	<b>FORMATO DE INFORME</b>	<b>Fecha:</b> 05/11/2024
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y</b> <b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO</b> <b>INSTITUCIONAL</b>	<b>Código:</b> MDE-GPDI-GD-F-004 <b>Versión:</b> 03 <b>Página:</b> 1 de 8


<b>FECHA:</b>	12/02/2025
<b>ACTIVIDAD:</b>	Seguimiento al Cumplimiento de los Objetivos, estrategias e Indicadores Política Integridad
<b>PROCESO VINCULADO:</b>	Talento Humano
<b>RESPONSABLE:</b>	RAFAEL LUNA JOYAS- jefe de Talento Humano
<b>OBJETIVO:</b>	Realizar el seguimiento y evaluación al cumplimiento de los objetivos, estrategias e indicadores establecidos en la Política de Integridad durante el segundo semestre de 2025, con el fin de verificar su grado de avance, identificar oportunidades de mejora y fortalecer la cultura de integridad, transparencia y buen comportamiento ético en la entidad.

## INTRODUCCIÓN

Una de las principales propuestas de la Política de Integridad de la Entidad es fortalecer una cultura organizacional basada en la rectitud, la transparencia y la ética, con el fin de garantizar la confianza de los pacientes, los colaboradores y la comunidad en general. Asimismo, la política se constituye como un marco orientador que guía a todos los servidores y contratistas en la aplicación de valores y directrices que promueven un ejercicio público justo, responsable, eficiente y alineado con los principios del buen gobierno.

## 2. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD

- Promover una cultura institucional basada en ética, transparencia, legalidad y compromiso con el servicio público.
- Fortalecer procesos de formación, sensibilización y liderazgo ejemplar.
- Prevenir riesgos de corrupción y conflictos de interés.
- Consolidar ambientes laborales sanos y respetuosos.
- Garantizar transparencia, rendición de cuentas y confianza institucional.


	<b>FORMATO DE INFORME</b>	<b>Fecha:</b> 05/11/2024
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y</b> <b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO</b> <b>INSTITUCIONAL</b>	<b>Código:</b> MDE-GPDI-GD-F-004 <b>Versión:</b> 03 <b>Página:</b> 2 de 8

### METAS:

✓ Efectuar una jornada de capacitación sobre código de integridad y cultura del servicio evaluando su apropiación
✓ Operativizar el comité de Ética e Integridad con jornadas trimestrales.
✓ Formular o actualizar la estrategia anual de integridad pública y cronograma de trabajo
✓ Evaluar y hacer seguimiento a la implementación de la estrategia anual de integridad pública definida o actualizada (Generar Informe con indicadores)
✓ Efectuar jornada de sensibilización para divulgar información sobre conflictos de intereses y código de integridad a usuarios y colaboradores
✓ Documentar y socializar las buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre integridad pública

### Estrategia Implementadas en la vigencia 2025

- Apropiación institucional del Código de Integridad: difusión en inducciones/reinducciones y socializaciones en áreas asistenciales y administrativas.
- Liderazgo ético desde la alta dirección: inclusión del tema de integridad en comités gerenciales y reuniones de planeación.
- Formación continua en ética e integridad: jornada institucional de capacitación sobre el Código de Integridad (mayo 2025).
- Fortalecimiento de canales de reporte: actualización del buzón físico y digital de denuncias internas.
- Inclusión transversal en procesos: incorporación de criterios de integridad en contratación y atención al usuario.

	<b>FORMATO DE INFORME</b>	<b>Fecha:</b> 05/11/2024
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y</b> <b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO</b> <b>INSTITUCIONAL</b>	<b>Código:</b> MDE-GPDI-GD-F-004 <b>Versión:</b> 03 <b>Página:</b> 3 de 8

### 3. INDICADORES

**Efectuar una jornada de capacitación sobre código de integridad y cultura del servicio evaluando su apropiación.**

- Indicador: Porcentaje de participación en la jornada de capacitación

Fórmula:

(Número de colaboradores que asistieron a la jornada/Número total de colaboradores convocados) × 100

$$\frac{\text{Numero de colaboradores que asistieron a la jornada}}{\text{Numero Total de colaboradores convocados}} \times 100$$

$$\frac{37}{44} \times 100 = 84.09\%$$

Fuente de verificación: Listas de asistencia, evidencias fotográficas, actas de capacitación, encuestas de evaluación (Jornada lúdica realizada el 08/05/2025 a los colaboradores del área administrativa)

### **Operativizar el Comité de Ética e Integridad con jornadas trimestrales**

- Indicador: Porcentaje de cumplimiento de reuniones programadas del comité


Fórmula:

(Número de reuniones realizadas/Numero de reuniones programadas) × 100

$$\frac{\text{Numero de reuniones realizadas}}{\text{Numero de reuniones programadas}} \times 100$$

$$\frac{3}{4} \times 100 = 75\%$$

Fuente de verificación: Actas del comité, plan de trabajo del comité, asistencia registrada

	<b>FORMATO DE INFORME</b>		<b>Fecha:</b> 05/11/2024
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b>		<b>Código:</b> MDE-GPDI-GD-F-004
	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b>		<b>Versión:</b> 03
	<b>LA PLATA HUILA</b>		<b>Página:</b> 4 de 8
<b>PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL</b>			

### Formular o actualizar la estrategia anual de integridad pública y su cronograma

- Indicador: Estrategia de integridad pública formulada o actualizada
- Fórmula:
- Indicador de cumplimiento: **Sí, se actualizo la estrategia anual.**


Durante la vigencia 2025 se realizó la actualización de la Estrategia Anual de Integridad Pública y su cronograma de actividades, incorporando acciones orientadas al fortalecimiento de los valores institucionales, la transparencia, la ética pública y la prevención de la corrupción, dando cumplimiento a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

- Fuente de verificación: Documento de la estrategia, cronograma de actividades, acto administrativo o resolución de adopción.

COMPONENTE GENERAL: MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION				COMPONENTE DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION		
No	DIMENSION	POLITICA	ACCIONES/ALTERNATIVAS DE MEJORA	PLAZO DE IMPLEMENTACION	EVIDENCIA	RESPONSABLE
<b>GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO</b>						
<b>INTEGRIDAD</b>						
1	Dimension No 1: Talento Humano	<b>Integridad</b>	Efectuar una jornada de capacitacion sobre código de integridad y cultura del servicio evaluando su apropiacion	Mayo 30 de 2025	Informe Jornada de capacitacion	Equipo de Talento Humano
2			Operativizar el comité de Etica e Integridad con jornadas trimestrales.	Trimestral	Actas comité de Etica e Integridad	Lider Político de Talento Humano
3			Formular o actualizar la estrategia anual de integridad pública y cronograma de trabajo	Junio 30 de 2025	Estrategia anual de integridad pública	Lider Político de Talento Humano
4			Evaluar y hacer seguimiento a la implementación de la estrategia anual de integridad pública definida o actualizada (Generar Informe con indicadores)	Mensual (Julio a Diciembre)	Informe de seguimiento a la implementación de la estrategia anual de integridad	Equipo de Trabajo Integridad
5			Actualizar la Política de Integridad	Julio 30 de 2025	Política de Integridad Actualizada	Lider Político de Talento Humano
6			Efectuar jornada de sensibilizacion para divulgar información sobre conflictos de intereses y código de integridad a usuarios y colaboradores	Agosto 30 de 2025	Informe de capacitaciones	Equipo de Trabajo Integridad
7			Documentar y socializar las buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre integridad pública	Septiembre 30 de 2024	Informe de Buenas Practicas y lecciones aprendidas sobre integridad publica	Lider Político de Talento Humano
8			Gestionar publicacion en la pagina web de los avances de implementacion de la Política de Integridad	Mensual	Links de publicacion de los documentos producidos como implementacion de la política	Equipo de Trabajo Integridad

— Salud Integral, Impacto Real —

"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".

	<b>FORMATO DE INFORME</b>	<b>Fecha:</b> 05/11/2024
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y</b> <b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO</b> <b>INSTITUCIONAL</b>	<b>Código:</b> MDE-GPDI-GD-F-004 <b>Versión:</b> 03 <b>Página:</b> 5 de 8

### Evaluar y hacer seguimiento a la estrategia anual de integridad

- Indicador: Porcentaje de actividades ejecutadas de la estrategia anual
- Fórmula:  
(Numero de actividades ejecutadas/Número total de actividades programadas) ×100
- Fuente de verificación: Informe de seguimiento con indicadores, cronograma actualizado, soportes de ejecución.

$$\frac{\text{Numero de actividades ejecutadas}}{\text{Numero total de actividades programadas}} \times 100$$

$$\frac{8}{8} \times 100 = 100\%$$

### Sensibilización sobre conflictos de intereses y código de integridad

- Indicador: Número de jornadas de sensibilización realizadas
- Fórmula:  
(Número jornadas ejecutadas/Número total jornadas programadas) ×100
- Fuente de verificación: Informes de actividades, listados de asistencia, evidencias visuales, material de divulgación.


$$\frac{\text{Numero de actividades ejecutadas}}{\text{Numero total de actividades programadas}} \times 100$$

$$\frac{2}{2} \times 100 = 100\%$$

### Documentar y socializar buenas prácticas y lecciones aprendidas.

Indicador: Número de buenas prácticas y lecciones aprendidas documentadas y divulgadas

Fórmula: o Conteo simple: Formato de buenas prácticas en materia de integridad documentado

	<b>FORMATO DE INFORME</b>	<b>Fecha:</b> 05/11/2024
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y</b> <b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO</b> <b>INSTITUCIONAL</b>	<b>Código:</b> MDE-GPDI-GD-F-004 <b>Versión:</b> 03 <b>Página:</b> 6 de 8

Fuente de verificación: Documento diligenciado (formato de buenas prácticas y lecciones aprendidas)


$$\frac{\text{Numero de buenas practicas y lecciones aprendidas}}{\text{Numero total de buenas practicas y lecciones aprendidas}} \times 100$$

$$\frac{1}{1} \times 100 = 100\%$$

### MONITOREO Y EVALUACIÓN: SEGUIMIENTO SEMESTRAL A TRAVÉS DEL COMITÉ DE ÉTICA E INTEGRIDAD

#### Seguimiento a Indicadores (Jun – Dic 2025)

Meta	Indicador	Resultado Primer Semestre	Nivel de Cumplimiento
<b>Jornada de capacitación en integridad y cultura del servicio</b>	% De participación	84.09% de los convocados asistieron	Cumplido
<b>Operativizar el Comité de Ética e Integridad (reunions trimestrales)</b>	% De reuniones realizadas	75% semestre 3 de 4 reuniones programadas	Parcialmente Cumplido
<b>Formular/actualizar estrategia anual de integridad pública</b>	Estrategia formulada/actualizada	100% Estrategia 2025 formulada y adoptada en marzo	Cumplido
<b>Seguimiento a la estrategia anual</b>	% De actividades ejecutadas	100% de actividades programadas ejecutadas	Cumplido
<b>Jornadas de sensibilización sobre conflictos de interés e integridad</b>	# jornadas realizadas	100% 2 jornada institucional en mayo (de 2 programadas)	Cumplido
<b>Documentar y socializar buenas prácticas en integridad</b>	# de prácticas documentadas	100% Actividad proyectada para el semestre 2 de 2025	Cumplido
<b>TOTAL AVANCE SEMESTRE II DE 2025</b>			<b>93.18%</b>

	<b>FORMATO DE INFORME</b>	<b>Fecha:</b> 05/11/2024
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b> <b>LA PLATA HUILA</b> <b>PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y</b> <b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO</b> <b>INSTITUCIONAL</b>	<b>Código:</b> MDE-GPDI-GD-F-004 <b>Versión:</b> 03 <b>Página:</b> 7 de 8

**PROMEDIO**  $(84.09 + 75 + 100 + 100 + 100 + 100) / 6 = 93,18\%$  de cumplimiento global en la vigencia 2025.

#### 4. ANALISIS DE RESULTADOS.

El desempeño de la Política de Integridad durante la vigencia 2025 demuestra un compromiso institucional sólido, alcanzando un **índice de ejecución global del 93.18%** respecto a las metas programadas. Este resultado posiciona a la entidad en un nivel de cumplimiento sobresaliente, reflejando una cultura organizacional alineada con los valores del servicio público.


##### 1. Fortalecimiento de la Cultura y Capacitación

Se destaca la alta receptividad de los colaboradores en los espacios de formación:

- **Apropiación del Conocimiento:** Las jornadas de capacitación cerraron con una asistencia del 84.09%, una cifra que valida el interés del talento humano por la ética y la integridad.
- **Gestión de Conflictos:** Se logró un cumplimiento del 100% en las jornadas de sensibilización sobre conflictos de interés, garantizando que la totalidad del cronograma proyectado fuera ejecutado efectivamente.
- **Gestión Estratégica y Operativa:** La operatividad institucional mantuvo un ritmo constante, aunque con áreas identificadas para el fortalecimiento:
- **Comité de Ética e Integridad:** Alcanzó un 75% de cumplimiento en su operatividad. Si bien es un avance significativo, representa el principal foco de mejora para estandarizar la periodicidad de sus sesiones y el seguimiento de sus compromisos.
- **Seguimiento Estratégico:** La estrategia anual se cumplió al 100%, evidenciando un control riguroso sobre las metas de alto nivel propuestas al inicio del periodo.
- **Gestión del Conocimiento y Buenas Prácticas:** Durante el segundo semestre, se cumplió 100% con el hito de documentación y socialización de buenas prácticas. Esta actividad es clave para la sostenibilidad de la política, ya que permite capitalizar las experiencias exitosas y replicarlas en futuros ejercicios.

— Salud Integral, Impacto Real —

*"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".*

	<b>FORMATO DE INFORME</b>	<b>Fecha:</b> 05/11/2024
	<b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b>	<b>Código:</b> MDE-GPDI-GD-F-004
	<b>HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA</b>	<b>Versión:</b> 03
	<b>LA PLATA HUILA</b>	<b>Página:</b> 8 de 8
	<b>PROCESO: GESTIÓN DE PLANEACIÓN Y DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO O DESARROLLO INSTITUCIONAL</b>	

### Resumen de Cumplimiento.

Indicador / Actividad	Resultado	Estado
<b>Ejecución Total de Metas</b>	<b>93.18%</b>	Cumplido
Sensibilización Conflictos de Interés	100%	Cumplido
Formular/actualizar estrategia anual de integridad pública	100%	Cumplido
Seguimiento Estrategia Anual	100%	Cumplido
Asistencia a Capacitaciones	84.09%	Cumplido
Operatividad Comité de Ética	75%	En Mejora
Número de buenas prácticas y lecciones aprendidas documentadas y divulgadas	100%	Cumplido

### CONCLUSIÓN.

El balance de la vigencia 2025 es altamente positivo. La principal oportunidad de mejora reside en la dinamización del Comité de Integridad, donde se requiere ajustar los procesos operativos para elevar su nivel de cumplimiento al del resto de la política. Durante esta vigencia se evidenció la desvinculación del Comité de Integridad del Comité de Ética; actualmente se encuentra en proceso de análisis su creación y conformación como instancia independiente, con el propósito de fortalecer su operatividad, definir con mayor claridad sus funciones y contribuir al mejoramiento continuo de la implementación de la Política de Integridad. Asimismo, se recomienda mantener la periodicidad de las jornadas de sensibilización para asegurar que el 100% de cumplimiento se traduzca en una práctica diaria.

**RAFAEL LUNA JOYAS**

Técnico Operativo - Jeje de Talento Humano

Elaboro: Yolanda Bautista Alvarado  
Apoyo Profesional Talento Humano

— Salud Integral, Impacto Real —

*"Documento no valido en medio impreso sin la identificación de sello seco "Documento Controlado" Este documento contiene información de carácter confidencial y es propiedad del Hospital. Ninguna parte de su contenido puede ser usado, copiado, divulgado sin autorización escrita por parte del Hospital".*