

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>TP. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
		Código: EV-CI-P-02-R-01   Versión: 03
	<b>PR. Control Interno</b>	<b>Página 1 de 4</b>

## **INFORME DE EVALUACION A LA POLITICA DE INTEGRIDAD.**

**ESE HOSPITAL PSIQUIATRICO SAN CAMILO DE  
BUCARAMANGA**

**MADELEY MORELLA MEJIA PORTILLA**  
**Oficina de Control Interno**

**BUCARAMANGA 2025**

*Reab: Wanda Alguacil  
25/01/2025*

	<b>INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>TP. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>
		Código: EV-CI-P-02-R-01   Versión: 03
	<b>PR. Control Interno</b>	<b>Página 2 de 4</b>

## INTRODUCCIÓN

De conformidad a la Política de Integridad establecida en el Modelo Integrado de Planificación y Gestión - MIPG regulada mediante el Decreto 1083 de 2015 en su Artículo 2.2.22.2.1 Políticas de Gestión y Desempeño Institucional en su numeral 4 y con fundamento en las facultades otorgadas por el artículo 267 de la Constitución Política, la Ley 87 de 1993 y en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 648 de 2017 la oficina de control interno debe realizar seguimiento a la política de integridad de la entidad y por ende, realizó el presente seguimiento con el fin de verificar el nivel de avance.

Inicialmente es importante destacar que el Código de Integridad se constituye como pilar central de la puesta en práctica de la Política de Integridad contenida en la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planificación y Gestión, éste se conecta directamente con el ejercicio de la planificación estratégica del Talento Humano que se realiza para cada vigencia y que se alimenta de insumos obtenidos en los resultados de calificación FURAG, auditorías internas y externas, PQRSD presentadas por la comunidad, conflictos de interés presentados en la ejecución.

A través de la planeación la **ESE HOSPITAL PSIQUIATRICO SAN CAMILO** ha fortalecido el liderazgo y potencializado a su Talento Humano como elemento central del modelo, que basa su desempeño en los principios de integridad y legalidad para impactar positivamente la obtención de resultados internos de logro de metas y de cara al ciudadano, en lo que respecta a la mejora continua de los servicios prestados.

Para el **ESE HOSPITAL PSIQUIATRICO SAN CAMILO**, es fundamental que los equipos de trabajo apropien los valores contemplados en la Política de Integridad. La gestión documental permite evidenciar que el **ESE HOSPITAL PSIQUIATRICO SAN CAMILO**, ha venido desarrollando la política de integridad.

**OBJETIVO:** Realizar el seguimiento al avance de la Implementación de la Política de Integridad de la **ESE HOSPITAL PSIQUIATRICO SAN CAMILO**.

**ALCANCE:** El presente informe se realiza a partir de las actividades desarrolladas para la Implementación de la Política de Integridad de la vigencia 2025, bajo los criterios de eficiencia y economía.

## NORMATIVIDAD

- ❖ Ley 1437 de 2011: Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, donde se indica que toda persona tiene derecho de presentar peticiones respetuosas a las autoridades, en los términos señalados en este Código, por motivos de interés general o particular, y a obtener pronta resolución.
- ❖ Ley 1474 de 2011: Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad de control de la gestión pública.
- ❖ Ley 1712 de 2014: Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- ❖ Decreto 1081 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Reglamentario Único del Sector Presidencia de la República.
- ❖ Decreto No.1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.

	INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	TP. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN
		Código: EV-CI-P-02-R-01   Versión: 03
PR. Control Interno		Página 3 de 4

- ❖ Ley 2013 de 2019. Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés.
- ❖ Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

**METODOLOGÍA:** La oficina de control solicita a la oficina de planeación, información relacionada con la existencia de la Política de Integridad, su respectivo plan de acción y su ejecución en la vigencia 2025 con soporte documental de los avances, para lo cual dicha oficina dio respuesta a lo peticionado, con base a lo cual esta oficina procedió a cotejar y verificar información.

### RESULTADO DEL SEGUIMIENTO

El Hospital Psiquiátrico San Camilo, comprometido con el fortalecimiento de la ética pública, la transparencia y la cultura organizacional, desarrolla de manera permanente acciones orientadas a promover los valores institucionales entre sus colaboradores y usuarios. En cumplimiento de este propósito, y en concordancia con la Resolución 019 del 27 de enero de 2025, mediante la cual se aprobó el Plan de Integridad Institucional, se implementó un conjunto de estrategias formativas, lúdicas y pedagógicas que buscan fomentar la vivencia de los valores que sustentan el actuar de la entidad.

En el mes de enero de 2025, mediante la Resolución 019 del 27 de enero, se aprobó oficialmente el Plan de Integridad Institucional del Hospital Psiquiátrico San Camilo. Este documento estableció un conjunto de estrategias y actividades orientadas a fortalecer la cultura ética y los principios que guían el quehacer institucional. Con base en dicho plan, se programó un cronograma anual de acciones dirigidas a consolidar los valores organizacionales, promover buenas prácticas y reforzar el sentido de pertenencia entre colaboradores, usuarios y demás actores que conforman la comunidad hospitalaria.

En desarrollo de estas actividades, durante los meses de marzo y abril se llevaron a cabo jornadas en la sede principal y en las sedes de Barrancabermeja y Kids. Estas acciones tuvieron como finalidad promover procesos de sensibilización, reflexión y retroalimentación en torno a los valores institucionales del Hospital Psiquiátrico San Camilo. Para ello se implementaron dinámicas participativas y ejercicios lúdicos que permitieron a los colaboradores vivenciar y fortalecer principios fundamentales como el respeto, la honestidad, el compromiso, la diligencia, la justicia, la humanización y la transparencia. Este enfoque vivencial facilitó que el personal reconociera la importancia de estos valores y los integrara de manera consciente en sus labores cotidianas.

Desde la Oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Programa de Integridad se promovió la creación de espacios de encuentro, diálogo y empatía. Estos espacios no solo involucraron a trabajadores y colaboradores, sino también a pacientes internos, garantizando una interacción respetuosa y humanizada.

Cada valor institucional fue abordado mediante una actividad diseñada especialmente para promover su comprensión y aplicación práctica. El compromiso se fortaleció por medio de la dinámica *El nudo humano*, orientada a fomentar el trabajo en equipo y la responsabilidad compartida. La justicia se representó mediante la estrategia *La justicia es ciega*, que permitió reflexionar sobre la equidad en la toma de decisiones.

La humanización se abordó con el *Rompecabezas humano*, actividad enfocada en resaltar el valor de cada persona dentro del proceso asistencial. La transparencia se trabajó a través de *La torre de transparencia* y *La ruleta*, dinámicas que incentivarón la comunicación clara y la rendición de cuentas. La honestidad se reforzó mediante la *Caja de la verdad*, mientras que el respeto se

 <b>INFORME DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	<b>TP. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	
	Código: EV-CI-P-02-R-01	Versión: 03
<b>PR. Control Interno</b>	<b>Página 4 de 4</b>	

promovió con *El semáforo del respeto*, que invitó a la autorregulación y el reconocimiento del otro.

De forma complementaria, en las sedes de Barrancabermeja y Kids se desarrollaron actividades orientadas a fortalecer el conocimiento, la apropiación y la vivencia cotidiana de los valores institucionales. A través de estrategias creativas como representaciones actuadas, canciones, juegos didácticos y sopas de letras, los colaboradores reflexionaron sobre la importancia de mantener conductas coherentes con la misión, visión y lineamientos éticos del hospital. Asimismo, durante estas jornadas se realizó la socialización de la Política de Transparencia, una vez actualizada en julio del presente año, con el fin de asegurar que todos los funcionarios conocieran sus disposiciones y comprendieran su aplicación en los diferentes procesos organizacionales.

Por otra parte, desde el área de Bienestar Social se desarrolló la actividad lúdica *Conoce tu valor*, cuyo propósito central fue fortalecer los valores institucionales mediante una dinámica grupal enfocada en el reconocimiento del esfuerzo, compromiso, dedicación y aporte de los compañeros de trabajo. Este espacio fomentó la unión entre los equipos, el respeto mutuo y el sentido de pertenencia hacia la organización, promoviendo un ambiente laboral más colaborativo y armónico.

Adicionalmente, el área de Planeación, a través de la plataforma educativa institucional San Camilo Learning, llevó a cabo la capacitación y socialización de la actualización del Código de Integridad Institucional, aprobado el 19 de junio de 2025. Esta socialización tuvo como objetivo dar a conocer los lineamientos generales del Plan de Desarrollo Institucional, los propósitos estratégicos y las acciones definidas para fortalecer la cultura ética y el mejoramiento continuo. Igualmente, se enfatizó en la importancia de los valores y principios que orientan el comportamiento de todos los miembros de la comunidad hospitalaria, promoviendo una cultura basada en la transparencia, la responsabilidad y el compromiso institucional.

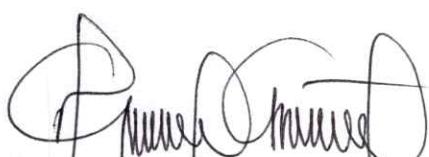
Finalmente, desde el área de Talento Humano se continuó con la realización mensual del proceso de inducción dirigido al personal nuevo vinculado al hospital, en el cual se incluye de manera integral la presentación y explicación del Código de Integridad. Así mismo, se llevó a cabo la capacitación *Reinducción SIGEP II*, impartida mediante la plataforma San Camilo Learning, con el fin de facilitar el diligenciamiento adecuado de la declaración de bienes y rentas, cuyo plazo límite de presentación está establecido para el 31 de julio de 2025.

Estas acciones contribuyen a mantener actualizada a la planta de personal frente a los requerimientos legales y las responsabilidades éticas que hacen parte del servicio público.

## 5. Recomendaciones

La Oficina de Control Interno recomienda seguir desarrollando la política de integridad como hasta el momento se ha venido realizando, ya que son notorias las actividades que se vienen ejecutando por parte de la ESE en la política de integridad y que será de gran impacto al momento de presentar Furag en la siguiente vigencia.

Cordialmente,



**MADELEY MORELLA MEJIA PORTILLA**  
 Control Interno  
 ESE HOSPITAL PSIQUIATRICO SAN CAMILO