



Informe - Diagnóstico Percepción de integridad

Medición percepción de integridad
2022



TALENTO
HUMANO



1. INTRODUCCIÓN

En el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión en la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias, el cual tiene como uno de sus principales objetivos generar entidades íntegras, transparentes, innovadoras y efectivas a través de sus 19 políticas, dentro de las cuales se encuentra la Política de Integridad, la Dirección Administrativa de Talento Humano llevó a cabo la aplicación de una encuesta como estrategia para medir la apropiación de los valores del Código de Integridad y que pueda servir de insumo para orientar acciones encaminadas a promover en los servidores públicos un cambio cultural en favor de la Integridad y la Transparencia. Nuestro Código de Integridad consta de los siguientes valores: Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia, Justicia y Solidaridad, donde este último fue adoptado por la Alcaldía adicionalmente a los indicados en el Código de Integridad del servidor público establecido por Función Pública.

2. INFORMACIÓN GENERAL

Con base en la Caja de Herramientas dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Dirección Administrativa de Talento Humano elaboró el Test de Percepción de Integridad en la aplicación Google Forms, cuyo link de acceso se envió a los servidores públicos de la Alcaldía mediante memorando AMC-OFI-0180739-2022; también se difundió a través de los diferentes grupos de WhatsApp y correo electrónico.

En la aplicación de Google Forms. dicho Test quedó conformado por 36 numerales. Los primeros seis corresponden a datos del funcionario: nombre, nivel jerárquico, tipo de vinculación, dependencia, correo electrónico y la autorización de tratamiento de datos personales. A partir del numeral 7 iniciaron las 30 preguntas que en realidad no son preguntas de conocimiento, sino situaciones adaptadas de la cotidianidad del trabajo y enfocadas en la Integridad, con el fin de obtener la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros, de sus jefes, de él mismo y de la Alcaldía en general (Ver Anexo 1. Test de Percepción de Integridad).

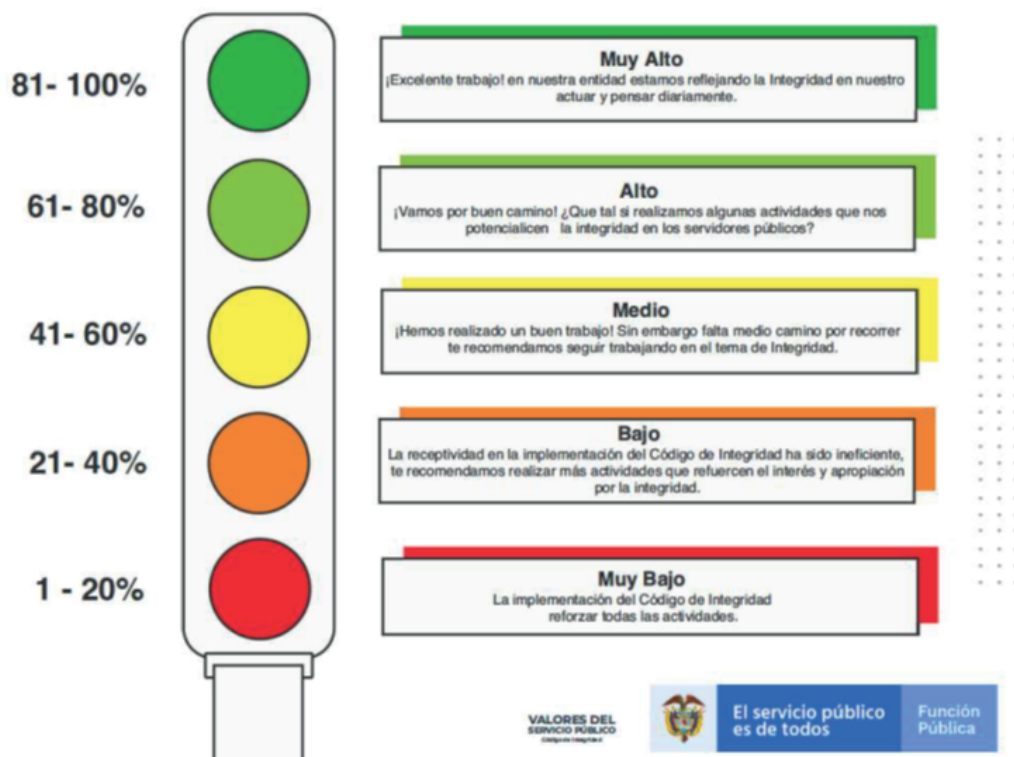


TALENTO
HUMANO



Aplicada la encuesta de forma virtual, se utilizaron la hoja de cálculo (para la tabulación de los datos), el semáforo y la matriz, elementos todos extraídos de la Caja de Herramientas del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para el análisis de los resultados, la Dirección Administrativa de Talento Humano tuvo como referente el semáforo diseñado por Función Pública, el cual permite evidenciar en qué nivel se encuentra cada indicador, es decir cada VALOR, de acuerdo con los porcentajes obtenidos en el test, como se muestra a continuación:



Fuente: Caja de Herramientas. Función Pública, 2021



TALENTO HUMANO



Con el fin de determinar el nivel de apropiación del Código de Integridad, se hizo uso de la matriz, diseñada por Función Pública, en la cual se trasladaron los resultados obtenidos en el test con el fin de analizar el porcentaje de apropiación. La matriz permitirá realizar la lectura de acuerdo con el porcentaje obtenido.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD	INTEGRIDAD				
	1 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
81 - 100%	Tenemos claro que es el Código de integridad, incluyámoslo en nuestro día a día.	Todavía nos falta apropiar la integridad.	Reforcemos las buenas practicas de integridad	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialcen la integridad en los servidores públicos?	Muy Alto ¿Cuántas veces realizamos algunas actividades que nos potencialcen la integridad en los servidores públicos?
61 - 80%	Aunque el código de integridad se ha entendido, falta mucha apropiación de las buenas prácticas	Reforcemos el Código de integridad	Trabajemos de la mano con cada servidor público, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad	Alto ¿Vamos por buen camino?	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialcen la integridad en los servidores públicos?
41 - 60%	Debemos realizar actividades que generen apropiación por el código de integridad	Debemos realizar actividades que refuercen las buenas prácticas de la integridad	Medio Debemos trabajar más con los servidores públicos, nos falta medio camino por recorrer	Trabajemos de la mano con cada servidor público, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad.	Reforcemos las buenas practicas de integridad
21 - 40%	Tenemos que reforzar totalmente del Código de integridad y las buenas prácticas.	Bajo La receptividad del Código de integridad ha sido ineficiente	Debemos realizar actividades que refuercen la apropiación del código de integridad	Reforcemos el Código de integridad	Todavía nos falta conocimiento sobre el Código de integridad.
1 - 20%	Muy Bajo No se ha implementado el Código de integridad	Tenemos que reforzar totalmente del Código de integridad y las buenas prácticas	Debemos realizar actividades que generen apropiación por el código de integridad	Aunque la integridad en los servidores es buena, falta mucha apropiación del Código de integridad	Tenemos claro como actúa la integridad en cada uno de nosotros, pero todavía no conocemos el código de integridad.

VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO

Fuente: Caja de Herramientas. Función Pública, 2021

Dado que el valor de la Solidaridad, no se encuentra formulado en la hoja de cálculo dispuesta por Función Pública y las celdas en dicha herramienta están protegidas; para asignarle una valoración se tuvo en cuenta la definición del valor de la Solidaridad establecida en el Código de Integridad de la Alcaldía



TALENTO HUMANO



de Cartagena, identificando que se encuentra muy relacionado con los valores del Compromiso y la Justicia. Siendo así, el valor de la Solidaridad se tomó como el promedio entre estos dos valores.



TALENTO
HUMANO





RESULTADOS

Percepción de integridad Generales

Medición percepción de integridad



TALENTO
HUMANO

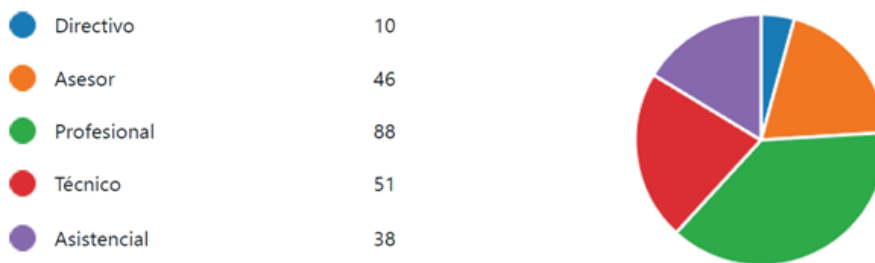


El cierre del formulario en línea se realizó el 31 de diciembre 2022, obteniéndose 233 respuestas. A continuación, se muestran los resultados obtenidos:

Nivel jerárquico

En la siguiente gráfica, se muestra la distribución de las respuestas por nivel jerárquico de los funcionarios que participaron en su diligenciamiento:

3. Nivel jerárquico



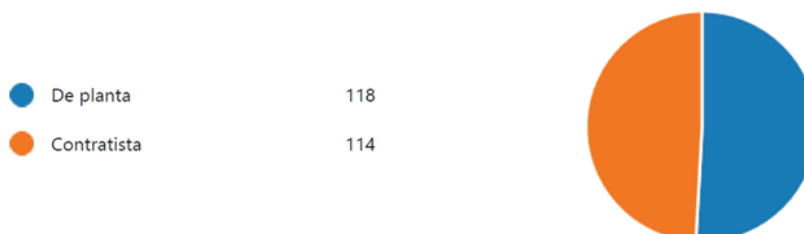
Fuente: Dirección Administrativa de Talento Humano, Resultados Test de Percepción de Integridad, 2022.

De la gráfica anterior podemos concluir que del total de los encuestados el 38% corresponde a profesionales, seguidos del nivel técnico en un 22%, y el nivel asesor con un 20%. El nivel asistencial tiene aproximadamente un 16% de participación, y el nivel directivo con un 4% de participación.

Tipo de vinculación

De las 233 respuestas al test de percepción de integridad, 118 corresponden a servidores públicos de planta, equivalente a un 51%; y 114 a contratistas, equivalente a un 49%, como se muestra a continuación:

5. Tipo de vinculación

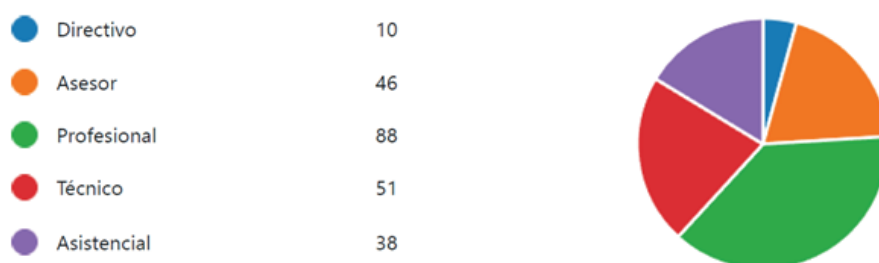


Fuente: Dirección Administrativa de Talento Humano, Resultados Test de Percepción de Integridad, 2022.

Nivel jerárquico

En la siguiente gráfica, se muestra la distribución de las respuestas por nivel jerárquico de los funcionarios que participaron en su diligenciamiento:

3. Nivel jerárquico



Fuente: Dirección Administrativa de Talento Humano, Resultados Test de Percepción de Integridad, 2022.

De la gráfica anterior podemos concluir que del total de los encuestados el 38% corresponde a profesionales, seguidos del nivel técnico en un 22%, y el nivel asesor con un 20%. El nivel asistencial tiene aproximadamente un 16% de participación, y el nivel directivo con un 4% de participación.

Tipo de vinculación

De las 233 respuestas al test de percepción de integridad, 118 corresponden a servidores públicos de planta, equivalente a un 51%; y 114 a contratistas, equivalente a un 49%, como se muestra a continuación:

5. Tipo de vinculación





RESULTADOS OBTENIDOS

Percepción de integridad

Medición percepción de integridad



TALENTO
HUMANO



El documento anexo “Análisis de datos” (archivo Excel), corresponde a la hoja de cálculo donde se encuentra la tabulación de las 30 preguntas, como se explicó en el punto 2, relacionadas con la práctica de los valores de nuestro Código de Integridad.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos en cada uno de los numerales del Test de Percepción de Integridad aplicado por la Dirección Administrativa de Talento Humano a través de la herramienta Google Forms:

7. 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	196
● De acuerdo	36
● Desacuerdo	0
● Totalmente en desacuerdo	0



Nota: el 85% correspondiente a 196 personas respondieron Totalmente de acuerdo

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

● Totalmente de acuerdo	202
● De acuerdo	31
● Desacuerdo	0
● Totalmente en desacuerdo	0



Nota: el 87% correspondiente a 202 personas respondieron Totalmente de acuerdo

9. Como servidor público he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita.

● Totalmente de acuerdo	201
● De acuerdo	32
● Desacuerdo	0
● Totalmente en desacuerdo	0



Nota: el 86% correspondiente a 201 personas respondieron Totalmente de acuerdo

10. Como servidor público 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	24
● De acuerdo	12
● Desacuerdo	104
● Totalmente en desacuerdo	93



Nota: el 45% correspondiente a 104 personas respondieron Desacuerdo y el 40%

11. Como servidor público 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	186
● De acuerdo	45
● Desacuerdo	2
● Totalmente en desacuerdo	0



Nota: el 80% correspondiente a 186 personas respondieron Totalmente de acuerdo y el 19% correspondiente a 45 personas respondieron De acuerdo.

12. Un servidor público tiene claro que es referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo cual debe esforzarse por resolver todos los problemas personales o profesionales de forma transparente.

● Totalmente de acuerdo	176
● De acuerdo	55
● Desacuerdo	2
● Totalmente en desacuerdo	0



Nota: el 76% correspondiente a 176 personas respondieron Totalmente de acuerdo y el 24 % correspondiente a 55 personas respondieron De acuerdo.

13. En las entidades del sector público, los trabajadores han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos.

● Totalmente de acuerdo	49
● De acuerdo	93
● Desacuerdo	75
● Totalmente en desacuerdo	16



Nota: el 40 % correspondiente a 93 personas respondieron De acuerdo.

14. Un servidor público no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consciente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad.

● Totalmente de acuerdo	182
● De acuerdo	44
● Desacuerdo	4
● Totalmente en desacuerdo	3



Nota: el 78% correspondiente a 182 personas respondieron Totalmente de acuerdo.

15. Un servidor público 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	180
● De acuerdo	46
● Desacuerdo	5
● Totalmente en desacuerdo	2



Nota: el 77% correspondiente a 180 personas respondieron Totalmente de acuerdo.

16. Un abogado que ocupará un cargo en el sector público ha decidido entregar una relación de los clientes de los cuales recibió honorarios por trabajos de consultorías.

● Totalmente de acuerdo	48
● De acuerdo	58
● Desacuerdo	81
● Totalmente en desacuerdo	46



Nota: el 35% correspondiente a 81 personas respondieron Desacuerdo.

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

● Totalmente de acuerdo	9
● De acuerdo	8
● Desacuerdo	123
● Totalmente en desacuerdo	93



Nota: el 53% correspondiente a 123 personas respondieron Desacuerdo.

18. Cuando una persona daña bienes públicos, un servidor público 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	143
● De acuerdo	83
● Desacuerdo	7
● Totalmente en desacuerdo	0



Nota: el 61% correspondiente a 143 personas respondieron Totalmente de acuerdo.

19. Los servidores públicos han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social, etc.

● Totalmente de acuerdo	145
● De acuerdo	70
● Desacuerdo	14
● Totalmente en desacuerdo	4



Nota: el 62% correspondiente a 145 personas respondieron Totalmente de acuerdo.

20. Un servidor público ha aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás. Por lo cual no le incomoda que alguno de sus compañeros corrija su trabajo.

● Totalmente de acuerdo	134
● De acuerdo	88
● Desacuerdo	11
● Totalmente en desacuerdo	0



Nota: el 58% correspondiente a 134 personas respondieron Totalmente de acuerdo.

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

● Totalmente de acuerdo	6
● De acuerdo	5
● Desacuerdo	103
● Totalmente en desacuerdo	119



Nota: el 51% correspondiente a 119 personas respondieron Totalmente en desacuerdo.

22. Cuando existe un trabajo urgente y un servidor público ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, pues la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea.

● Totalmente de acuerdo	105
● De acuerdo	117
● Desacuerdo	10
● Totalmente en desacuerdo	1



Nota: el 50% correspondiente a 117 personas respondieron De acuerdo

23. Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesional en el sector privado, sin embargo está utilizando para su beneficio económico la información que reunió mientras se desempeñaba como servidor público. Él argumenta que está actuando como lo haría el resto de la sociedad.

● Totalmente de acuerdo	5
● De acuerdo	14
● Desacuerdo	111
● Totalmente en desacuerdo	103



Nota: el 48% correspondiente a 111 personas respondieron Desacuerdo.

24. Cuando un servidor público tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar su obligación en los demás, pues esto no genera un compromiso con la entidad y la sociedad.

● Totalmente de acuerdo	146
● De acuerdo	79
● Desacuerdo	4
● Totalmente en desacuerdo	4



Nota: el 63% correspondiente a 146 personas respondieron Totalmente de acuerdo.

25. Un servidor público debe aceptar un trabajo de contrato freelance, pues esto no afecta su horario laboral.

● Totalmente de acuerdo	10
● De acuerdo	53
● Desacuerdo	117
● Totalmente en desacuerdo	53



Nota: el 50% correspondiente a 117 personas respondieron Desacuerdo.

26. Un servidor público debe proponerle a su nuevo jefe algunos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus obligaciones han sido rezagadas desde que él ingresó a la entidad.

● Totalmente de acuerdo	70
● De acuerdo	142
● Desacuerdo	17
● Totalmente en desacuerdo	4



Nota: el 61% correspondiente a 142 personas respondieron De acuerdo.

27. Un servidor público debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presenta con soluciones fáciles. Cuando la labor sea difícil de resolver, debe ignorarla y no solucionarla.

● Totalmente de acuerdo	8
● De acuerdo	6
● Desacuerdo	90
● Totalmente en desacuerdo	129



Nota: el 55% correspondiente a 129 personas respondieron Totalmente en desacuerdo.

28. Cuando un servidor público comisiona regularmente y nota que el valor de sus viáticos son mayores a los gastos que tiene en territorio, debe hospedarse y comer en lugares más costosos con el fin de gastar todos los recursos que le han destinado.

● Totalmente de acuerdo	5
● De acuerdo	6
● Desacuerdo	126
● Totalmente en desacuerdo	96



Nota: el 54% correspondiente a 126 personas respondieron Desacuerdo.

29. En la reunión semanal de su grupo, el jefe ha notado que uno de sus servidores no cumple con las tareas designadas a tiempo, por lo cual siempre debe pedir ayuda y tiempo adicional para cumplirlas; como es muy amable y genera un clima laboral favorable, el jefe ha decidido acceder a los requisitos de esta persona.

● Totalmente de acuerdo	16
● De acuerdo	40
● Desacuerdo	126
● Totalmente en desacuerdo	51



Nota: el 54% correspondiente a 126 personas respondieron Desacuerdo.

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



Nota: el 52% correspondiente a 122 personas respondieron Totalmente en desacuerdo.

31. 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.



Nota: el 50% correspondiente a 116 personas respondieron De acuerdo.

32. En su trabajo diario, los servidores públicos deben darle un trato igualitario a todos sus compañeros.



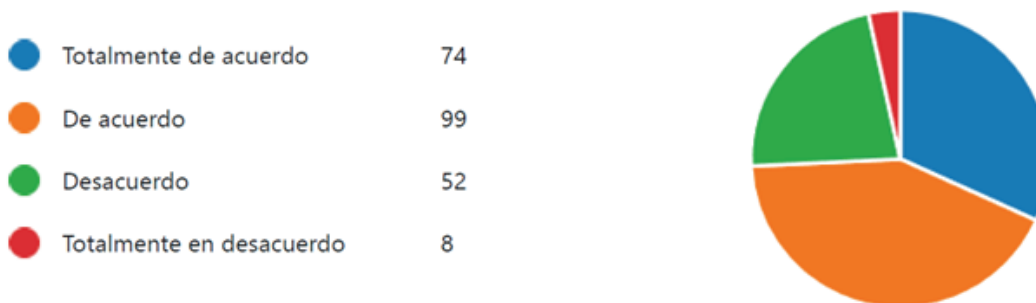
Nota: el 73% correspondiente a 171 personas respondieron Totalmente de acuerdo.

33. Un servidor público conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión.



Nota: el 62% correspondiente a 144 personas respondieron Totalmente de acuerdo.

34. En todas las entidades del Estado, la meritocracia se ha convertido en la practica concurrente para la contratación de personal.



Nota: el 42% correspondiente a 99 personas respondieron De acuerdo.

35. Los servidores públicos son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, brindar las mismas oportunidades a todas las personas.



Nota: el 63% correspondiente a 147 personas respondieron Totalmente de acuerdo.



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

● Totalmente de acuerdo	162
● De acuerdo	65
● Desacuerdo	2
● Totalmente en desacuerdo	4



Nota: el 70% correspondiente a 162 personas respondieron Totalmente de acuerdo.



RESULTADOS

Percepción de integridad Generales

Medición percepción de integridad



TALENTO
HUMANO



De acuerdo con las respuestas dadas por los funcionarios a cada pregunta del Test de Percepción de Integridad y haciendo uso de las herramientas de análisis del Código de Integridad dispuestas por Función Pública, a continuación, se presentan los resultados obtenidos para la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias:

Indicadores obtenidos de la aplicación del Test de Percepción de Integridad:

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA	RESULTADOS SEMÁFORO	
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	92%	81 – 100%	Muy alto
2	HONESTIDAD	82%	81 – 100%	Muy alto
3	RESPECTO	87%	81 – 100%	Muy alto
4	COMPROMISO	82%	81 – 100%	Muy alto
5	DILIGENCIA	74%	61 – 100%	Alto
6	JUSTICIA	88%	81 – 100%	Muy alto



CONCLUSIONES

Percepción de integridad

Medición percepción de integridad



TALENTO
HUMANO



- Como se evidencia en los resultados, los servidores públicos de la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias reflejan la integridad de manera integral, arrojando la mayoría de las calificaciones en niveles muy altos. Específicamente para el ítem del Código de Integridad, la Alcaldía de Cartagena muestra en un 92% el conocimiento de este, clasificándolo en un nivel muy alto.
- El valor de la Diligencia obtuvo un nivel Alto, se deberá reforzar a través de campaña, para potencializar su conocimiento y aplicación.
- Es importante generar estrategias de socialización y campañas informativas que permitan potencializar el conocimiento del Código de Integridad, con el objetivo de fortalecer la apropiación de los valores institucionales, así como todo lo relacionado con el Conflicto de interés.

