



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

INFORME SEGUIMIENTO

GESTION DE CONTROL INTERNO

Código: CI-F-01

Versión:2.0

Vigencia:02/03/2022

Página 1 de 7

INFORME DE SEGUIMIENTO PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD EN LA E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL NIVEL II

OFICINA DE CONTROL INTERNO

Periodo evaluado: I semestre 2024

San Juan del Cesar, 08 de Julio de 2024



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

INFORME SEGUIMIENTO

GESTION DE CONTROL INTERNO

Código: CI-F-01

Versión:2.0

Vigencia:02/03/2022

Página 2 de 7

INFORME DE SEGUIMIENTO A PERCEPCION DE INTEGRIDAD EN LA E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL NIVEL II

1. Objetivo:

Realizar una medición periódica de la implementación y apropiación del Código de Integridad mediante la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros, de sus jefes, de él mismo y de su entidad en general.

2. Encuesta definida por el DAFP para medir la percepción de integridad, y aplicada en la E.S.E. Hospital San Rafael Nivel II:

TEST DE PERCEPCION DE INTEGRIDAD	TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1. Me motiva servir a la sociedad y a mi país, tengo claro que mi trabajo es una vocación y no una forma rápida de resolver mis problemas económicos.				
2. Cuando decidí ser servidor público, me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados.				
3. Como servidor público he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita.				
4. Como servidor público he aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si esta bien o mal para mi entidad y la sociedad.				
5. Como servidor público doy lo mejor de mí todos los días pues tengo claro que represento mi país frente a cualquier persona o empresa.				
6. Un servidor público tiene claro que es referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo cual debe esforzarse para resolver todos los problemas personales o profesionales de forma transparente.				
7. En las entidades del sector público, los trabajadores han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos.				
8. Un servidor público no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consciente que esto trae consecuencias				



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

INFORME SEGUIMIENTO

Código: CI-F-01

Versión:2.0

GESTION DE CONTROL INTERNO

Vigencia:02/03/2022

Página 3 de 7

negativas para la sociedad.				
9. Un servidor público no interviene en los procesos de selección de su entidad para beneficiar a ninguna persona conocida, pues conoce que los cargos se adjudican por meritocracia.				
10. Un abogado que ocupará un cargo en el sector público a decidido entregar una relación de los clientes de los cuales recibió honorarios por trabajos de consultorías.				
11. Un servidor público conoce que, cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes deben ignorarlos y no ayudarlos.				
12. Cuando una persona daña bienes públicos, un servidor público tiene como obligación corregir o llamar la atención de esa persona, pues los recursos destinados a estos bienes son de todos los ciudadanos.				
13. Los servidores públicos han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posición política, ni sexuales, de religión, edad, clase social, etc.				
14. Los servidores públicos han aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás. por lo cual no le incomoda que alguno de sus compañeros corrija su trabajo.				
15. Para ser responsable de sus actos, un servidor público debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal.				
16. Cuando existe un trabajo urgente y un servidor público a terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, pues la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea.				
17. Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesionales en el sector privado, sin embargo está utilizando para su beneficio económico la información que reunió mientras desempeñaba				



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

INFORME SEGUIMIENTO

Código: CI-F-01

Versión:2.0

Vigencia:02/03/2022

Página 4 de 7

GESTION DE CONTROL INTERNO

como servidor público. Él argumenta que esta actuando como haría el resto de la sociedad.				
18. Cuando un servidor público tiene falencia en su trabajo, debe asumirla con responsabilidad. No debe descargar su obligación en los demás, pues esto no genera un compromiso con la entidad y la sociedad.				
19. Un servidor público debe aceptar un trabajo de freelance, pues esto no afecta su horario laboral.				
20. Un servidor público debe proponerle a su nuevo jefe algunos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus obligaciones han sido rezagadas desde que él ingreso a la entidad.				
21. Un servidor público debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando la problemática que se presenta con soluciones fáciles. Cuando la labor sea difícil de resolver, debe ignorarla y no solucionarla.				
22. Cuando un servidor público comisiona regularmente y nota que el valor de sus viáticos son mayores a los gastos que tiene en territorio, debe hospedarse y comer en lugares más costosos con el fin de gastar todos los recursos que le han destinado.				
23. En la reunión semanal de su grupo, el jefe ha notado que uno de sus servidores no cumple con las tareas designadas a tiempo, por lo cual siempre debe pedir ayuda y tiempo adicional para cumplirlas; como es muy amable y genera un clima laboral favorable, el jefe ha decidido acceder a los requisitos de otra persona.				
24. Siempre que sea eficiente, no es tan grave que un servidor público tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo.				
25. Cuando un servidor público es desordenado debe realizar un cronograma de actividades				



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

INFORME SEGUIMIENTO

Código: CI-F-01

Versión:2.0

Vigencia:02/03/2022

Página 5 de 7

GESTION DE CONTROL INTERNO

como método de eficiencia. Así no olvidará ninguna de las obligaciones y las cumplirá a cabalidad.				
26. En su trabajo diario, los servidores públicos deben darle un trato igualitario a todos sus compañeros.				
27. Un servidor público conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión.				
28. En todas las entidades del estado, la meritocracia se ha convertido en la práctica concurrente para la contratación de personal.				
29. Los servidores públicos son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, brindar las mismas oportunidades a todas las personas.				
30. Un servidor público no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo.				

3. Muestra de la encuesta

INGRESO DE PARÁMETROS	
Tamaño de la Población (N)	462
Error Muestral (E)	3%
Proporción de Éxito (P)	3%
Nivel de Confianza	99%
Nivel de Confianza (Z) (1)	2,576

TAMAÑO DE LA MUESTRA

Fórmula 215

Muestra Óptima 147

Formula para poblaciones infinitas

$$n = \frac{z^2 * P * Q}{E^2}$$

Formula para poblaciones finitas

$$n = \frac{P * Q * z^2 * N}{N * E^2 + z^2 * P * Q}$$

Z= Valor de la distribución normal estándar de acuerdo al nivel de confianza
E= Error de muestreo (precisión)
N= Tamaño de la Población
P= Proporción estimada
Q= 1-P



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

INFORME SEGUIMIENTO

Código: CI-F-01

Versión:2.0

GESTION DE CONTROL INTERNO

Vigencia:02/03/2022

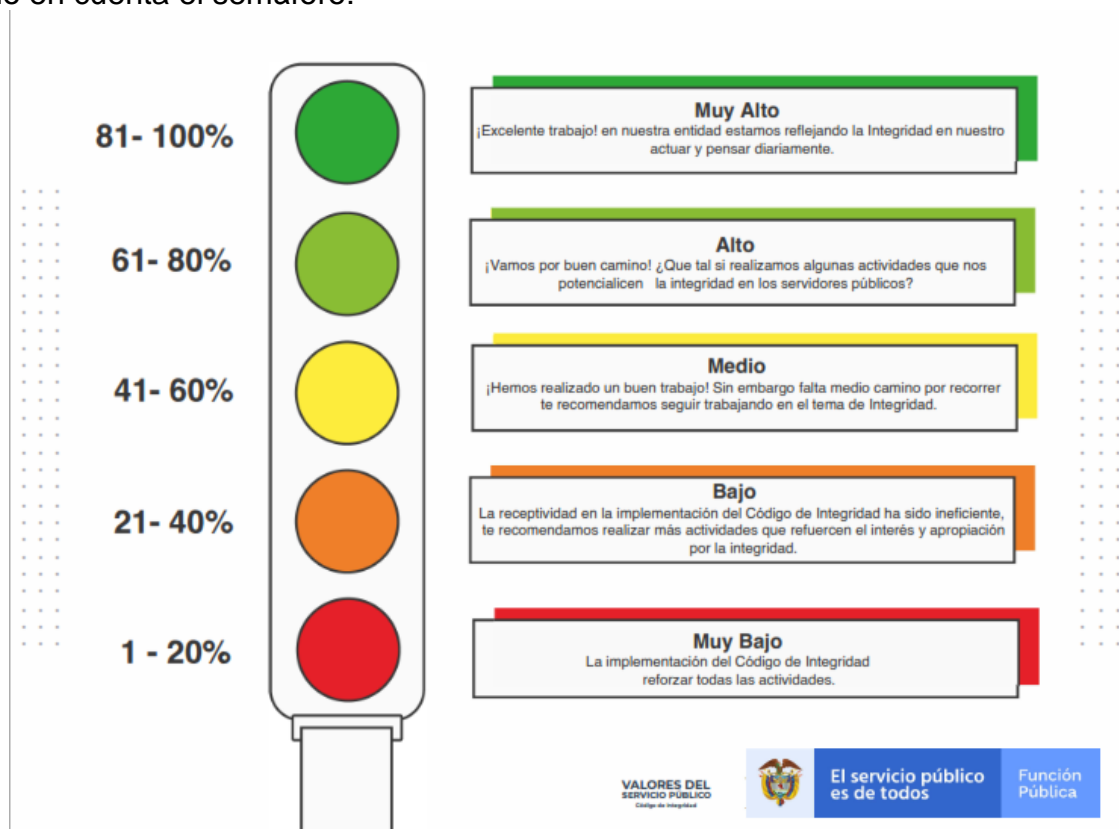
Página 6 de 7

4. Resultados:

	INDICADOR	ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	87%
2	HONESTIDAD	77%
3	RESPECTO	83%
4	COMPROMISO	75%
5	DILIGENCIA	69%
6	JUSTICIA	80%

5. Interpretación:

Teniendo en cuenta el semáforo:



Se puede concluir que en la institución la percepción del código de integridad obtuvo un puntaje de 87% entre los funcionarios de la institución, encontrándose en el semáforo de medición en la luz verde lo que indica que se encuentra en nivel MUY ALTO de comprensión y adherencia.

Detenidamente analizando los valores individualmente se puede concluir que:



NIT:892115010-5
COD: 4465000286

INFORME SEGUIMIENTO

GESTION DE CONTROL INTERNO

Código: CI-F-01

Versión:2.0

Vigencia:02/03/2022

Página 7 de 7

Honestidad: Arroja un porcentaje de 77% indicando en el semáforo que está en nivel Alto; con un 1% de disminución con el segundo semestre del 2023.

Respeto: Arroja un porcentaje de 83% indicando en el semáforo que está en nivel Muy Alto; con un incremento de 2% ante el segundo semestre 2023.

Compromiso: Arroja un porcentaje de 75% indicando en el semáforo que están en nivel Alto; con una disminución de 1% ante la medición del segundo semestre del 2023.

Diligencia: Arroja un porcentaje de 69% indicando en el semáforo que están en nivel Alto; con un aumento de un 1% ante la medición del segundo semestre del 2023.

Justicia: Arroja un porcentaje de 80% indicando en el semáforo que está en nivel Alto; con disminución de 2% ante la medición del segundo semestre del 2023.

6. Recomendaciones:

- Continuar con la sensibilización ante todo el personal de la importancia del código de integridad para el desarrollo de las funciones.
- Realizar campañas educativas de los valores institucionales de los servidores públicos.
- Diseñar una estrategia institucional de la percepción de la integridad, debido a la dificultad de que el personal diligencia la encuesta, por motivo de ser tan extensa.

Atentamente,

ANDREINA IRIARTE MOSQUERA
Asesora de Control Interno