



Garzón, enero 26 de 2026

1. OBJETIVO GENERAL

Realizar el seguimiento y evaluación a la implementación, apropiación y resultados del Código de Integridad y Buen Gobierno de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón (Huila), correspondiente a la vigencia 2025, con el fin de verificar el nivel de conocimiento, interiorización y aplicación de los principios y valores éticos institucionales por parte de los servidores públicos, contratistas y demás partes interesadas, conforme a los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, y la Política de Integridad del Estado Colombiano.

Así mismo, el presente seguimiento busca determinar la efectividad de las acciones adelantadas por la Unidad Funcional de Gestión Humana en materia de socialización, medición y fortalecimiento de la cultura de integridad, identificar oportunidades de mejora, prevenir riesgos asociados a conductas contrarias a la ética pública y contribuir al fortalecimiento de la transparencia, la legalidad, el buen gobierno y la confianza institucional en la gestión del Hospital.

2. PERIODO

El presente informe de seguimiento comprende la vigencia 2025, con corte a 31 de diciembre de 2025, y se elabora con base en la información, soportes y resultados remitidos por la Unidad Funcional de Gestión Humana en enero de 2026, relacionados con la implementación, socialización y medición del Código de Integridad y Buen Gobierno en la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón (Huila).

El seguimiento realizado por la Oficina de Control Interno se enfoca en las actividades ejecutadas durante dicho periodo, así como en los resultados de la medición aplicada a los colaboradores de la E.S.E., los cuales permiten evaluar el nivel de apropiación de los principios, valores y lineamientos éticos institucionales correspondientes a la vigencia objeto de análisis.

3. NORMATIVIDAD O CRITERIOS

El seguimiento a la implementación y medición del Código de Integridad y Buen Gobierno de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón (Huila), correspondiente a la vigencia 2025, se realiza con fundamento en el siguiente marco normativo, técnico y conceptual, aplicable en el ordenamiento jurídico Colombiano:

- Constitución Política de Colombia, en especial los artículos 2, 6, 123, 209 y 269, que establecen los principios de la función administrativa, la responsabilidad de los servidores públicos y la obligatoriedad del sistema de control interno en las entidades públicas.
- Ley 87 de 1993, por la cual se establecen normas para el ejercicio del Control Interno en las entidades del Estado, que asigna a las Oficinas de Control Interno la función de evaluación independiente y seguimiento a los sistemas de control, incluyendo los componentes éticos y de integridad institucional.



INFORME DE SEGUIMIENTO CODIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO 2025
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL
GARZON – HUILA

- Ley 489 de 1998, que regula la organización y funcionamiento de la administración pública, y consagra los principios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia y moralidad administrativa.
- Ley 1437 de 2011 – Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (CPACA), que orienta la actuación administrativa bajo criterios de legalidad, transparencia y responsabilidad.
- Ley 1474 de 2011 – Estatuto Anticorrupción, que establece medidas para prevenir, investigar y sancionar actos de corrupción y promueve mecanismos de integridad y control en la gestión pública.
- Decreto 1499 de 2017, mediante el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y en particular la Política de Integridad, que define los valores del servidor público, la gestión de la ética y la cultura de integridad como eje transversal de la gestión institucional.
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI, integrado al MIPG, especialmente en lo relacionado con el componente de Talento Humano y los principios de Autocontrol, Autorregulación y Autogestión.
- Circular Externa No. 003 de 2018 de la Superintendencia Nacional de Salud, que establece lineamientos sobre medidas de ética, transparencia y buen gobierno para las entidades vigiladas del sector salud.
- Código de Integridad del Servicio Público Colombiano, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, como referente obligatorio para la adopción y fortalecimiento de valores éticos en las entidades públicas.
- Código de Integridad y Buen Gobierno de la E.S.E. Hospital Departamental San Vicente de Paúl, y demás políticas, actos administrativos y lineamientos internos que regulan la conducta ética, el buen gobierno y la gestión institucional.

Estos criterios constituyen el marco de referencia para evaluar el grado de implementación, apropiación y efectividad del Código de Integridad y Buen Gobierno durante la vigencia 2025, así como para formular observaciones, conclusiones y recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la cultura ética, la transparencia y el buen gobierno en la E.S.E.

4. METODOLOGÍA

Para la elaboración del presente informe de seguimiento al Código de Integridad y Buen Gobierno, correspondiente a la vigencia 2025, la Oficina de Control Interno aplicó una metodología de carácter descriptivo, analítico y verificable, orientada a evaluar el nivel de implementación, apropiación y efectividad de los lineamientos éticos institucionales en la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón (Huila).

La metodología empleada comprendió las siguientes etapas:



INFORME DE SEGUIMIENTO CODIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO 2025
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL
GARZON – HUILA

- 1. Revisión documental:** Análisis de la información, soportes y documentos oficiales remitidos por la Unidad Funcional de Gestión Humana, relacionados con la socialización, medición y evaluación del Código de Integridad y Buen Gobierno durante la vigencia 2025, incluyendo certificaciones, informes, instrumentos de medición, bases de datos y resultados consolidados de la encuesta aplicada a los colaboradores de la E.S.E.
- 2. Análisis de la medición aplicada:** Evaluación de los resultados obtenidos a través del instrumento de medición aplicado mediante herramientas digitales (Google Forms), el cual fue dirigido a servidores públicos, contratistas y agremiados de la institución, permitiendo identificar el nivel de conocimiento y apropiación de la misión, visión, principios del MECI, valores del Código de Integridad y Buen Gobierno, así como aspectos relacionados con la integridad y el deber de denuncia de actuaciones irregulares.
- 3. Contraste con el marco normativo:** Verificación del cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Modelo Estándar de Control Interno – MECI, la Política de Integridad del Estado Colombiano y demás normas aplicables, como criterio para valorar la pertinencia y suficiencia de las acciones adelantadas por la entidad.
- 4. Análisis desde la función de Control Interno:** Identificación de fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en la implementación del Código de Integridad y Buen Gobierno, a partir del análisis crítico de los resultados reportados, con enfoque preventivo y de mejora continua, orientado a la mitigación de riesgos éticos y al fortalecimiento de la cultura organizacional.
- 5. Formulación de conclusiones y recomendaciones:** Elaboración de conclusiones y recomendaciones técnicas, objetivas e independientes, dirigidas a la Alta Dirección y a la Unidad Funcional de Gestión Humana, con el propósito de fortalecer la gestión ética, el buen gobierno y la transparencia institucional.

La presente metodología se desarrolló con base en los principios de independencia, objetividad, evidencia y mejora continua que rigen la función de Control Interno en las entidades públicas.

5. SEGUIMIENTO CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025

En desarrollo de la función de evaluación independiente, la Oficina Asesora de Control Interno realizó el seguimiento a la implementación y medición del Código de Integridad y Buen Gobierno de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón (Huila), correspondiente a la vigencia 2025, con fundamento exclusivo en la información oficial remitida por la Unidad Funcional de Gestión Humana, líder del proceso.

5.1 Instrumento y estrategia de medición

Durante la vigencia 2025, la Unidad Funcional de Gestión Humana aplicó un instrumento de medición basado en escala nominal, administrado de manera virtual y remota mediante la plataforma Google Forms, el cual fue difundido a través de correo electrónico institucional y WhatsApp, garantizando igualdad de condiciones para todos los participantes.

Esta estrategia permitió:

1. La trazabilidad de las respuestas.
2. La tabulación automatizada de la información.
3. El análisis técnico de los resultados.
4. La integración de los resultados al Plan de Acción institucional, al PAMEC y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

5.2 Cobertura poblacional y nivel de participación

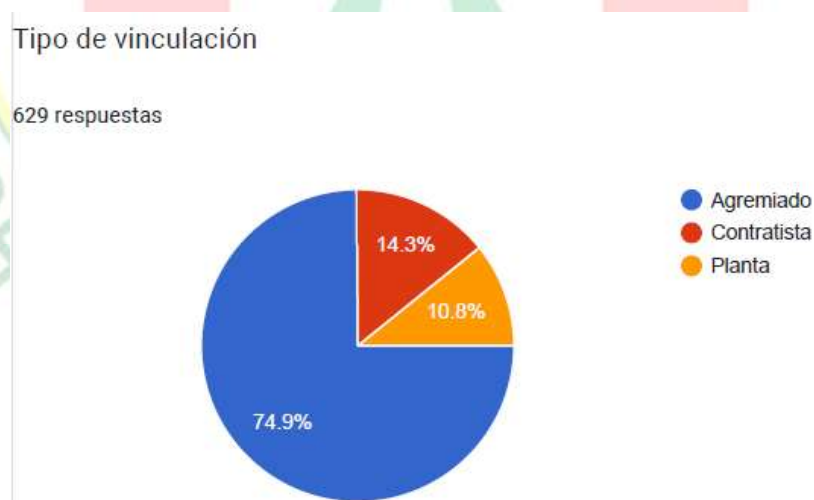
La población objeto de medición estuvo conformada por aproximadamente 645 colaboradores de la E.S.E. Hospital Departamental San Vicente de Paúl. De este universo, 629 colaboradores diligenciaron la encuesta, lo que representa una participación del 97,52%.

Este nivel de participación evidencia:

- Alta cobertura institucional.
- Representatividad de las áreas asistenciales y administrativas.
- Validez estadística de los resultados obtenidos.

5.3 Distribución de los participantes según tipo de vinculación

De las 629 respuestas válidas, la distribución por tipo de vinculación fue la siguiente:

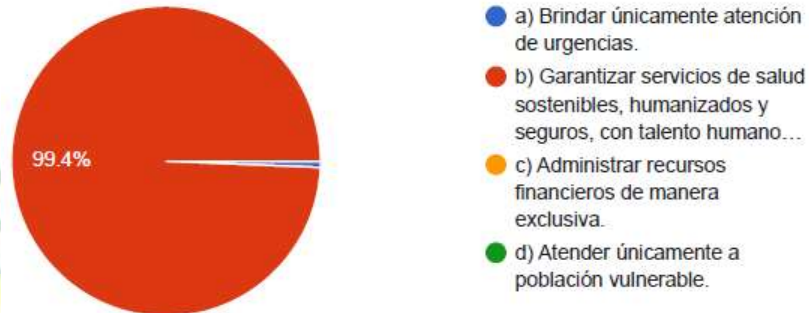


La participación mayoritaria del personal de planta refleja una apropiación sostenida del Código de Integridad en el talento humano con vinculación permanente, lo cual fortalece la continuidad de la cultura ética institucional.

5.4 Conocimiento del direccionamiento estratégico institucional

5.4.1 Misión institucional

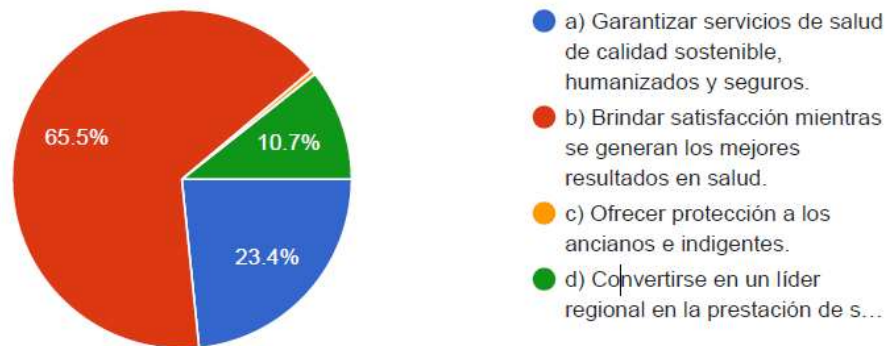
El 99,4% de los participantes identificó correctamente la misión del Hospital, asociándola con la garantía de servicios de salud sostenibles, humanizados y seguros, con talento humano comprometido.



Este resultado evidencia un nivel de apropiación institucional casi total respecto a la razón de ser de la entidad.

5.4.2 Visión institucional

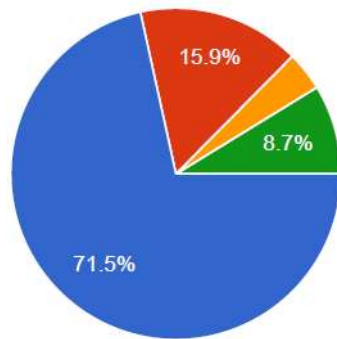
En relación con la visión institucional, los resultados fueron los siguientes:



Los resultados reflejan una comprensión mayoritaria del horizonte estratégico del Hospital, aunque se identifican oportunidades de fortalecimiento conceptual.

5.5 Conocimiento de los principios del Modelo Estándar de Control Interno – MECI

Frente al reconocimiento de los principios del MECI, se obtuvo el siguiente resultado:



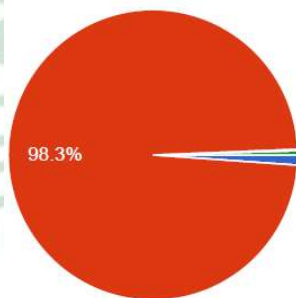
- a) Autogestión, Autorregulación y Autocontrol
- b) Autorregulación, planificación, transparencia
- c) Autocontrol, autoconciencia y adaptabilidad
- d) Transparencia, Autocontrol, autoconciencia

Si bien la mayoría identifica correctamente los principios del modelo, el porcentaje restante evidencia la necesidad de fortalecer su apropiación conceptual y práctica.

5.6 Apropiación de los valores del Código de Integridad

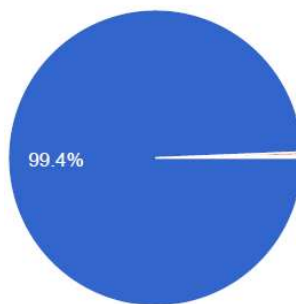
La medición de los valores éticos arrojó los siguientes resultados:

Honestidad 98,3 %



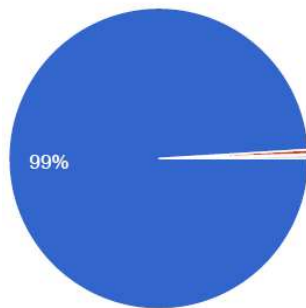
- a) El servidor acepta incentivos y favores si no afectan su trabajo.
- b) Siempre actúa con transparencia, dice la verdad y denuncia irregularidades.
- c) Puede ocultar errores si son pequeños.
- d) Prioriza los intereses familiares en la gestión pública.

Respeto 99,4 %



- a) Tratar con amabilidad y dignidad a todas las personas, sin importar su condición.
- b) Mantener distancia y evitar el diálogo con los ciudadanos.
- c) Dar prioridad a las personas cercanas.
- d) Basar las decisiones en prejuicios o estereotipos.

Diligencia 99 %



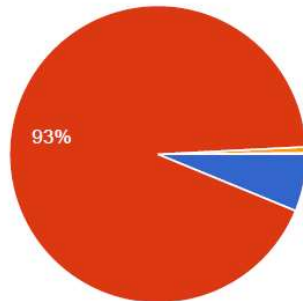
- a) Cumplir con los deberes de forma oportuna, responsable y eficiente.
- b) Delegar todas las tareas en otros compañeros.
- c) Utilizar recursos públicos para asuntos personales.
- d) Evitar el cumplimiento de tiempos establecidos.

Estos resultados permiten establecer un promedio general de apropiación de valores éticos superior al 98%, evidenciando una sólida interiorización del Código de Integridad por parte de los colaboradores.

5.7 Comprensión del objetivo y alcance del Código de Integridad

5.7.1 Objetivo del Código

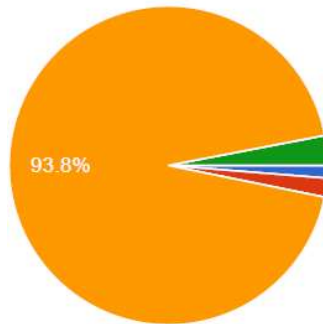
El 93% de los participantes identificó correctamente que el Código de Integridad y Buen Gobierno tiene como finalidad servir de base formativa en principios y valores que orienten la conducta del servidor público.



- a) Garantizar beneficios económicos a los servidores públicos.
- b) Ser la base de formación en principios y valores que guíen la conducta del servidor público.
- c) Regular la contratación con proveedores privados.
- d) Establecer únicamente sanciones disciplinarias.

5.7.2 Destinatarios del Código

El 93,8% señaló que el Código está dirigido a los servidores públicos de la E.S.E. y demás partes interesadas, reafirmando su carácter transversal.

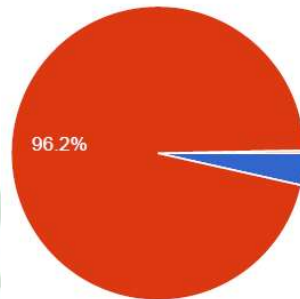


- a) Únicamente a la Junta Directiva.
- b) A proveedores y contratistas externos.
- c) A los servidores públicos de la ESE y demás partes interesadas.
- d) Exclusivamente a la comunidad usuaria.

5.8 Integridad y actuación frente a conductas irregulares

5.8.1 Concepto de integridad

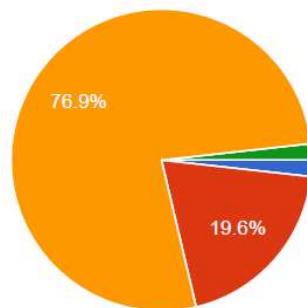
El 96,2% de los encuestados indicó que la integridad implica actuar con rectitud, probidad y honradez en el manejo de los bienes públicos.



- a) Cumplir parcialmente con sus deberes.
- b) Actuar con rectitud, probidad y honradez en el manejo de los bienes públicos.
- c) Buscar beneficios personales en el cargo.
- d) Guardar silencio frente a irregularidades.

5.8.2 Procedimiento frente a actuaciones ilegales

Las respuestas obtenidas fueron las siguientes:



- a) Guardar confidencialidad para proteger a sus compañeros.
- b) Informar únicamente a su jefe inmediato.
- c) Reunir pruebas y denunciar ante la Procuraduría General de la Nación.
- d) Evitar involucrarse en la situación.

Este resultado constituye un foco claro de análisis para Control Interno, al evidenciar que, aunque existe un alto nivel de conocimiento, persiste un margen significativo de desconocimiento del procedimiento formal de denuncia.

6. CONCLUSIONES

1. El seguimiento realizado evidencia que la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón cuenta con un Código de Integridad y Buen Gobierno implementado y operacionalizado durante la vigencia 2025, bajo el liderazgo de la Unidad Funcional de Gestión Humana, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Modelo Estándar de Control Interno – MECI y la Política de Integridad del Estado Colombiano.
2. La cobertura y participación alcanzada en la medición del Código de Integridad y Buen Gobierno fue altamente representativa, con una participación del 97,52% de los colaboradores (629 de aproximadamente 645), lo cual otorga validez técnica y confiabilidad a los resultados obtenidos y permite concluir que la cultura de integridad permea de manera transversal a la mayoría de las áreas y modalidades de vinculación de la entidad.



INFORME DE SEGUIMIENTO CODIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO 2025
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL
GARZON – HUILA

3. Se evidencia un alto nivel de conocimiento y apropiación del direccionamiento estratégico institucional, reflejado en el reconocimiento casi total de la misión institucional (99,4%) y en una comprensión mayoritaria de la visión estratégica (65,5%), lo que demuestra alineación del talento humano con los propósitos misionales del Hospital.
4. En relación con los principios del Modelo Estándar de Control Interno – MECI, si bien el 71,5% de los encuestados identificó correctamente los principios de Autogestión, Autorregulación y Autocontrol, se identifica una brecha de conocimiento en el porcentaje restante, lo cual constituye una oportunidad de fortalecimiento en la comprensión integral del sistema de control interno institucional.
5. Los resultados asociados a los valores del Código de Integridad (Honestidad, Respeto y Diligencia) evidencian una apropiación sólida y generalizada, con porcentajes superiores al 98%, lo que permite concluir que dichos valores se encuentran interiorizados en la cultura organizacional y orientan de manera efectiva la conducta ética de los servidores públicos y demás colaboradores de la E.S.E.
6. El objetivo y alcance del Código de Integridad y Buen Gobierno son ampliamente reconocidos por los participantes, toda vez que más del 93% identifica su carácter formativo y preventivo, así como su aplicabilidad a los servidores públicos y demás partes interesadas, consolidándolo como un instrumento transversal de gestión ética y buen gobierno.
7. En materia de integridad y deber de denuncia, se evidencia que, aunque el 76,9% de los encuestados identifica correctamente la obligación de denunciar ante la autoridad competente, persiste un porcentaje significativo (19,6%) que considera suficiente informar únicamente al jefe inmediato, lo cual representa un riesgo potencial en la aplicación efectiva de los mecanismos formales de denuncia y control de conductas irregulares.
8. Desde la perspectiva de Control Interno, los resultados del seguimiento permiten concluir que la E.S.E. Hospital Departamental San Vicente de Paúl presenta una cultura organizacional orientada a la ética, la transparencia y el buen gobierno, con fortalezas claramente identificadas, así como aspectos puntuales susceptibles de mejora, que deben ser abordados mediante acciones preventivas y de fortalecimiento institucional.
9. Finalmente, el ejercicio de medición y seguimiento realizado durante la vigencia 2025 constituye un insumo estratégico para la mejora continua, al permitir a la Alta Dirección y a los responsables del proceso adoptar decisiones informadas orientadas a mitigar riesgos éticos, fortalecer el autocontrol y consolidar el Sistema de Control Interno de la entidad.

7. RECOMENDACIONES

1. Fortalecer la socialización y capacitación permanente del Código de Integridad y Buen Gobierno, especialmente en lo relacionado con los principios del Modelo Estándar de Control Interno – MECI y su aplicación práctica en el ejercicio diario de las funciones, con el fin de cerrar las brechas de conocimiento identificadas y consolidar el autocontrol, la autorregulación y la autogestión en todos los niveles de la organización.
2. Reforzar los procedimientos institucionales para la denuncia de conductas irregulares, mediante jornadas pedagógicas y estrategias de comunicación claras y accesibles, que permitan a los colaboradores identificar de manera precisa los canales formales, autoridades competentes y garantías existentes para la denuncia, minimizando el riesgo de omisión o manejo inadecuado de situaciones contrarias a la ética pública.



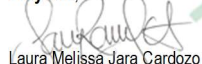
INFORME DE SEGUIMIENTO CODIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO 2025
ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL
GARZON – HUILA

3. Mantener y fortalecer las estrategias de medición periódica del Código de Integridad, asegurando la continuidad de ejercicios de evaluación con amplia cobertura institucional, que permitan realizar análisis comparativos por vigencia, identificar tendencias, medir avances y adoptar acciones de mejora basadas en evidencia objetiva.
4. Articular de manera sistemática los resultados de la medición del Código de Integridad con los instrumentos de planeación y mejora institucional, tales como el Plan de Acción, el PAMEC, la gestión del riesgo y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, garantizando que los hallazgos y oportunidades de mejora se traduzcan en acciones concretas, medibles y verificables.
5. Fortalecer la estrategia de comunicación interna, utilizando diversos canales institucionales para la divulgación permanente de los valores, principios y compromisos éticos del Código de Integridad y Buen Gobierno, promoviendo su aplicación práctica en los procesos asistenciales, administrativos y de apoyo.
6. Promover el liderazgo ético desde la Alta Dirección y los niveles directivos, fomentando el ejemplo institucional como mecanismo clave para la consolidación de la cultura de integridad, el buen gobierno y la confianza organizacional.
7. Realizar seguimiento periódico al cumplimiento de las acciones de mejora derivadas del presente informe, por parte de la Unidad Funcional de Gestión Humana y las demás dependencias involucradas, asegurando la trazabilidad, efectividad y sostenibilidad de las medidas adoptadas.
8. Consolidar el Código de Integridad y Buen Gobierno como un instrumento vivo, dinámico y aplicable, que trascienda la medición formal y se refleje en el comportamiento cotidiano de los servidores públicos, contratistas y demás partes interesadas, fortaleciendo así la transparencia, la legalidad y el buen gobierno en la E.S.E. Hospital Departamental San Vicente de Paúl.

Elaborado por

JAIME ORLANDO GÓMEZ GONZÁLEZ
ASESOR – OFICINA DE CONTROL INTERNO

Proyectó,



Laura Melissa Jara Cardozo
Profesional de apoyo – Oficina de Control Interno