

**EVALUACIÓN DE LA APROPIACIÓN E IMPACTO DEL CÓDIGO DE
INTEGRIDAD EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS DE LA
SECRETARÍA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL DEL MUNICIPIO DE
MONTERÍA**

MARIA JIMENA TEJADA DIAZ



**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE SALUD PÚBLICA
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SALUD
MUNICIPIO, CÓRDOBA
2022-2**

**EVALUACIÓN DE LA APROPIACIÓN E IMPACTO DEL CÓDIGO DE
INTEGRIDAD EN LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS DE LA
SECRETARÍA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL DEL MUNICIPIO DE
MONTERÍA**

MARIA JIMENA TEJADA DIAZ

**Trabajo de grado práctica empresarial para optar el título de Administradora
en Salud**

**Director: EDUIN ENRIQUE ROJAS GONZALEZ
Administrador de Servicios de Salud. Esp. Msc**



**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DEPARTAMENTO DE SALUD PÚBLICA
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN EN SALUD
MONTERÍA, CÓRDOBA
2022-2**

NOTA DE ACEPTACIÓN

Firma del presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Montería, 16 de diciembre de 2022

DEDICATORIA

Dedico el resultado de este trabajo primeramente a Dios y a toda mi familia. Principalmente, a mis padres y hermano que me apoyaron y acompañaron en los momentos malos y buenos que gracias a ellos aprendí a afrontar las dificultades y ser perseverante, gracias a ellos soy la persona que soy hoy, mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño. Todo esto con una enorme dosis de amor y sin pedir nada a cambio.

También, quiero dedicarle este trabajo a mi hija Fernanda. Su nacimiento, sin duda ella es lo mejor que me ha pasado, y ha llegado en el momento justo para darme el último empujón que me faltaba para terminar el proyecto.

A la Secretaría de Salud y Seguridad Social por permitirme realizar mis prácticas allí y así poner en práctica los conocimientos adquiridos durante mi formación y darme la oportunidad de adquirir nuevos que será de gran ayuda para mi vida profesional y personal.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, primeramente, quien en su infinita misericordia y bondad hace posible todas las cosas. Él es quien me ha permitido llegar hasta este punto de mi vida profesional y personal, ayudándome a cumplir mis objetivos siendo mi guía y apoyo en los momentos de dificultad; a mis padres José Luis Tejada Y Johana Díaz por ser ese apoyo incondicional en cada una de las etapas de mi vida, son un pilar fundamental al igual que mi hija Fernanda Altamiranda quien es mi motivación principal.

Agradezco a la Secretaría de Salud y Seguridad Social por abrirme sus puertas y permitirme realizar mis prácticas empresariales, suministrándome toda la información y conocimientos necesarios para mi crecimiento profesional, al personal de la secretaría por el apoyo, amabilidad y disponibilidad que me brindaron durante mi estancia en la institución.

A mis amigas y compañeras que hicieron parte de mi formación académica, por su apoyo, colaboración y acompañamiento.

Agradezco a mi director de práctica, el docente Eduin Enrique Rojas González quien fue una guía durante mi proceso de prácticas afianzando mis conocimientos. A la Universidad de Córdoba, por la formación recibida por parte de sus docentes.

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	13
2. OBJETIVOS.....	16
2.1 OBJETIVO GENERAL	16
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
3. RESEÑA HISTÓRICA DE LA INSTITUCIÓN.....	17
4. ASPECTOS CORPORATIVOS.....	18
4.1 PROPÓSITOS GENERALES	18
4.2 MISIÓN	18
4.3 VISIÓN.....	18
4.4 VALORES INSTITUCIONALES	19
4.5 PORTAFOLIO DE SERVICIOS	20
4.5.1 Funciones generales.....	20
4.5.2 Sistema de régimen	22
4.5.3 Con relación a salud pública	22
5. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA Y UNIDAD FUNCIONAL.....	24
5.1 ORGANIGRAMA.....	24
5.2 MAPA DE PROCESOS.....	25
6. NECESIDAD DETECTADA	27
7. MARCO REFERENCIAL.....	28
7.1 MARCO TEÓRICO	28

7.2 MARCO CONCEPTUAL	29
7.3 MARCO LEGAL	30
8. METODOLOGÍA	32
8.1 TIPO DE ESTUDIO.....	32
8.2 ESCENARIO DE ESTUDIO	32
8.3 MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	32
8.4 TIPO DE MUESTREO Y CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA	33
8.5 PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	35
8.6 PLAN PARA LA TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS	35
8.7 ASPECTOS ÉTICOS Y LEGISLATIVOS	35
9. RESULTADOS OBTENIDOS.....	37
9.1 ANALIZAR LOS COMPORTAMIENTOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y CONTRATISTAS EN EL DENTRO DE UN MARCO DE HONESTIDAD, IGUALDAD, INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA.....	37
9.2 ESTUDIAR LAS ACTITUDES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS EN EL EJERCICIO DE SU LABOR DENTRO Y FUERA DE LA ENTIDAD.....	44
9.3 DEMOSTRAR LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRALIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS DE LA SECRETARÍA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL DEL MUNICIPIO DE MONTERÍA.....	51
10. CONCLUSIÓN	53
11. RECOMENDACIONES.....	55
12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
ANEXOS.....	60

LISTA DE FIGURAS

	Pag.
Figura 1 .Organigrama Secretaría de Salud y Seguridad Social Municipal.....	24
Figura 2 . Mapa de procesos Secretaría de Salud y Seguridad Social Municipal. .	25
Figura 3 . Fórmula para cálculo de la muestra	33
Figura 4 . Practica de los valores promulgados en la entidad	37
Figura 5 . Cumplimiento en las ordenes o funciones del servidor publico.....	38
Figura 6 . Discriminación a los compañeros por sus creencias y cultura	39
Figura 7 . Comportamientos frente a insultos del jefe.	40
Figura 8 . Desempeño de los servidores públicos.....	41
Figura 9 . Meritocracia en los procesos de selección.....	42
Figura 10 . Trato digno a todos los compañeros	43
Figura 11 . Motivación hacia el servicio a la sociedad	44
Figura 12 . Deber y compromiso de los funcionarios frente a cualquier persona o empresa	45
Figura 13 . Intereses externos en las labores de su cargo.....	46
Figura 14 . Cronograma de actividades como método de eficiencia	47
Figura 15 . Actitudes frente a reclamos emocionales fuertes.....	48
Figura 16 . Cuidado de los bienes públicos	49
Figura 17 . Actitud con el ciudadano u compañero de trabajo	50
Figura 18 . Estadística de evaluación/ Semáforo test.	51

LISTA DE TABLAS

	Paq.
Tabla 1. DOFA Secretaría de Salud/ Talento Humano.....	27
Tabla 3. Escala de evaluación.....	52

LISTA DE ANEXOS

	pág.
Anexo A. Cuestionario de preguntas	61
Anexo B. Formato análisis de encuesta.....	66
Anexo C. Tabulación resultados de la encuesta	67

RESUMEN

Introducción: Para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no solo basta con aplicar normas e instrumentos técnicos, sino que también exista un compromiso integro por parte de los servidores en su actuar diario. De esta forma se considera indispensable acompañar y respaldar las políticas públicas, técnicas y normativas que genere conciencia en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y ciudadanos (Código de Integridad del Servicio Público Contaduría General de la Nación, 2020). El *Objetivo* de este documento es evaluar la apropiación e impacto del código de integridad en los servidores públicos y contratistas de la Secretaría de Salud y Seguridad Social del municipio de Montería; como *metodología* se desarrollo un estudio descriptivo transversal, cuantitativo en el municipio de Montería, la población a estudiar serán los servidores públicos y contratistas de la Secretaría de Salud y Seguridad Social de Montería, por medio de una encuesta adaptada de la herramienta “Manual de evaluación y seguimiento” (Anexo 1) brindada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) con el fin de realizar un diagnóstico sobre la apropiación e impacto del Código de Integridad en los servidores públicos y contratistas de la Secretaría de Salud y Seguridad Social, dicha encuesta cuenta con 15 preguntas cerradas y aplicadas a los 7 servidores públicos y 110 contratistas de la Secretaría de Salud y Seguridad Social de Montería.

Palabras clave: Código de integridad, contratistas servidores públicos, evaluación.

ABSTRACT

Introduction: To achieve complete organizations and public servants, it is not only enough to apply technical standards and instruments, but also that there is an integral commitment on the part of the servers in their daily activities. In this way, it is considered essential to accompany and support public, technical and regulatory policies that generate awareness in the perceptions, attitudes and behaviors of public servants and citizens (Public Service Integrity Code, National Accounts, 2020). The objective of this document is to evaluate the appropriation and impact of the integrity code on public servants and contractors of the Ministry of Health and Social Security of the municipality of Montería; as a methodology a cross-sectional descriptive study was developed, in the municipality of Montería, the population to be studied will be public servants and contractors of the Ministry of Health and Social Security of Montería, through a survey adapted from the tool "Manual of evaluation and monitoring" (Annex 1) provided by the Administrative Department of the Public Service (DAFP) in order to make a diagnosis on the appropriation and impact of the Code of Integrity on public servants and contractors of the Ministry of Health and Social Security, This survey has 15 questions closed and applied to the 7 public servants and 110 contractors of the Ministry of Health and Social Security of Montería.

Keywords: Integrity code, public service contractors, evaluation.

1. INTRODUCCIÓN

Se conoce que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) desde mediados de 1990 han fomentado la política de integridad en el sector público como una estrategia efectiva para mejorar la eficiencia y calidad de los servicios del Estado, para así generar más confianza entre los ciudadanos sobre el mismo (Función Pública, 2018).

Los servidores públicos son aquellas personas que hacen parte de las corporaciones públicas, empleados del estado; estas personas están al servicio del estado y de la comunidad, sus funciones son designadas por la constitución. La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio (Constitución Política de Colombia, 1991).

El servidor público implica y requiere de un comportamiento especial, un deber-ser particular, actuando de una manera específica bajo el sentido de lo público (Código de Integridad del Servicio Público, 2018).

Es por esto, que para lograr organizaciones y servidores públicos íntegros no solo basta con aplicar normas e instrumentos técnicos, sino que también exista un compromiso por parte de los servidores actuando íntegramente diariamente. De esta forma se considera indispensable acompañar y respaldar las políticas públicas, técnicas y normativas que genere conciencia en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y ciudadanos (Código de Integridad del Servicio Público Contaduría General de la Nación, 2020).

El Código de integridad es una estrategia innovadora que busca generar un cambio cultural, sistematizando, de manera pedagógica y sencilla, una guía de cómo deben ser y obrar los servidores públicos, simbolizando esos valores en su actuar diario para que así sean identificados por todos los colombianos (Código de Integridad del Servicio Público, 2018).

En este sentido el Congreso de Colombia por medio de la Ley 2016 de 2020 establece el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano con la finalidad de que este sea adoptado e implementado por todas las entidades del Estado a nivel nacional, territorial y en todas las ramas del poder público, brindando también autonomía para que lo complementen si lo consideran necesario, pero respetando y no dejando de lado los valores que ya están contemplados (Función Pública, 2020).

La Alcaldía de Montería, dando cumplimiento al Decreto Nacional 1499 de 2017 Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y a la Ley 2016 de 2020 en donde se determina que es responsabilidad de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial, en todas las ramas del poder público, adoptar e implementar el Código de Integridad del Servicio Público es por esto que por medio de la Resolución 0297 de 2018 la Alcaldía de Montería adopta el código de integridad; sin embargo, se desconoce que en la Secretaría de Salud y Seguridad Social exista un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código de Integridad, que demuestre la apropiación y el impacto que este tiene sobre los servidores públicos y contratistas.

A raíz de este análisis, se logró determinar que una buena apropiación del código de integridad traerá consigo que todos los servidores públicos y contratistas de la entidad asuman y cumplan de manera consciente y responsable, los principios, valores y directrices éticas establecidas por la entidad.

Por lo tanto, la presente práctica empresarial tiene como propósito evaluar la apropiación e impacto del código de integridad en los servidores públicos y contratistas de la Secretaría de Salud y Seguridad Social del Municipio de Montería, se evaluará las acciones realizadas por los servidores de la entidad, lo que permitirá conocer el estado actual de la apropiación del código por medio del análisis de seis indicadores de percepción y así determinar en donde se debe aplicar un plan de mejora de la gestión que va dirigida a la ciudadanía en general y alcanzar las metas

institucionales; justificado por el artículo 2.2.22.3.3 del Decreto 1499 de 2017 donde señala que uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG es “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas” (El Presidente De La República De Colombia, 2017).

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Evaluar la apropiación e impacto del código de integridad en los servidores públicos y contratistas de la Secretaría de Salud y Seguridad Social del municipio de Montería – Córdoba 2022.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar los comportamientos de los funcionarios públicos y contratistas dentro de un marco de honestidad, igualdad, integridad y transparencia.
- Estudiar las actitudes de los servidores públicos y contratistas en el ejercicio de su labor dentro y fuera de la entidad.
- Demostrar la aplicación del código de integridad de los servidores públicos y contratistas de la Secretaría de Salud y Seguridad Social del municipio de Montería

3. RESEÑA HISTÓRICA DE LA INSTITUCIÓN

La Secretaría de Salud y Seguridad Social del municipio de Montería fue creada mediante Decreto Nro. 085 de fecha 30 de junio de 1988, durante el período de gobierno del doctor Jesús María López Gómez; su creación obedeció a los cambios administrativos, políticos, sociales y fiscales del país y a la necesidad de ofrecer servicios de salud del primer nivel a una amplia población marginal que carecía de centros de atención debido a que el Hospital San Jerónimo, institución encargada del primer nivel, no amplió su red de servicios en las últimas década acorde con el crecimiento de la ciudad, además habían varios corregimientos con una amplia área de influencia sin atención primaria.

El proceso de crecimiento de la Secretaría de Salud estuvo apoyado por la Ley 10 de 1990, quien inicia el proceso de descentralización administrativa en salud y la ley 60 de 1993 quien asigna responsabilidades a los entes territoriales, y sus recursos financieros, apoyado con la ley 100 de 1993 que ordena la transformación del sector salud.

4. ASPECTOS CORPORATIVOS

4.1 PROPÓSITOS GENERALES

La Secretaría de Salud Municipal de Montería, planea, organiza, dirige y controla la aplicación de los recursos disponibles para mejorar y mantener la salud de la población del Municipio de Montería, así como también el de dirigir el Sistema Municipal de Salud y propender por el desarrollo de la estrategia de atención en los servicios de salud.

4.2 MISIÓN

Coordinar simultáneamente con el despacho del señor alcalde todos aquellos programas y proyectos de carácter general que en beneficio de la comunidad se desarrollen, sirviendo a su vez de enlace y apoyo con todas las unidades administrativas para trabajar de manera conjunta y participativa para integrar esfuerzos que logren la consecución de las metas institucionales de la entidad.

4.3 VISIÓN

Consolidarse como la dependencia de apoyo y liderazgo en la coordinación y ejecución de las acciones de carácter administrativo y las relaciones con las diferentes dependencias de la administración municipal y la comunidad en general.

En el 2025 la Secretaría de Salud y Seguridad Social Municipal será una entidad autónoma, líder en la coordinación y ejecución de acciones administrativas, reconocida por el cumplimiento de estándares superiores de calidad, capaz de promover el desarrollo integral en salud de la población.

4.4 VALORES INSTITUCIONALES

Forman la cultura de la entidad municipal, con los cuales nos identifican en el entorno social y constituyen el fundamento ético para alcanzar la misión, guían las normas de conducta, el estilo de dirección, y la relación con servidores, clientes y otros colaboradores.

Respeto

El Servidor Público será honesto en el cumplimiento de sus deberes; a mayor jerarquía mayor será su responsabilidad en el acatamiento de las disposiciones de este Modelo, para cumplir con eficacia y eficiencia los deberes que les han sido confiados.

Responsabilidad.

El Servidor Público será honesto en el cumplimiento de sus deberes; a mayor jerarquía mayor será su responsabilidad en el acatamiento de las disposiciones de este Modelo, para cumplir con eficacia y eficiencia los deberes que les han sido confiados.

Probidad

El Servidor Público actuará con rectitud y honradez, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí por interpuesta persona. También estará obligado a exteriorizar una conducta honesta.

Temperancia

El Servidor Público sopesará con prudencia las críticas que reciba de la ciudadanía, con el fin de evaluarlas y determinar los correctivos a los que hubiere lugar cuando éstas tengan base sólida.

Transparencia

El Servidor Público actuará con pleno conocimiento de las materias sometidas a su consideración, con la misma diligencia que un buen administrador emplearía para con sus propios bienes. El ejercicio de la función de la Administración Pública inspirará confianza en la Comunidad, evitará acciones que pudieran poner en riesgo la finalidad social, el Patrimonio del Estado, y la imagen que debe tener la sociedad respecto de sus servidores. Igualmente, facilitará la divulgación pública de información pertinente para los ciudadanos.

Justicia

El Servidor público tendrá permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, tanto en sus relaciones con el Estado, como con los ciudadanos, superiores y subordinados. Esto le implica mantener relaciones fundadas en la imparcialidad; es decir, un trato igual para con todos.

4.5 PORTAFOLIO DE SERVICIOS

4.5.1 Funciones generales

- Asesorar al Alcalde en los asuntos relativos a las acciones Municipales para el fomento y prevención de la salud, control, tratamiento y rehabilitación del enfermo, control y protección del medio ambiente.
- Contribuir a la formulación y adopción de los planes, programas y proyectos del sector salud en el Municipio, en armonía con las políticas, planes y programas Departamentales y Nacionales.
- Desarrollar planes de formación, adiestramiento y perfeccionamiento del personal de salud en coordinación con las entidades del mismo sector.

- Controlar, en coordinación con las entidades del sector o de otros sectores que inciden en la salud, los factores de riesgo referentes al estado de salud - enfermedad de la población.
- Desarrollar labores de inspección, vigilancia y control de las instituciones que presten servicios de salud en el Municipio.
- Preparar, ejecutar y proponer a las autoridades competentes programas de saneamiento, prevención y control de enfermedades transmisibles, agudas, crónicas y planes para fomento de salud.
- Estimular la participación comunitaria en salud dentro del Municipio, en los términos fijados por la Ley.
- Orientar la elaboración del presupuesto en respuesta a los planes, programas y proyectos previstos en el plan de desarrollo e inversión del Municipio.
- Dirigir, coordinar y controlar el funcionamiento de las dependencias de la Secretaría de Salud.
- Evaluar periódicamente el desarrollo de los planes, programas, proyectos y presupuestos de salud en el Municipio.
- Asistir por derecho propio o por delegación a las juntas, consejos, comités que determinen las disposiciones legales vigentes en el Municipio o del Ministerio de Salud.
- Designar los representantes en las juntas, consejos, comités que le correspondan a la secretaría de Salud en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes.
- Vigilar y controlar la captación de los recursos locales, departamentales, nacionales y de otras entidades públicas y privadas que tienen destinación específica para el sector salud en el Municipio.
- Formular las recomendaciones pertinentes que conduzcan al fortalecimiento de las rentas propias como fuente de financiación del sector salud a nivel Municipal.
- Hacer parte de la junta de red pública Municipal

4.5.2 Sistema de régimen

- Velar por la afiliación al sistema de seguridad social en salud en los regímenes contributivo y subsidiado.
- Ejercer el control sobre la convocatoria pública de los beneficiarios con derecho al subsidio de salud que fueron afiliados a las diferentes ARS para que ejerzan su derecho a la libre escogencia de administradora del régimen subsidiado, ARS, de conformidad con los requerimientos legales.
- Entregar a cada una de las administradoras del régimen subsidiado autorizadas para operar en el Municipio, el listado de beneficiarios que fueron afiliados forzosamente, para recibir el subsidio, con el propósito de que realicen su promoción de servicios.
- Garantizar la afiliación en las administradoras del régimen subsidiado, a los beneficiarios que fueron afiliados utilizando la figura de afiliación forzosa y que decidan cambiar de ARS.
- Mantener el listado actualizado de personas inscritas, por cada una de las administradoras del régimen subsidiado.
- Adelantar los respectivos ajustes a los contratos suscritos con las administradoras del régimen subsidiado, derivados de la aplicación de los numerales anteriores.
- Cumplir con las funciones de vigilancia y control relacionados con la implementación del régimen subsidiado que le corresponden de conformidad con la ley.

4.5.3 Con relación a salud pública

- Coordinar la formulación, ejecución y evaluación de las acciones de Salud Pública en el Municipio según lineamientos del Ministerio de Protección Social.
- Realizar seguimiento a todos los procesos de Salud Pública del Municipio mediante la supervisión y control de los mismos.

- Vigilar el correcto uso de los recursos financieros del PAB Municipal.
- Para efectos de desembolsos de órdenes de pago por concepto de ejecución del PAB, expedir certificado de satisfacción y cumplimiento de las actividades de cada proyecto.
- Rendir informes trimestrales administrativos, técnicos y financieros e interventorías, al asesor designado por la Secretaría de Salud Departamental.
- Coordinar y liderar de manera permanente el funcionamiento del Comité Técnico del PAB, mediante el trabajo en equipo en la elaboración y seguimiento de los proyectos del PAB.
- Convocar al COVE Municipal para la reunión ordinaria y de manera extraordinaria cuando se requiera.
- Mantener comunicación con el (la) asesor(a) Departamental designado por la Secretaría de Salud Departamental.
- Asistir a todas las actividades de formación, orientación, capacitación y actualización en Salud pública que convoque la Secretaría de Salud Departamental y replicar la información al Comité Técnico del PAB.
- Coordinar la actualización anual del diagnóstico de Salud Municipal.
- Conocer y actualizarse permanentemente en los lineamientos Nacionales y Departamentales para la ejecución de las acciones de Salud Pública.
- Capacitar al Consejo Territorial de Seguridad Social en Salud – CTSSS – en los lineamientos Nacionales y Departamentales para la ejecución de los componentes de Salud Pública a nivel Municipal, de tal forma que se asuma, con consentimiento informado, la aprobación de los PAB Municipales.
- Garantizar el desarrollo permanente del proceso de Vigilancia en Salud Pública, según POA formulado y lineamientos vigentes y presentar informes trimestrales de dicho proceso.
- Coordinar la permanente actualización del Software de VSP, implementados en el Municipio y enviar, de forma trimestral, los avances a la Secretaría de Salud Departamental.

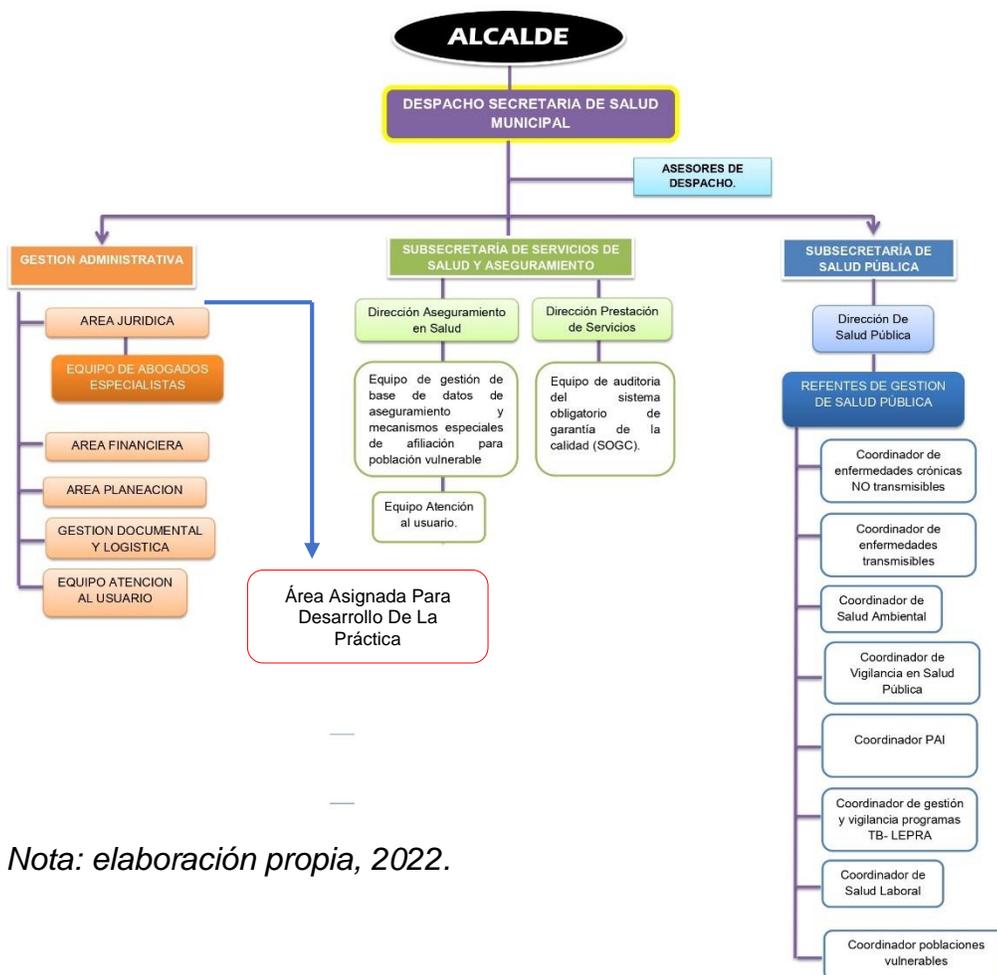
5. DESCRIPCIÓN DEL ÁREA Y UNIDAD FUNCIONAL

5.1 ORGANIGRAMA

El organigrama de la Secretaría de Salud y Seguridad Social tiene como máxima autoridad al Alcalde Municipal quien nombra al Secretario de Salud y Seguridad Social quien es autoridad en la Secretaría cuenta con unos asesores de despacho para apoyo en las actividades diarias de dicho funcionario y a su vez con unidades administrativas de gestión, subsecretaría de servicios de salud y aseguramiento quien cuenta con un director de aseguramiento y uno de prestación de servicios quien será responsables de esas áreas y una Subsecretaría de Salud Pública que también cuenta con un director responsable del área, que se muestra en la siguiente figura 1.

Figura 1 .

Organigrama Secretaría de Salud y Seguridad Social Municipal.



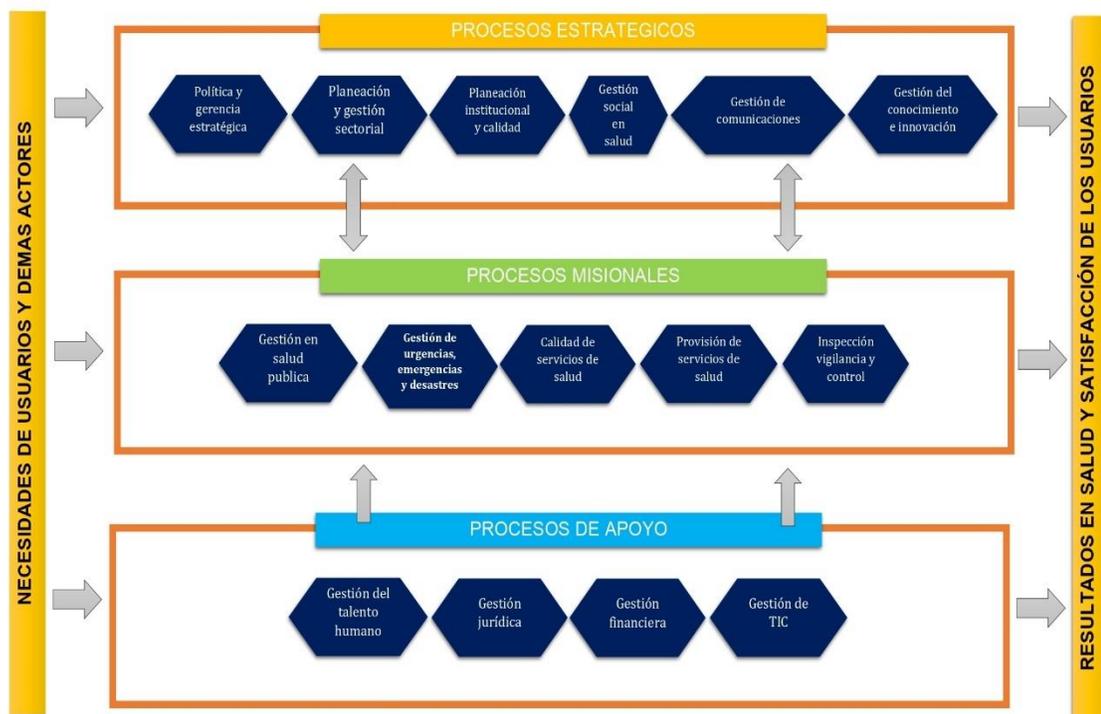
Nota: elaboración propia, 2022.

5.2 MAPA DE PROCESOS

El mapa de procesos permite conocer el funcionamiento de la Secretaría de Salud y Seguridad Social por dentro; como actores principales están los usuarios que llegan a la Secretaría en busca de que sus necesidades o problemáticas sean resueltas; para ello, la Secretaría cuenta con procesos estratégicos y misionales, que, entre sí, buscan resolver las problemáticas contando con procesos de apoyo para garantizar la satisfacción de los usuarios.

Figura 2.

Mapa de procesos Secretaría de Salud y Seguridad Social Municipal.



Nota: elaboración propia, 2022.

La Secretaría de Salud y Seguridad Social se encuentra ubicada en el primer piso de la Alcaldía Municipal sede Centro Verde la cual queda en la Cra. 1W # 32A - 49 y cuenta con una buena infraestructura física, excelente clima laboral y talento humano idóneo que ejecutan las actividades propias de la secretaría de la mejor manera; el practicante cuenta con un puesto de trabajo independiente, cómodo, con recursos como escritorio, un computador, impresora y servicio de internet, para poder realizar correctamente todas las actividades asignadas en el área jurídica de la Secretaría.

Las actividades del área jurídica se proyectan así:

1. Apoyar jurídicamente a la Secretaría de Salud y Seguridad Social de Montería, en la proyección de respuestas a derechos de peticiones, solicitudes o requerimientos, realizadas por los ciudadanos, en los asuntos relacionados con la vigilancia y control de Salud Pública, de acuerdo a la Ley 9 de 1979, Ley 715 de 2001, Sistema General De Seguridad Social En Salud, según los términos de la Ley 100 de 1993 y las demás normas concordantes.
2. Acompañamiento la Secretaría de Salud y Seguridad Social, mediante la proyección de resoluciones de funcionamiento otorgadas a establecimientos farmacéuticos minoristas, mayoristas y empresas plaguitas de uso doméstico, objetos de inspección vigilancia y control del área de seguridad química en el Municipio de Montería.
3. Gestión en la proyección y revisión de los estudios de necesidad, oportunidad y conveniencia, así como en las distintas etapas precontractuales de los contratos que realice el Municipio de Montería provenientes de la Secretaría de Salud y Seguridad Social Municipal, y conforme le sean designados por el Secretario de salud.

6. NECESIDAD DETECTADA

Se presenta un diagnóstico situacional mediante la matriz FODA en donde se exponen las posibles Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas que presentan los servidores públicos y contratistas de la secretaría de Salud.

Tabla 1.

DOFA Secretaría de Salud/ Talento Humano

	FORALEZAS		DEBILIDADES
I N T E R N A	<ol style="list-style-type: none"> 1. La secretaría de salud cuenta con los profesionales capacitados para desarrollar las actividades competentes de la institución. 2. Existe buen clima organizacional en el área de trabajo. 3. La secretaría de salud cuenta con personal comprometido dispuesto a servir en pro de la institución y la ciudadanía. 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Falta de personal para la conformación del comité de gestores de integralidad en la secretaría. 2. Demora en la contratación del talento humano. 3. Retraso en las actividades a desarrollar del código de integralidad por falta de gestión. 4. Se desconoce la apropiación e impacto del código de integridad. 5. Falta de integridad en los informes mensuales de las actividades.
	OPORTUNIDADES		AMENAZAS
E X T E R N A	<ol style="list-style-type: none"> 1. Herramientas tecnológicas que permiten la agilización y desarrollo de las actividades de los servidores públicos y contratistas. 2. Campañas de promoción del código de integridad por parte del Departamento de Función Pública. 3. Cursos dictados y certificados por el Departamento de Función Pública del código de integridad. 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Modificación de Normatividad vigente. 2. Problemas económicos y políticos. 3. Pandemia. 4. Factores socioculturales que dificultan el acceso a los servicios de salud.

De acuerdo a los resultados del análisis inicial, se desconoce la apropiación e impacto del código de integridad en los servidores públicos y contratistas de la Secretaría de Salud y Seguridad Social.

7. MARCO REFERENCIAL

7.1 MARCO TEÓRICO

La corrupción pública determina que en las democracias contemporáneas se denomina a la corrupción como uno de los problemas más importantes ya que se considera corrupta toda acción u omisión realizada por un actor público que incumpla las normas jurídicas y viole las obligaciones del cargo, con abuso de posición y la finalidad de obtener beneficios privados personales o para un grupo del que forma parte el corrupto (Viloria, 2013).

Se conoce que los derechos humanos son esenciales a la hora de controlar la corrupción, ya que dan a los ciudadanos el poder de alzar la voz ante la injusticia (Transparency International, 2021).

De igual forma, la corrupción es un indicador de la gobernabilidad, que tiene como consecuencia deficiencias en otros ámbitos de la gestión de gobierno. Se conoce que existen funcionarios públicos que abusan de sus cargos en beneficio propio. Pero la corrupción tiene un alcance mayor. Lleva al fracaso institucional, que regularmente involucra a una red de políticos, organizaciones, empresas y particulares que coluden para beneficiarse del acceso al poder, a los recursos públicos y la formulación de políticas, en detrimento del bien público (Tortosa, 1995)

El estudio la Corrupción en Colombia: demuestra que la falta de implementación de las herramientas que brinda el estado para mitigar la corrupción en zonas del país; también la falta de responsabilidad política; existen órganos territoriales de control fiscal que dentro de sus instituciones existe la corrupción y con poca capacidad de disuadir la comisión de actos de corrupción; la ausencia de acciones parte de la Contraloría General de la República; y, falta de coordinación de la Fiscalía General de la Nación y los demás órganos de control (Newman, 2017).

Los elementos fundamentales de una buena gobernanza se encuentran la transparencia, la integridad, la legalidad, las políticas sólidas, la participación, la rendición de cuentas, la capacidad de respuesta, así como la ausencia de corrupción y delitos (Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, 2022).

Finalmente, poniendo en funcionamiento el código de integridad los servidores públicos deberán tomar decisiones con altos niveles de profesionalismo y compromiso por el bien público, y de manera transparente y responsable. Además, se espera que reflexionen sobre los valores y principios del código de ética o de conducta que guía el trabajo de la institución (Lewis y Gilman, 2012, págs. 28-30).

7.2 MARCO CONCEPTUAL

Uno de los conceptos fundamentales en la actividad es la **Corrupción**, la cual se define como la violación de una obligación por parte de una persona con el fin de conseguir un beneficio propio extra posicional de la persona que lo soborna o a quien extorsiona, a cambio del obtener beneficios para el sobornante o el extorsionado (Garzón,1997, p.47).

La **Conducta** se refiere a la manifestación del comportamiento, es decir, lo que hacemos. Nuestra conducta puede analizarse desde una visión psicológica, desde un análisis ético o en un sentido específico (Navarro, 2008).

La práctica de la **Integridad** es aquella alineación y cumplimiento de los valores, principios y normas éticos que unidos permiten el compromiso y dan prioridad manteniendo los intereses públicos por encima de los intereses privados (OCDE, 2017).

Se conoce como **Política** aquella directriz u orientación que la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y

misionales de la entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos (Rodríguez & Aranguren, 2019).

De esta manera los **Principios** también son directrices y normas de ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta (Real Academia Española, 2021).

Se determina que los **Valores** son la forma de ser y de actuar de las personas, que son atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana (Rodríguez & Aranguren, 2019).

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas con el fin de generar resultados que atiendan a los planes de desarrollo y que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en los servicios (Función Pública, 2018).

Se conoce que el **Código de Integridad** es el documento guía para la definición, adopción e implementación de los valores y principios corporativos (Tobón ,2022).

7.3 MARCO LEGAL

En Colombia por medio de la **Ley 190 de 1995** por la cual se dictan normas inclinadas a preservar la moralidad en la Administración Pública y se dictan otras disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.

Por otra parte, **Ley 489 de 1998** es quien regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública.

De acuerdo con la **Ley 1551 de 2012**, art 2), los municipios gozan de autonomía para la gestión de sus intereses, dentro de los límites estipulados.

Otras disposiciones como la **Ley 1753 de 2015**, en su artículo 133, se creó el Sistema de Gestión e integró los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, como un conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información, que tienen por objeto dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos en el marco de la legalidad y la integridad.

De conformidad con el **Decreto 1499 de 2011** expedido por el Presidente de la Republica el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, da a conocer los “Valores del Servicio Público – Código de Integridad”, se consideran parte del engranaje de todas las entidades de la Rama Ejecutiva con la inclusión de este en el componente de Política de Talento Humano.

De acuerdo con la **Ley 2016 de 2020** se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones, esta Ley tiene por objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Publico Colombino expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo.

8. METODOLOGÍA

8.1 TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio es descriptivo, transversal con enfoque cuantitativo.

8.2 ESCENARIO DE ESTUDIO

El escenario de estudio se conforma por los servidores públicos y contratistas de la Secretaría de Salud donde se desarrolló la práctica empresarial.

8.3 MÉTODOS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Se utilizará el método inductivo, dado que parte de lo particular a lo general; así mismo, la observación y el análisis. La técnica a implementar es la encuesta y como instrumento de recolección de datos se diseñó un cuestionario compuesto por 15 preguntas cerradas, aplicadas a los 7 servidores públicos y 110 contratistas de la Secretaría de Salud y Seguridad Social de Montería.

Asimismo, se aplicó una evaluación a través de la herramienta en línea (semáforo test) brindada por el Departamento de Función Pública donde se logra determinar por medio de la escala de evaluación la cual incluye aspectos como los indicadores generales del código de integralidad y valores éticos como: la honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, de esta manera, se evalúan los resultados de la encuesta de manera general y se le asigna un porcentaje por escala de niveles, esto con la finalidad demostrar cómo se encuentra la Secretaría de Salud y Seguridad Social en la apropiación del código de integralidad.

8.4 TIPO DE MUESTREO Y CÁLCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA

La población objeto de la investigación serán todos los servidores públicos y contratistas de la Secretaría de Salud, el tipo de muestreo es el no probabilístico por conveniencia, de este modo, para el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:

Figura 3.

Fórmula para cálculo de la muestra

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2 (N-1) + Z^2 p * q}$$

Donde:

Tamaño de la muestra (**n**): se le conoce como aquel número determinado de sujetos o cosas que componen la muestra extraída de una población, necesarios para que los datos obtenidos sean representativos de la población.

Población o universo (**N**): Todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. En este caso esta representada por un total de 8.307 jóvenes de la ciudad de Montería.

Coeficiente de confianza (**Z**): Basado en la inferencia estadística, el nivel de confianza de una medida de la cantidad de la estimación realizada a partir de estadísticos muestrales mediante la cual se aprueba una cierta hipótesis planteada como correcta. Este coeficiente generalmente es del 95%.

Cálculo de Z:

$$\frac{Z = \text{coeficiente de confianza}}{2}$$
$$\frac{Z = 95\%}{33}$$

$$Z = 47.5\% \quad \frac{2}{100\%} = 47.5\%$$

= 0,475

En las tablas de la curva normal encontramos que el valor de la variable que deja por debajo una probabilidad de 0,475 es **Z= 1.96** este será el valor que se escoge para el cálculo de la muestra.

Margen de error (**e**): Probabilidad de rechazar una cierta hipótesis siendo que esta era correcta. Este margen generalmente es del 5%.

Probabilidad de éxito (**p**): proporción de una persona que posee en la población la característica de estudio. La opción más segura es P = 90% = **0.05**

Probabilidad de Fracaso (**q**): proporción de personas que no poseen esa característica, es decir: Q= 1 – 0,9 = 0,1. Lo que equivale según (Canaval 2015) el 0.05.

Aplicando la anterior formula, tenemos que:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (8.307)}{(0.05)^2 + (8.307 - 1) (1.96)^2 (0.05) (0.05)}$$

$$n = \frac{7.978,0428}{79,773324}$$

$$n = 117$$

Como criterios de inclusión se tendrá en cuenta a 7 servidores públicos y 110 contratistas de la Secretaría de Salud y Seguridad Social de Montería. Como criterios de exclusión se tendrá en cuenta los funcionarios de otras áreas externas que prestan servicios por parte de otras empresas.

8.5 PROCEDIMIENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Se invitó a los contratistas y servidores públicos por medio del grupo de WhatsApp de la institución a diligenciar la encuesta de percepción. Adicionalmente, se realizó socialización de los resultados de la encuesta a la Secretaría de Salud y posteriormente se divulgó por el mismo medio electrónico a todos contratistas y servidores públicos para su conocimiento. La encuesta que se llevó a cabo en el mes de noviembre, en la cual, participaron contratistas y servidores públicos de la Secretaría de Salud.

8.6 PLAN PARA LA TABULACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

Una vez recolectada la información, se organizó en una base de datos en el Programa Microsoft Excel versión 2016. El análisis estadístico de las variables de interés se realiza aplicando la estadística descriptiva para la recopilar datos cuantitativos y presentarlos en tablas y figuras.

8.7 ASPECTOS ÉTICOS Y LEGISLATIVOS

Estos aspectos fundamentales se basan en lo establecido por la Resolución 8430 de 1993 de Minsalud, art.11 sobre investigación en el área de la salud; este estudio es considerado sin riesgo, ya que se emplearon técnicas y métodos de investigación en los que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables sociales de los individuos y/o instituciones, que participaron en el estudio de manera voluntaria donde se les garantizó la confidencialidad con la información proporcionada, por tal razón no se utilizaron nombres, ni documentos de los mismos; así mismo, se les pidió consentimiento con respecto a participar en el estudio.

Adicionalmente, se garantiza los principios éticos básicos de beneficencia, justicia, respeto, en concordancia con el Derecho Internacional de los Derechos Humanos

con todos los participantes este estudio. Para el tratamiento de datos personales se garantiza la confidencialidad y custodia de la información recabada, amparado en la Ley 1581 de 2012 de protección de datos personales, Decreto 1377 de 2013 y Acuerdo 045 de 2018 de la Universidad de Córdoba donde establece el reglamento de propiedad intelectual.

9. RESULTADOS OBTENIDOS

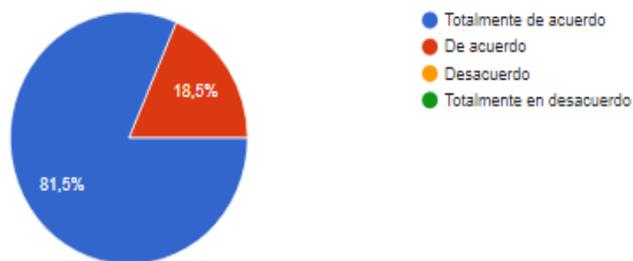
9.1 ANALIZAR LOS COMPORTAMIENTOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y CONTRATISTAS EN EL DENTRO DE UN MARCO DE HONESTIDAD, IGUALDAD, INTEGRIDAD Y TRANSPARENCIA.

A continuación, se realiza un análisis que permite conocer la apropiación e impacto que ha generado la implementación del código de integralidad en los servidores públicos y contratistas, donde se hace un contraste con los diferentes aportes teóricos de la literatura enfocada a este tema en el sector público, contemplado las funciones dentro de la entidad.

Figura 4.

2. Cuando decidí ser servidor público o contratista, me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi entidad.

92 respuestas



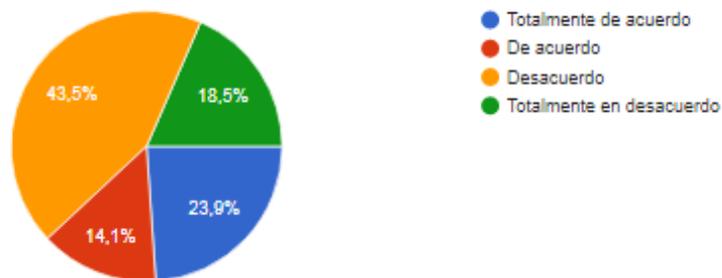
De esta manera, se analiza en la figura 6, que el 81,5% están totalmente de acuerdo con la puesta en práctica de los valores en la secretaría y están comprometidos a vivirlos profesionalmente, ya que, el autor resalta que los valores inducen buenas conductas y cualidades para construir la convivencia y servirles a las personas de la mejor manera, así también, se refleja que el 18,5% restante está de acuerdo con esta afirmación.

Según, Rodríguez & Aranguren (2019), se determina que los valores son la forma de ser y de actuar de las personas, que son atributos o cualidades nuestras y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana y el servicio público.

Figura 5.

4. He aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si está bien o mal para mi entidad y la sociedad.

92 respuestas



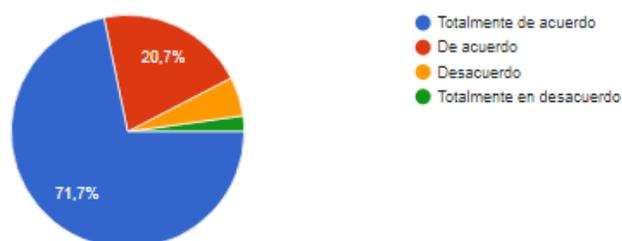
De lo anterior, se analiza en la figura 7, que existe un constante directo entre los resultados obtenidos y la teoría que describe el código de ética de la entidad, donde el funcionario público debe cumplir órdenes que hagan bien público y común, mas no que desmejore o afecte a los demás, por ello, el 43,5% están desacuerdo con la información, el 18,5 % está totalmente en desacuerdo con la afirmación y un 23, 9% están totalmente de acuerdo con la afirmación, así como el 14,1% está de acuerdo.

Teniendo presentes el código de ética, el fin de la función pública es el bien común, ordenado por las disposiciones de la Constitución Nacional, los tratados internacionales ratificados por la Nación y las normas destinadas a su regulación. El funcionario público tiene el deber primario de lealtad con su país a través de las instituciones democráticas de gobierno, con prioridad a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones de cualquier naturaleza.

Figura 6.

11. Han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social, etc.

92 respuestas



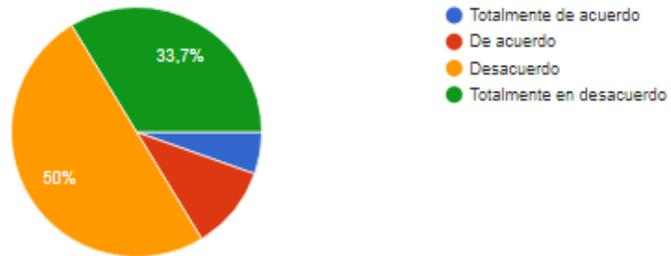
De esta forma, en la figura 8, se tiene como resultado que en la secretaría se trabaja en un trato digno a todas las personas sin distinción alguna, por ello el 71,7% están totalmente de acuerdo con la afirmación, el 20,7% están de acuerdo, un 5,4% están desacuerdo con la información y 2,2 % están totalmente en desacuerdo con la afirmación.

Según Gómez (2020), el funcionario público no debe realizar actos discriminatorios en su relación con el público o con los demás agentes de la Administración.

Figura 7.

12. Para ser responsable de sus actos, debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal.

92 respuestas

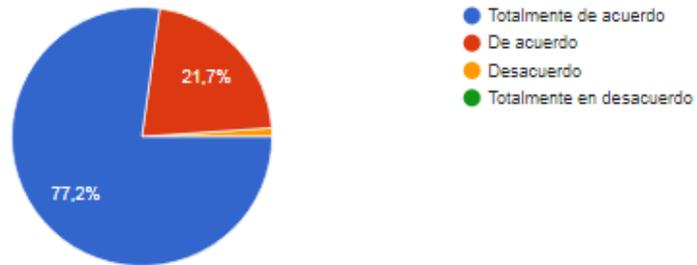


Es claro analizar en la figura 9, que en todas las entidades del sector público debe prevalecer el trato digno y respeto por las opiniones de los demás, es aquí donde se trabaja en la buena comunicación interna por medio del código de integridad, por tal motivo se tiene como resultado que el 50% están desacuerdo con la información y un 33,7 % están totalmente en desacuerdo con la afirmación el porcentaje restante está de acuerdo con esta información.

Figura 8.

3. He aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita.

92 respuestas



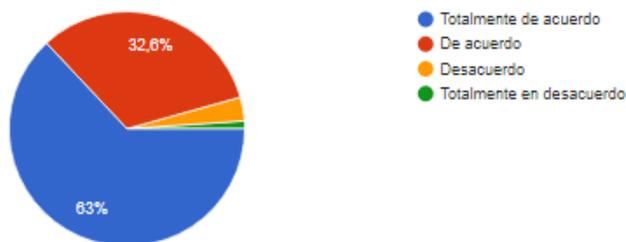
Se analiza en la figura 10, que el desempeño de los servidores públicos de la secretaría contribuye de manera significativa en la construcción de la confianza y es clave para generar valor en el servicio público prestado, por ello, el 77,2% están totalmente de acuerdo con la afirmación, así mismo, el 21,7% están de acuerdo y un 1,1% están desacuerdo con la información.

Teniendo en cuenta el aporte de Camargo (2020), la revisión del desempeño de los servidores públicos y su contribución a los resultados de las entidades y de los gobiernos ha sido siempre un asunto de particular relevancia para quienes estudian el fenómeno de lo público, pues es claro que es en el desempeño donde se evidencia el aporte que un servidor adecuadamente seleccionado, capacitado, desarrollado y motivado genera para el servicio público.

Figura 9.

8. Un servidor público y/o contratista 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.

92 respuestas



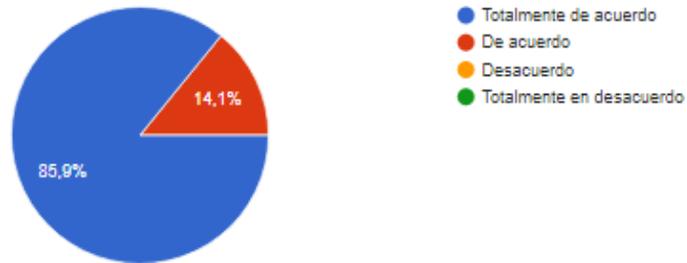
Se analiza en la figura 11, que los servidores públicos de la secretaría de salud, tienen presente que no deben intervenir en los procesos de selección ni beneficiar a terceros en los cargos que son publicados para que las personas apliquen al puesto, por ello, se obtiene como resultados que el 63% están totalmente de acuerdo con la meritocracia, y 32,6% están de acuerdo con la afirmación.

El aporte de Sánchez (2019), refiere que el sistema de meritocracia previsto para la gerencia pública, busca que la vinculación del personal a ocupar cargos de gerencia se adelante a través de procesos de meritocracia, mediante la selección basada en el criterio del mérito y para ello los procesos deben tener en cuenta la integralidad de los méritos de los aspirantes al 12 cargo, los criterios de selección deben ser siempre objetivos y debe primar la transparencia en el transcurso de todo el proceso.

Figura 10.

14. En su trabajo diario, deben darle un trato igualitario a todos sus compañeros.

92 respuestas



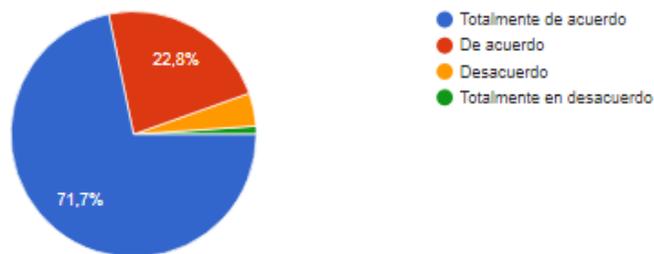
Dentro del análisis de la figura 12, es claro afirmar que en todas las entidades del sector público debe prevalecer el trato digno y respeto por las opiniones de los demás en su trabajo diario por tal razón, el 85,9% de los encuestados están totalmente de acuerdo con la afirmación un porcentaje total del 14,1% están de acuerdo también.

9.2 ESTUDIAR LAS ACTITUDES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS EN EL EJERCICIO DE SU LABOR DENTRO Y FUERA DE LA ENTIDAD.

Figura 11.

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.

92 respuestas



Por lo tanto, se analiza en la figura 13, que el 71,7% de los servidores públicos y contratistas están totalmente de acuerdo con la motivación para prestar el servicio público en la secretaría de salud, así como el 22,8% afirma también estar de acuerdo con esta teoría de la motivación aplicada a las funciones de su trabajo diariamente.

De acuerdo con, Gao, (2015), el servicio público hace referencia al servicio prestado al público o al servicio autorizado y financiado por el gobierno. La motivación es la necesidad o el deseo que impulsa a una persona a actuar. Al unir los dos conceptos, la motivación del servicio público se refiere al deseo de servir al interés público y ofrece una explicación de las razones por las cuales tienen lugar las actividades de servicio público.

Figura 12.



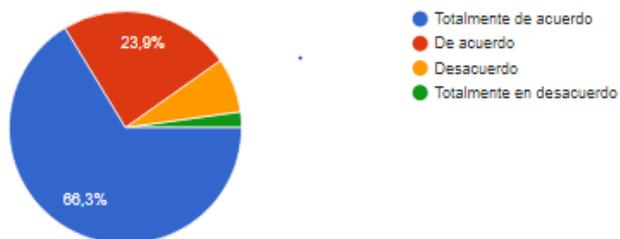
Se analiza en la figura 14, que los funcionarios públicos de la secretaría de salud están comprometidos y cumplen con el deber-ser para aportar lo mejor en cualquier área funcional de la empresa y atender de la mejor forma a las personas, por eso, el 78,3% están totalmente de acuerdo con la afirmación y un al 21,7% restante están de acuerdo en dar lo mejor y cumplir con su deber.

Teniendo presente el aporte de Vergara (2020) los funcionarios públicos tienen el deber de poner en práctica los mecanismos que se diseñen para facilitar la comunicación y participación de la comunidad en la planeación del desarrollo, la concertación y la toma de decisiones en la gestión administrativa de acuerdo a sus cualidades.

Figura 13.

6. Un servidor público o contratista no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo.

92 respuestas



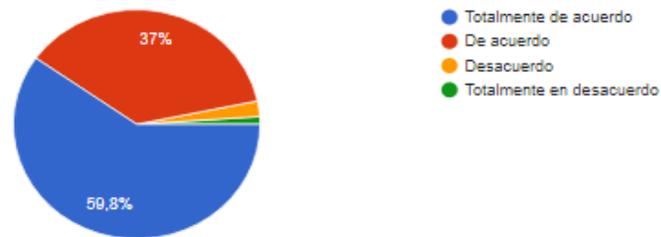
En este sentido, se analiza en la figura 15, que el servidor público se convierte en un agente integro que no cede a ningún interés económico y político sino, que trabaja para el bienestar social de la comunidad para contribuir al desarrollo social del país por esta razón, un porcentaje del 66,3% afirma estar totalmente de acuerdo con no ceder ante estos interés que debilitan el sistema, también, el 23,9% están de acuerdo, siguiendo con él personas 7,6% que están desacuerdo con la información y 2,2 % está totalmente en desacuerdo.

Poniendo en funcionamiento el código de integridad los servidores públicos deberán tomar decisiones con altos niveles de profesionalismo y compromiso por el bien público, de manera transparente y responsable. Además, se espera que reflexionen sobre los valores y principios del código de ética o de conducta que guía el trabajo de su institución sin sobrepasar a intereses interno o externos (Lewis y Gilman, 2012, págs. 28-30).

Figura 14.

7. Cuando un servidor público es desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia. Así no olvidará ninguna de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad.

92 respuestas



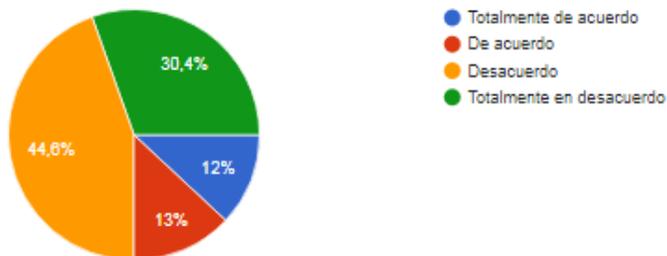
De lo anterior, se analiza en la figura 16, que el 59,8% de los servidores públicos y contratistas están totalmente de acuerdo con la afirmación y lo ejecutan, así como el 37% están de acuerdo con realizarlo, y un porcentaje mínimo está en desacuerdo que corresponde al 3,2%.

Según, Rodríguez (2017) un cronograma de actividades en la función pública les permite a los funcionarios organizar, ejecutar y monitorear todas las actividades o tareas relativas a la estrategia del plan de trabajo para el desarrollo de las tareas o también para cualquier procedimiento dentro de la entidad pública de una forma muy ordenada.

Figura 15.

9. Un servidor público o contratista conoce que, cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos.

92 respuestas



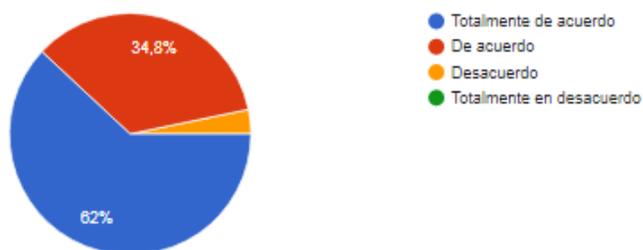
En este apartado se analiza en la figura 17, que el 12% están totalmente de acuerdo con la afirmación. Así mismo, el 13% están de acuerdo con la afirmación, pero, sobresale un porcentaje del 44,6% están desacuerdo con la información y 30,4 % están totalmente en desacuerdo. Esto se debe a que la mayoría de los funcionarios no tienen presentes la resolución de problemas y manejo de buen clima laboral.

Teniendo en cuenta el aporte de Arbeloa (2017), el funcionario público debe otorgar a todas las personas igualdad de trato en igualdad de situaciones. Se entiende que existe igualdad de situaciones cuando no median diferencias que, de acuerdo con las normas vigentes, deben considerarse para establecer una prelación. Este principio se aplica también a las relaciones que el funcionario mantenga con las demás personas que llegan a la entidad.

Figura 16.

10. Cuando una persona daña bienes públicos, usted tiene como obligación corregir o llamar la atención de esa persona, pues los recursos destinados a estos bienes son de todos los ciudadanos.

92 respuestas

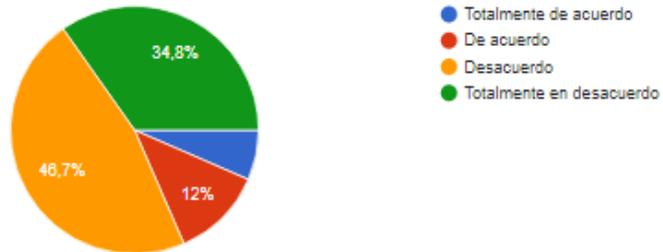


Se analiza en la figura 18, que todos los recursos y bienes son públicos, donde el deber de la ciudadanía es cuidar de ellos, por lo tanto, del total de los encuestados el 62% están totalmente de acuerdo con la afirmación, también el 34,8% están de acuerdo con la afirmación, finalmente el 3,3 % están en desacuerdo con la información.

Figura 17.

13. Siempre que sea eficiente, no es tan grave que un servidor público o contratista tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo.

92 respuestas



Se analiza en la figura 19, que del total de los encuestados que un 6,5% están totalmente de acuerdo con la afirmación una mala actitud con el ciudadano, así mismo, el 12% están de acuerdo con la afirmación, un 46,7% están desacuerdo con la información, por último, el 34,8 % están totalmente en desacuerdo con la afirmación.

9.3 DEMOSTRAR LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRALIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS DE LA SECRETARÍA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL DEL MUNICIPIO DE MONTERÍA

Después de realizar el análisis de la encuesta se procede a evaluar la escala para medir los niveles de aplicación del código donde se describe el resultado de acuerdo a los indicadores evaluados, para así conocer la apropiación e impacto del código de integridad en los contratistas y servidores públicos de la Secretaría de Salud y Seguridad Social del municipio de Montería.

Figura 18.

Estadística de evaluación/ Semáforo test.

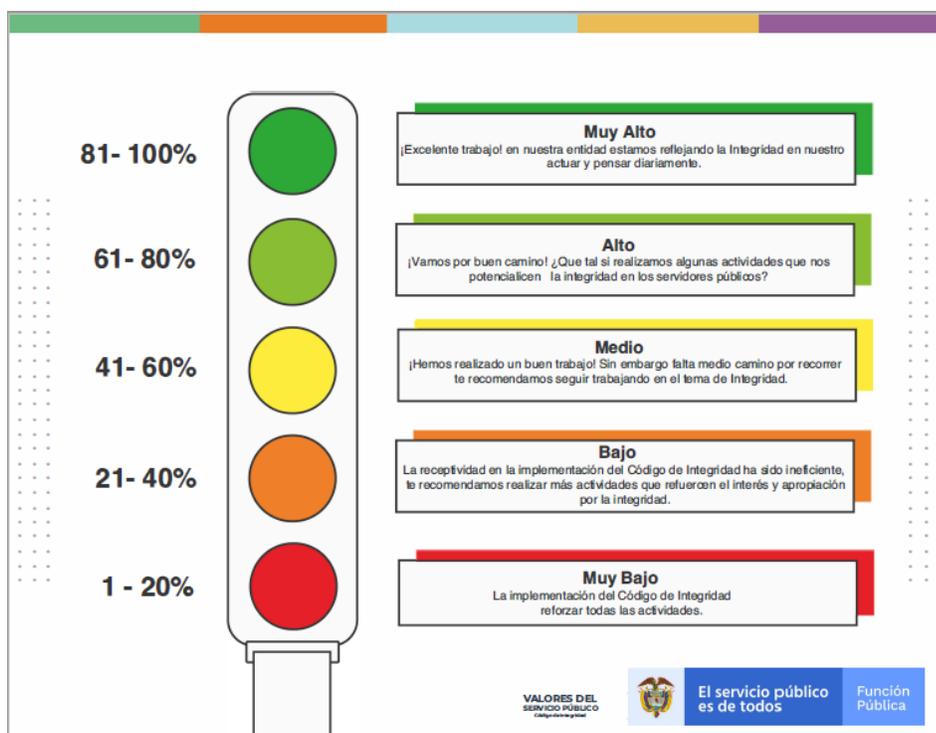


Tabla 2.

Escala de evaluación

INDICADOR	RESULTADO ENCUESTA	No. PREGUNTAS EN EL INDICADOR	VALOR TOTAL DE LA ENCUESTA	ESTADO DE LA ENCUESTA
1 CODIGO DE INTEGRIDAD	9,86428571	4	10,51428571	94%
2 HONESTIDAD	3,95	2	5,257142857	75%
3 RESPETO	3,65	2	5,257142857	69%
4 COMPROMISO	4,27142857	2	5,257142857	81%
5 DILIGENCIA	3,94285714	2	5,257142857	75%
6 JUSTICIA	4,89285714	2	5,257142857	93%

Nota: elaboración propia

De acuerdo al análisis de la evaluación de los indicadores antes expuestos, el Código de Integridad tiene una adecuada apropiación en los servidores de la Corporación, con porcentajes superiores al 94% el cual corresponde a un nivel muy alto, esto representa una buena apropiación e impacto del código de integridad aplicado en la secretaría, donde también se evalúan los valores de este código, donde se obtiene como resultado un 75% la honestidad y diligencia, que en este caso es alto, seguido de 69% que comprende el valor del respeto, así mismo, se resalta el compromiso en un 81%, por último el porcentaje más representativo y muy alto es la justicia.

10. CONCLUSIONES.

Se identifica que las personas que respondieron la encuesta en el indicador de código de integridad los servidores públicos y contratistas de la Secretaría de Salud y Seguridad Social del municipio de Montería demostraron una buena apropiación e impacto del código de integridad con 94%, es decir, conocen del código y se apropian de él; en los demás indicadores de acuerdo a los porcentajes obtenidos se identificó que los servidores públicos y contratistas de la Secretaría tiene un porcentaje alto, lo que indica que el código se está efectuando pero debe fortalecer y mejorar esos indicadores para lograr que en un nuevo estudio estos suban de nivel demostrando mejora en la aplicabilidad en esos indicadores.

Dicho esto, la Secretaría de Salud y Seguridad Social está desarrollando actividades y aplicando estrategias para que los servidores públicos y contratistas apliquen y pongan en práctica el código de integridad, y ello se ve reflejado en el resultado de las encuestas, pero también se debe aplicar nuevas actividades y estrategias para tener un mejoramiento continuo y subir de nivel en la calificación de algunos indicadores para seguir mejorando como institución.

Este estudio fue de gran importancia para la Secretaria de Salud y Seguridad Social ya que se pudieron identificar el comportamiento y actitudes de los funcionarios, permitiendo la identificación de falencias para ejecutar medidas que fortalezcan al funcionario público de la Secretaria de Salud Y Seguridad Social de Montería.

Las competencias y habilidades adquiridas en el desarrollo de la Evaluación de la apropiación e impacto del código de integridad en los servidores públicos y contratistas de la Secretaría de Salud y Seguridad Social del municipio de Montería, fue importante, ya que como ciudadana me permitió ejercer acciones de veeduría a los miembros de la institución, afianzando capacidades para el desarrollo de acciones encaminadas al bienestar individual y colectivo.

11. RECOMENDACIONES

- La Secretaría de Salud y Seguridad social para mantener y mejorar el nivel de aplicabilidad del código debe seguir fortaleciendo actividades con enfoque lúdico y pedagógico e implementando nuevas que promuevan el código de integridad.
- Aplicar estrategias que permitan el fortalecimiento de buenas prácticas en todos los servidores públicos y contratistas de la Secretaría.
- Dar a conocer los valores institucionales a cada persona que ingresa a la Secretaría con el fin de que en su estancia los tenga presentes.
- Implementar actividades que ofrece el del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) para que, por medio de ellos, los servidores de la entidad puedan apropiarse de los valores que los identifican.
- Seguir fortaleciendo las campañas de promoción del código de integridad por los diferentes medios de comunicación que cuenta la Alcaldía de Montería.

12. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcaldía de Valledupar. (01 de 10 de 2021). Código De Integridad. Valledupar, Colombia. Obtenido de <https://valledupar-cesar.gov.co/TALENTOHUMANO/Documents/C%C3%B3digo%20de%20Integridad.pdf>
- Asociación Nacional de Industriales. (1 de 12 de 2017). Encuesta de percepción de corrupción. Colombia. Obtenido de <https://www.andi.com.co/Uploads/Encuesta%20de%20Percepci%C3%B3n%20de%20Corrupci%C3%B3n%20Actualizada.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política 1 de 1991 Asamblea Nacional Constituyente. BOGOTÁ, CUNDINAMARCA, COLOMBIA. Recuperado el 23 de 11 de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
- Banco de la República. (10 de 5 de 2022). La corrupción en Colombia. Cartagena, Colombia. Obtenido de https://repositorio.banrep.gov.co/bitstream/handle/20.500.12134/10302/DTSERU_307.pdf
- Berbero Rodríguez, M. L., & Aranguren Castiblanco, M. E. (2019). Código de Ética y Buen Gobierno DIAN. Obtenido de DIAN:<https://www.dian.gov.co/atencionciudadano/Documents/Codigo-Etica-Backup28022021.pdf>
- Congreso De La República De Colombia. (1995, 06 de Junio). Ley 190 de 1995. Bogotá, Cundinamarca, Colombia. Recuperado el 22 de 11 de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=321>
- Congreso De La República De Colombia. (1998, 29 de diciembre). Ley 489 de 1998. Bogotá, Cundinamarca, Colombia. Recuperado el 22 de 11 de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186>

- Congreso de la Republica de Colombia. (2012, 06 de junio). Ley 1551 de 2012. Bogota, Colombia. Recuperado el 11 de 22 de 2022, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48267>
- Congreso de la Republica de Colombia. (9 de 06 de 2015). Ley 1753 de 2015. Bogota, Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=61933>
- Congreso de la Republica de Colombia. (27 de 02 de 2020). Ley 2016 de 2020. Bogota, Colombia. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=10725>
- Contaduria General de la Nacion. (2020).Codigo de Integridad del Servicio Publico. Bogota, Cundinamarca, Colombia. Obtenido de <https://www.contaduria.gov.co/documents/20127/35683/C%C3%93DIGO+D+E+INTEGRIDAD+DEL+SERVICIO+P%C3%9ABLICO+CGN.pdf/7d431c8b-5566-8e02-63ba-ea2171212eea?t=1616077458884>
- Camargo, S. F. (2020). *La Evaluación Del Desempeño A La Gestión Del Rendimiento: Avances Y Perspectivas*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imagenes/3189/DE%20LA%20EVALUACI%C3%93N%20DEL%20DESEMPE%C3%91O%20A%20LA%20GESTI%C3%93N%20DEL%20RENDIMIENTO%20AVANCES%20Y%20PERSPECTIVAS.pdf>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (11 de 10 de 2018). *VALORES DEL SERVICIO PUBLICO*. Obtenido de FUNCION PUBLICA: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/codigo-integridad>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2017). *CODIGO DE INTEGRIDAD: VALORES DEL SERVICIO PUBLICO* . BOGOTA: Departamento Administrativo de la Función Pública-Departamento Nacional de Planeacion.

- Garzón Valdés, Ernesto, «Acerca del concepto de corrupción», en F. Laporta y S. Álvarez (eds.), *La corrupción política*. Madrid: Alianza Editorial, 1997.
- Gao, J. (2015). *Public Service Motivation: A Cross-National Examination of East Asian Countries*. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a20v41n30/a20v41n30p15.pdf>
- Lewis, Carol W. y Stuart C. Gilman (2012). *The Ethics Challenge in Public Service: A Problem Solving Guide*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ministerio de Relaciones Exteriores. (23 de 07 de 2018). *Código de Integridad*. BOGOTÁ. Obtenido de https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/FOTOS2018/codigo_de_integridad_2018.pdf
- Navarro, J. (Noviembre de 2008). Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/social/conducta.php>.
- Oficina de las Naciones Unidas Contra La Droga y Delito. (9 de 06 de 2022). *La corrupción y la buena gobernanza*. (GRACE, Ed.) Qatar. Obtenido de https://grace.unodc.org/grace/uploads/documents/academics/Anti-Corruption_Module_2_Corruption_and_Good_Governance_ESP.pdf
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2017). *Recomendación de la OCDE sobre Integridad Pública*. Obtenido de OCDE: <https://www.oecd.org/gov/integridad/recomendacion-integridad-publica/>
- Real Academia Española. (30 de Noviembre de 2021). *Diccionario de la lengua española*.
- Sánchez, V. N. (2019). *La gerencia pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia*. Obtenido de <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/24e6414b-4c5f-4133-a9e6-219cdc242187/content>

Sánchez, V. N. (2019). *La gerencia pública y el sistema de mérito en el empleo público en Colombia*. Obtenido de <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/24e6414b-4c5f-4133-a9e6-219cdc242187/content>

Sheldon, M. E. (1971). Investments and Involvements as Mechanisms Producing Commitment to the Organization. *Administrative Science Quarterly*, 16(2), 143–150. <https://doi.org/10.2307/2391824>

Transparency International. (24 De 1 De 2022). *Indice De Percepcion De La Corrupcion. Global*. Doi:978-3-96076-202-7

Villoria, M. (31 de 07 de 2013). *Corrupción pública*. MADRID, ESPAÑA. doi:2253-6655

ANEXOS

Este cuestionario se aplicó a los Servidores Públicos y Contratistas de la Secretaría de Salud y Seguridad Social.

Anexo A.

Cuestionario de preguntas



Secretaría de SALUD
#GobiernoDeCaldas

Código de Integridad
MONTERÍA

CODIGO DE INTEGRIDAD SEC. SALUD

El objetivo de esta encuesta es apoyar y comprender puntos fuertes y áreas de mejora en la aplicabilidad del Código de Integridad con el fin de alcanzar el máximo potencial de los Contratistas y Servidores Públicos de la Secretaría.

DEPENDENCIA *

Texto de respuesta corta
.....

CARGO *

CONTRATISTA

SERVIDOR PUBLICO

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. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Cuando decidí ser servidor público o contratista, me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi entidad. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

He aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

He aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si está bien o mal para mi entidad y la sociedad. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Como servidor público o Contratista doy lo mejor de mí todos los días pues tengo claro que represento a mi país frente a cualquier persona o empresa. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Un servidor público o contratista no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Quando un servidor público es desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia. Así no olvidará ninguna de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Un servidor público y/o contratista 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. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Un servidor público o contratista conoce que, cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Cuando una persona daña bienes públicos, usted tiene como obligación corregir o llamar la atención de esa persona, pues los recursos destinados a estos bienes son de todos los ciudadanos. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social, etc. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Para ser responsable de sus actos, debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Siempre que sea eficiente, no es tan grave que un servidor público o contratista tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

En su trabajo diario, deben darle un trato igualitario a todos sus compañeros. *

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

Anexo A.

Formato análisis de encuesta.

No. DE PREGUNTA	RESPUESTA				SUMA DE RESPUESTA
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
1					0
2					0
3					0
4					0
5					0
6					0
7					0
8					0
9					0
10					0
11					0
12					0
13					0
14					0
15					0

Anexo B.

Tabulación resultados de la encuesta

	No. DE PREGUNTA	RESPUESTA				SUMA DE RESPUESTA
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
Código de integridad	1	66	21	4	1	220,8
	2	75	17	0	0	230,6571429
	3	71	20	1	0	227,3714286
	4	72	20	0	0	228,6857143
Honestidad	5	58	30	3	1	216,2
	6	22	13	40	17	147,2
Respeto	7	41	28	12	11	116,9714286
	8	66	19	5	2	218,8285714
Compromiso	9	5	10	46	31	188,6
	10	61	22	7	2	204,3714286
Diligencia	11	6	11	23	32	147,8571429
	12	55	34	2	1	214,8857143
Justicia	13	79	13	0	0	233,2857143
	14	57	32	3	0	216,8571429

TOTAL PERSONAS ENCUESTADAS	92
----------------------------	----