

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA
Implementación Política de Integridad

Fecha de la Auditoría:

15 de Diciembre de 2025

Objetivo:

Evaluar el avance en la implementación de la Política de Integridad en el Hospital Especial de Cubará ESE, identificando logros, retos y oportunidades para garantizar su cumplimiento y fortalecimiento.

Alcance:

La verificación se realizará sobre las actividades ejecutadas y los soportes correspondientes a la implementación de la Política de Integridad durante la vigencia 2025

Criterios:

- Plan Estratégico de Talento Humano.
- Plan de Acción Anual.
- Resultados FURAG
- Código de Integridad

Para el desarrollo de las actividades planificadas en la auditoría, se establece total imparcialidad e independencia de las acciones; basando los juicios emitidos en las evidencias aportadas por la auditada, en cuanto a la información en la fuente, el análisis de dicha información en cada una de las etapas del proceso donde se pretende buscar acciones correctivas, oportunidades de mejora y plantear recomendaciones para consolidar la implementación de la Política de Integridad en los próximos periodos.

Marco Normativo:

Ley 190 de 1995: Dicta normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.

Ley 1474 de 2011: Dicta normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública

Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario.

Ley 2013 de 2019: Establece la publicación y divulgación proactiva de la Declaración de Bienes y Rentas, Registro de conflictos de interés y Declaración del impuesto sobre la renta y complementarios de todos los servidores públicos del país.

Ley 2016 de 2020: Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y crea el Sistema Nacional de Integridad.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA
Implementación Política de Integridad

Decreto 830 de 2021: Establece el régimen de las Personas Expuestas Políticamente (PEP).

Ley 2195 de 2022: Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción.

Metodología:

El seguimiento se realizó mediante:

1. Revisión documental: Análisis del plan de transparencia y ética pública y los reportes de avance relacionados con la Política de Integridad.
2. Consulta a áreas responsables: Verificación con la funcionaria encargada de Talento Humano sobre las acciones desarrolladas.
3. Evaluación cualitativa: Análisis de los resultados alcanzados frente a los objetivos establecidos

Equipo Auditor:

- Gloria Esperanza Berdugo (Auditor Líder)

Funcionarios Auditados

- Sra. Aleyda Ayala (Encargada Oficina Talento Humano)

Desarrollo

La auditoría por parte de la oficina de control interno, inicia con una reunión donde se ambienta el proceso, se genera confianza entre las partes y se explica cuáles son los objetivos que se pretenden con la realización de la misma.

Para el desarrollo de la auditoria se aplicó un check list teniendo como referencia las observaciones y plan de mejora que tenemos en la implementación del Modelo Integrado de planeación y Gestión MIPG.

A la fecha, la política está en una fase inicial de implementación, y se han logrado avances significativos en la ejecución de actividades estratégicas. Sin embargo, se requiere un mayor esfuerzo para fomentar su adherencia entre los servidores públicos y contratistas, así como para superar las barreras identificadas.

Acciones realizadas

- 1) Se evidencia que en la presente anualidad, se aplicó encuesta a los servidores de la entidad y se realizó el diagnóstico sobre la apropiación de los valores de integridad al interior de la entidad.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA
Implementación Política de Integridad

Sin embargo, el documento diagnóstico no ha sido elaborado para ser socializado ante el Comité de Gestión y desempeño y demás funcionarios. Por tanto, no conocemos el grado de apropiación del Código de Integridad por parte de los funcionarios de la Institución.

- 2) En la presente vigencia se han realizado tres (3) capacitaciones enfocadas en temas de integridad: 26 de agosto, 11 de septiembre y el 5 de diciembre del 2025 dirigidas por la Psicóloga contratista de la entidad.
- 3) La guía para el manejo y declaración de conflictos de interés se encuentra publicado en la página web institucional: <https://sanatoriocontratacion.gov.co/politicas-institucionales-manuales/> , la cual, fue actualizada el 20 de junio del 2024.
Se pudo conocer por información verbal de la funcionaria encargada de Talento Humano que no se ha identificado, ni registrado ningún conflicto de intereses, pero tampoco se ha documentado los informes de seguimiento.
- 4) Se gestionó capacitación con Función Pública, la cual fue realizada el 7 de octubre de 2025 sobre "Identificación de conflictos de interés"
- 5) El Sanatorio de Contratación, ha certificado la publicación de la declaración de bienes y rentas y conflicto de intereses para cada cargo directivo y contratistas.

Recomendaciones

- Capacitación y sensibilización: Realizar talleres y campañas de comunicación interna para socializar los principios de la Política de Integridad entre servidores públicos y contratistas.
- Fortalecimiento del seguimiento: Implementar una herramienta de monitoreo que permita evaluar periódicamente el avance de las actividades programadas, asegurando la trazabilidad.
- En el marco de las sesiones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, socializar el seguimiento a la implementación de las acciones de la política de integridad. Identificar obstáculos y proponer soluciones de manera oportuna.
- Incorporar otros instrumentos que permitan obtener una visión más completa y detallada de la situación actual, así como identificar fortalezas, debilidades y áreas de mejora, tales como: Resultados de la medición del Índice de Desempeño Institucional en la política de integridad pública (FURAG)
- Reporte documentado de cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y del Decreto 830 de 2021 con sus respectivas evidencias.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA
Implementación Política de Integridad

- Análisis detallado a Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias, Denuncias – PQRSD relacionados con la Integridad en el actuar del funcionario.
- Promover en todos los funcionarios de la entidad realizar el curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.
- Promover el conocimiento y apropiación de los principios éticos por parte de los servidores públicos, y prevenir conductas que puedan afectar la transparencia y el buen gobierno institucional.
- Implementar mecanismos adicionales (diferente al test de integridad aplicado) que permitan evaluar el nivel de conocimiento sobre el Código de Integridad, así como la percepción de su importancia y la apropiación de los valores institucionales
- Identificar riesgos asociados a integridad y conflicto de interés. Así como incluir controles tendientes a la de gestión de conflictos de interés asociados a los riesgos de corrupción.
- Habilitar herramientas tecnológicas que permitan facilitar a los funcionarios consultas sobre si se encuentran o no en una situación de conflicto.
- Se recomienda promover jornadas de socialización con veedurías ciudadanas y la publicación de instructivos en la página web institucional, con el fin de incentivar a la ciudadanía a consultar y hacer seguimiento a las declaraciones presentadas por servidores y contratistas a través del Aplicativo por la Integridad.

Oportunidades de Mejora

Durante la verificación de la implementación de la Política de Integridad a través de las recomendaciones impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se identificaron diversas oportunidades de mejora que, además de fortalecer la gestión del proceso, contribuyen a consolidar una cultura organizacional basada en la transparencia, la ética y el buen gobierno. Estas oportunidades permiten orientar acciones más efectivas para cerrar brechas, garantizar la apropiación de la política por parte de los servidores públicos y asegurar la sostenibilidad de las prácticas de integridad dentro de la entidad.

- ❖ Incluir al grupo de trabajo de integridad en el proceso de Adquisición de Bienes y Servicios, dada su relevancia en la gestión de riesgos de corrupción y conflicto de interés.
- ❖ Documentar las buenas prácticas y lecciones aprendidas sobre integridad pública.

INFORME DE AUDITORÍA INTERNA
Implementación Política de Integridad

- ❖ Implementar en el plan de capacitación actividades que garanticen que la totalidad de los servidores participe y obtenga el certificado del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción realizando el seguimiento permanente.
- ❖ Identificar posibles escenarios de riesgo asociados al conflicto de interés y generar alertas tempranas con el fin de realizar cruces de información de hojas de vida y declaración de bienes y rentas lo cual constituye un insumo para la identificación de conflictos de interés.
- ❖ Se recomienda hacer uso de la caja de herramientas particularmente para lo relacionado con conflicto de interés como el autodiagnóstico para la gestión de intereses y la formulación de la estrategia de conflictos de intereses con el fin de complementar las actividades de Plan de Transparencia y Ética pública.
- ❖ Si bien, en las vigencias evaluadas, las capacitaciones de carácter general han sido lideradas principalmente por el proceso de Gestión Humana, con el fin de atender plenamente el requisito evaluado se recomienda invitar a expertos y líderes reconocidos en el campo de la integridad y la ética para impartir talleres y conferencias. Esta estrategia permitiría enriquecer los contenidos, aportar experiencias prácticas y fortalecer la cultura organizacional orientada a la transparencia y el buen gobierno

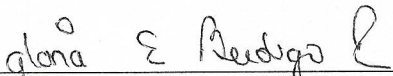
Conclusiones de la Auditoría

La implementación de la Política de Integridad en el Sanatorio de Contratación ESE, está en una etapa inicial con avances parciales que reflejan el compromiso institucional.

Los resultados actuales son insuficientes para garantizar una adherencia efectiva de todos los colaboradores y contratistas a los lineamientos de la política.

Es crucial fortalecer la sensibilización y el seguimiento a las actividades restantes para cumplir con los objetivos estratégicos trazados. Se requiere dar continuidad a programas permanentes que refuercen el liderazgo ético, la participación ciudadana en el control social y la gestión de conflictos de interés.

Nota: El tiempo de suscripción del Plan de Mejoramiento son 5 días hábiles, a partir de la fecha de entrega del informe

| |
|--|
| Elaboró: |
|  |
| Nombre: Gloria E. Berdugo |
| Cargo: Encargada de Control Interno |

