,6%	70,5%	68,7%	73,0%
6 JUSTICIA	74,5%	78,0%	77,3%	75,9%	75,5%	75,6%
7 HUMANIDAD	81,4%	91,0%	84,4%	83,0%	80,5%	82,6%
8 SOLIDARIDAD	82,7%	83,0%	85,7%	83,0%	81,5%	83,5%
9 COMUNICACIÓN	78,1%	86,3%	80,6%	76,0%	74,2%	78,3%
TOTALES	80,4%	85,5%	83,3%	80,1%	78,8%	81,1%

Fuente: Construcción del informe

En las próximas tablas se presentan el resultado global y por nivel de cargo de las mediciones comparativas de los últimos tres años 2020- 2021-2022 con los resultados de la actual vigencia, de la percepción de la apropiación del código de integridad y de las conductas esperadas de los valores institucionales, así como de las estrategias de comunicación implementadas.

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27 Conmutador: 511 75 05 Medellín - Colombia	11	www.metrosalud.gov.co
---	----	--

El resultado global de la percepción de integridad es del 81.1% reduciéndose en un 1% frente a la evaluación de la vigencia 2022 que fue del 82,1 %, aunque se mantiene dentro del nivel "muy alto" la tendencia es negativa en los últimos 3 años.

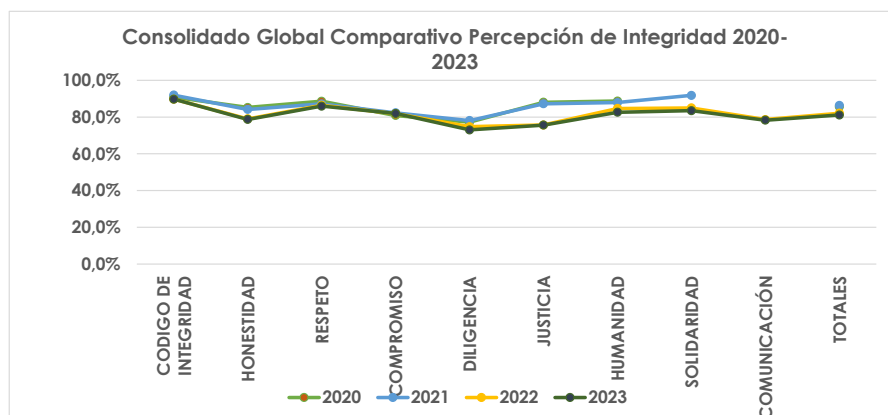
Se destaca en forma global el descenso en la apropiación en los valores de honestidad, justicia y diligencia que se mantienen en un nivel alto pero con una tendencia negativa en los cuatro años evaluados.

Las estrategias de comunicación solo se han evaluado en los años 2022 y 2023, se mantiene en un nivel alto con valores de 78,6% en el 2022 y 78,3% en el 2023, la variación no es significativa.

Tabla 6. Comparativo grado de apropiación del Código de Integridad global y estrategias de comunicación en Metrosalud 2020 a 2023

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

Fuente: Construcción del informe



En los 4 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 2023 se observa una tendencia negativa en los valores de diligencia y justicia, pasando del nivel muy alto a alto en los dos últimos años. Los demás valores presentan una variación positiva con relación al 2022.

Las estrategias de comunicación son evaluadas en un nivel alto por este grupo de servidores públicos.

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

Tabla 7. Comparativo grado de apropiación de integridad nivel Directivo y Asesor en Metrosalud 2020 a 2023

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

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. El valor de la justicia se mantiene en un nivel alto pero sin superar el 80%. La variación entre los años 2022 -2023 en promedio es del 1%. Es el nivel de cargos con la menor participación en la encuesta con un 74% de la muestra esperada.

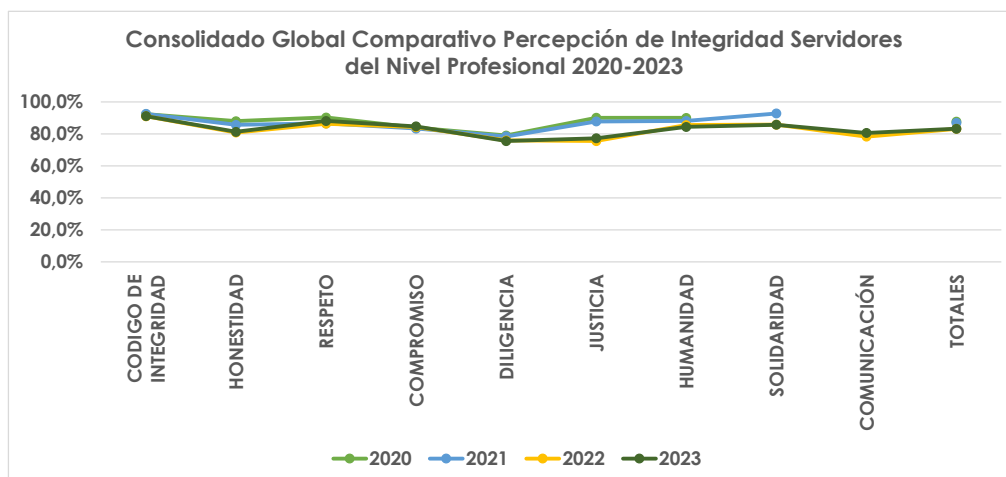
Las estrategias de comunicación se evalúan en un nivel alto en este grupo de servidores mejorando en un 3% con relación al año 2022.

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

Tabla 8. Comparativo grado de apropiación de integridad nivel profesional en Metrosalud 2020 a 2023

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

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 son más llamativos la disminución de los resultados en todos los valores, especialmente en la honestidad, y la diligencia que se mantienen en un nivel alto pero con resultados inferiores al año 2022, La justicia aunque aumenta un 8% con relación al 2022 se mantiene la tendencia decreciente en el valor de la diligencia con un valor del 70,5% un 3% menos que en año 2022 al igual que las estrategias de comunicación con un 76%.

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27

Conmutador: 511 75 05

Medellín - Colombia

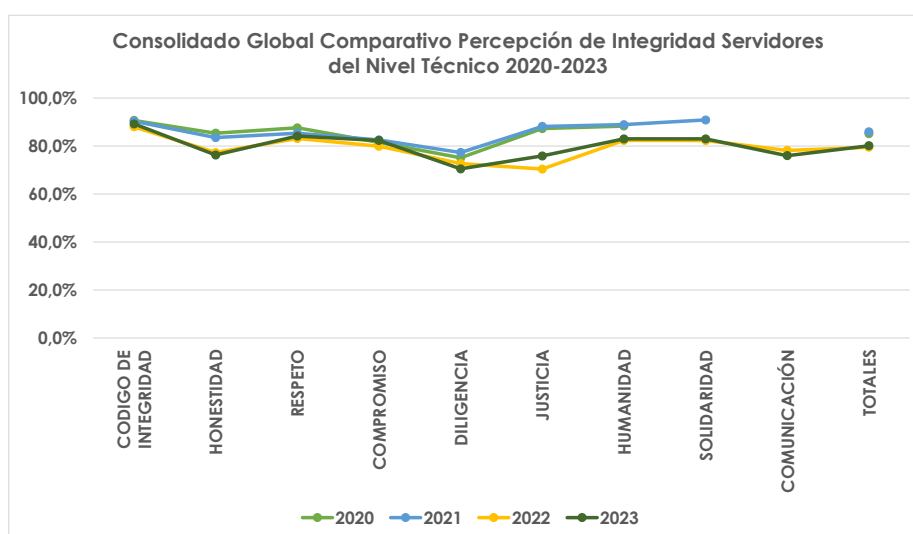
14

www.metrosalud.gov.co

Tabla 9. Comparativo grado de apropiación de integridad nivel técnico en Metrosalud 2020 a 2023

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

Fuente: Construcción del informe



4.3.4 Nivel Asistencial

En el nivel de cargos asistenciales (auxiliares administrativos y de salud) al igual que en los otros niveles los valores con menor calificación son los de honestidad, diligencia y justicia, para la actual vigencia también baja de nivel el valor de compromiso que en el año 2022 estaba en un nivel muy alto. La variación con relación al 2022 es negativa en todos los valores, el código de integridad y las estrategias de comunicación.

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27

Conmutador: 511 75 05

Medellín - Colombia

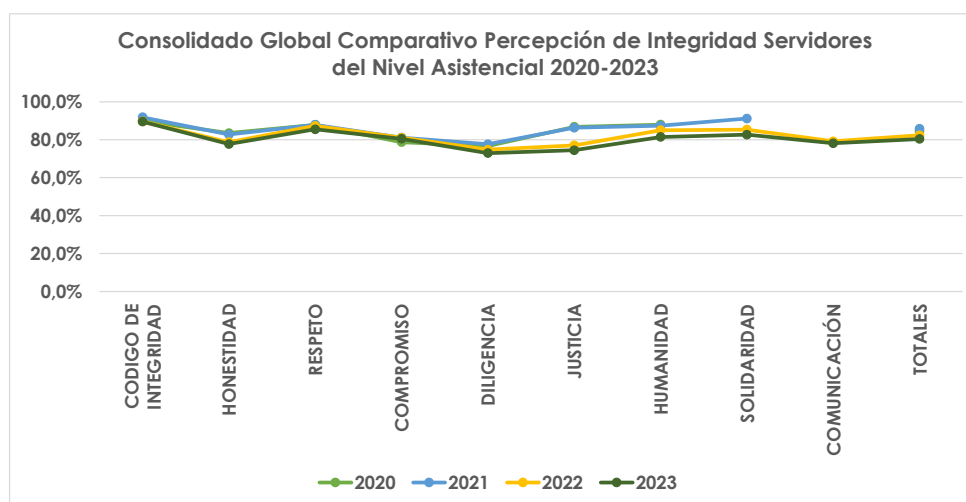
15

www.metrosalud.gov.co

Tabla 10. Comparativo grado de apropiación de integridad en nivel Asistencial en Metrosalud 2020 a 2023

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

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 al año 2022, mejorando en promedio un 16% frente al año 2022, afectada por la mejor participación en el año 2023 donde se contó con el apoyo de los coordinadores administrativos de la UH y el líder del programa de referencia logrando pasar de una participación del 23% de la

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

muestra en el año 2022 a un 142% en el 2023, sin embargo el grado de apropiación en promedio continua en el límite inferior del nivel alto.

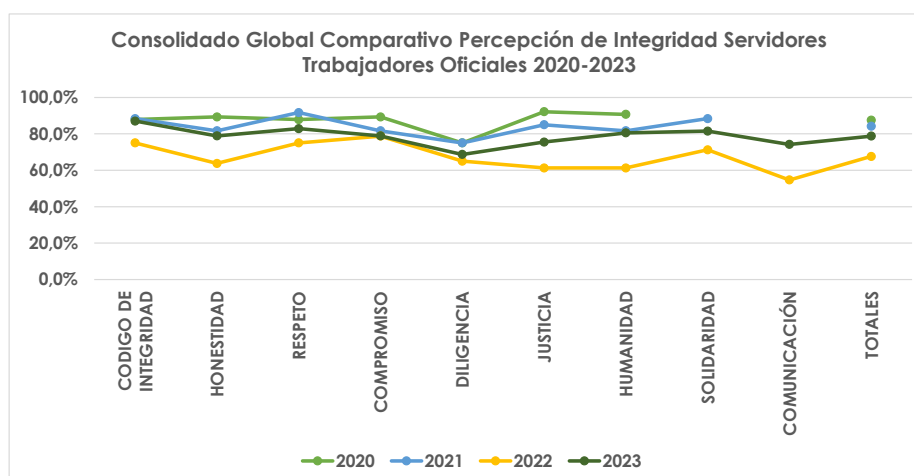
Los resultados de la evaluación en el 2023 en este grupo de servidores se mantienen dentro del nivel alto, según los criterios de semaforización, la variación porcentual 2022-2023 en promedio es del 16% con valores entre el 36% y 0%.

Las estrategias de comunicación son evaluadas con un 74.2% pasando de un nivel medio a un nivel alto. Según los criterios de semaforización la opción realizar algunas actividades que potencialicen la integridad en los servidores públicos.

Tabla 11. Comparativo grado de apropiación del Código de integridad en Trabajadores Oficiales en Metrosalud 2020 a 2023

	NIVEL TRABAJADOR OFICIAL				Variación % 2022-2023
	2020	2021	2022	2023	
1 CODIGO DE INTEGRIDAD	87,9%	88,3%	75,0%	87,0%	16%
2 HONESTIDAD	89,3%	81,7%	63,8%	78,8%	24%
3 RESPETO	87,9%	91,7%	75,0%	82,8%	10%
4 COMPROMISO	89,3%	81,7%	78,8%	78,8%	0%
5 DILIGENCIA	75,0%	75,0%	65,0%	68,7%	6%
6 JUSTICIA	92,1%	85,0%	61,3%	75,5%	23%
7 HUMANIDAD	90,7%	81,7%	61,3%	80,5%	31%
8 SOLIDARIDAD		88,3%	71,3%	81,5%	14%
9 COMUNICACIÓN			54,7%	74,2%	36%
TOTALES	87,4%	84,2%	67,6%	78,8%	16%

Fuente: Construcción del informe



4.4 Evaluación de las Estrategias de Comunicación

Debido a la inclusión de la evaluación de las estrategias de comunicación implementadas a partir del año 2022 para la difusión, socialización, conocimiento y el impacto en el cambio de conductas en los servidores públicos de la ESE se presenta un análisis específico de las 4 preguntas relacionadas con las estrategias 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.

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 comparativos 2022-2023. En las respuestas obtenidas se evidencia que en promedio en todos los niveles de cargo se tiene un nivel adecuado de conocimiento del código de integridad y de las conductas esperadas. El 99% de los servidores públicos responden estar totalmente de acuerdo o de acuerdo en que conocen los valores y las conductas esperadas definidas para cada uno de ellos en el Código de Integridad.

Tabla 12. Comparativo proporción de servidores encuestados que conocen los valores, código de integridad y conductas esperadas 2022-2023

41. Como servidor público de Metrosalud, ¿Conozco los valores y las conductas esperadas definidas en el Código de Integridad de la Institución?	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Directivos y asesor	100%	80%	0%	20%	0%	0%	0%	0%
Profesional	65%	67%	34%	31%	2%	2%	0%	0%
Técnico	51%	37%	47%	56%	2%	6%	0%	0%
Asistencial	59%	49%	38%	48%	2%	3%	2%	0%
Trabajador oficial	0%	23%	100%	67%	0%	10%	0%	0%
PROMEDIO	55%	51%	44%	44%	1%	4%	0%	0%

Fuente: Construcción del informe

En el nivel de trabajadores oficiales mejora el conocimiento de los valores, código de integridad y las conductas esperadas en el criterio de "totalmente de acuerdo" pasando en el 2022 del 0% al 23% en el 2023.

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27 Conmutador: 511 75 05 Medellín - Colombia	18	www.metrosalud.gov.co
---	----	-----------------------

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 promedio el 83% de los servidores encuestados consideran que los canales de comunicación son adecuados sumando el promedio de las respuestas "Totalmente de acuerdo" y "De acuerdo".

Los resultados del año 2023 presentan cambios positivos en las respuestas de todos los niveles de servidores, especialmente los trabajadores oficiales pasaron de un 100% estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo a un 77% de respuestas positivas aspecto puede deberse a la mejor cobertura de la muestra y la aplicación de la estrategia de la difusión del código de integridad y los valores en diferentes canales de comunicación.

Tabla 13. Comparativo proporción de servidores encuestados que consideran adecuados los canales de comunicación para la difusión de los valores, código de integridad y conductas esperadas 2022-2023

42. ¿Considero que los canales de comunicación utilizados para la difusión y socialización del Código de Integridad de Metrosalud han sido adecuados?	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Directivos y asesor	40%	60%	60%	20%	0%	20%	0%	0%
Profesional	35%	37%	48%	49%	15%	11%	3%	2%
Técnico	34%	21%	47%	67%	13%	12%	6%	0%
Asistencial	31%	31%	54%	54%	12%	11%	2%	3%
Trabajador oficial	0%	27%	0%	50%	75%	23%	25%	0%
PROMEDIO	28%	35%	42%	48%	23%	15%	7%	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 comparativos de las respuestas obtenidas en esta pregunta en promedio el 76% en el 2023 frente al 78% del 2022 los servidores están totalmente de acuerdo o de acuerdo con la eficacia de las estrategias para la difusión del código de integridad. La proporción de respuestas positivas no presentan variaciones significativas, excepto en los trabajadores oficiales que pasaron de un 0% en el año 2022 a un 77% en el 2023.

La proporción de respuestas negativas en promedio pasó del 38% en el 2022 al 23% en el 2023.

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

Tabla 14 Comparativo 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 2022-2023

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?	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Directivos y asesor	20%	60%	60%	20%	20%	20%	0%	0%
Profesional	24%	32%	51%	45%	20%	20%	5%	2%
Técnico	28%	13%	49%	63%	19%	21%	4%	2%
Asistencial	27%	18%	51%	62%	19%	17%	0%	3%
Trabajador oficial	0%	20%	0%	47%	75%	33%	25%	0%
PROMEDIO	20%	29%	42%	47%	31%	22%	7%	1%

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?

El comparativo de las respuestas obtenidas identifica que en promedio en promedio el 77% de los servidores públicos en todos los niveles de cargo están totalmente de acuerdo o de acuerdo en que la implementación del Código de Integridad ha generado cambio en las conductas esperadas de los valores institucionales.

Al igual que en las preguntas anteriores los trabajadores oficiales son quienes presentan cambios positivos en la evaluación del impacto de las estrategias de difusión y socialización pasando del 0% en el 2022 al 67% en el 2023.

Tabla 15. Comparativo proporción de servidores encuestados que consideran que se han generado cambios en las conductas esperadas con la implementación del código de integridad 2022-2023

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?	Totalmente de acuerdo		De acuerdo		Desacuerdo		Totalmente en desacuerdo	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Directivos y asesor	0%	40%	80%	40%	20%	20%	0%	0%
Profesional	18%	25%	53%	49%	23%	20%	6%	5%
Técnico	19%	10%	60%	73%	15%	15%	6%	2%
Asistencial	22%	18%	55%	62%	20%	17%	0%	3%
Trabajador oficial	0%	20%	0%	47%	100%	30%	0%	3%
PROMEDIO	12%	23%	50%	54%	36%	20%	2%	3%

Fuente: Construcción del informe

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27 Conmutador: 511 75 05 Medellín - Colombia	20	www.metrosalud.gov.co
---	----	-----------------------





4.5 Evolución de la Evaluación

Los resultados consolidados se representan en la matriz de calor, se cruzan el resultado de la percepción del código de integridad, localizando el resultado en el eje horizontal con el promedio de los resultados globales de los valores localizando la medición en el eje vertical como se observa en la imagen 5.

Imagen 5. 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 apropiación la integridad.	Reforcemos las buenas practicas de integridad	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?	Muy Alto ¿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.	Alto ¡Vamos por buen camino!	¿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	Medio 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%	Tenemos que reforzar totalmente del Código de integridad y las buenas prácticas.	Bajo 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%	Muy Bajo 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 SERVICIO PÚBLICO

-  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%

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

En las cuatros 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 honestidad, diligencia y justicia. La recomendación del instrumento es generar acciones que potencialicen estos valores y sus conductas esperadas, teniendo en cuenta que las debilidades en estos valores se asocian con conductas de corrupción.

5 RECOMENDACIONES

1. Considerar la reactivación del grupo de trabajo de integridad el cual estuvo inactivo durante la vigencia 2023, 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 atención al ciudadano, 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 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. La participación de los servidores en la evaluación realizada en la vigencia 2023 logro que se cumpliera la muestra global calculada excepto por el nivel profesional que apenas se logró un 76% de la calculada, a diferencia de otros años que se había superado las expectativas de participación.
2. Los resultados globales de la evaluación de la percepción de la integridad pueden favorecer que no se tomen acciones a los resultados que están por debajo del promedio logrado especialmente los valores de honestidad, diligencia y justicia cuyas debilidades en las entidades publicas se asocian con la presencia de actos de corrupción.

Edificio El Sacatín – Carrera 50 N° 44-27 Conmutador: 511 75 05 Medellín - Colombia	22	www.metrosalud.gov.co
---	----	--

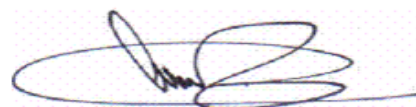
3. La inclusión de preguntas para evaluar la percepción que se tiene por los servidores públicos de las estrategias de comunicación del código de integridad y los valores institucionales obtuvo un nivel alto, 78% en promedio pero, no se logra un cambio significativo frente a la vigencia 2022, lo cual 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.
4. 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.
5. La implementación de todos los componentes de la política de integridad, incluida la gestión del conflicto de interés en conjunto con el plan anticorrupción y atención al ciudadano es prioritario con el fin de fortalecer los 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

23

www.metrosalud.gov.co