



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO



DIAGNÓSTICO DE INTEGRIDAD DE LA ALCALDÍA DE CARTAGENA DE INDIAS 2023



DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE
TALENTO HUMANO



1. INTRODUCCIÓN

En cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG-, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una Política de integridad y el Código de integridad del servicio público, la Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias elaboró y socializó su Política de Integridad con el propósito de orientar el comportamiento de los servidores públicos en su ambiente laboral promoviendo la cultura organizacional, la transparencia y la eficiencia, logrando así una mayor satisfacción en los servicios ofrecidos a la comunidad.

El propósito de la Política de Integridad es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de esta política con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

Con miras a fortalecer esta Política, 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 diferentes grupos de WhatsApp y correos electrónicos institucionales.

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

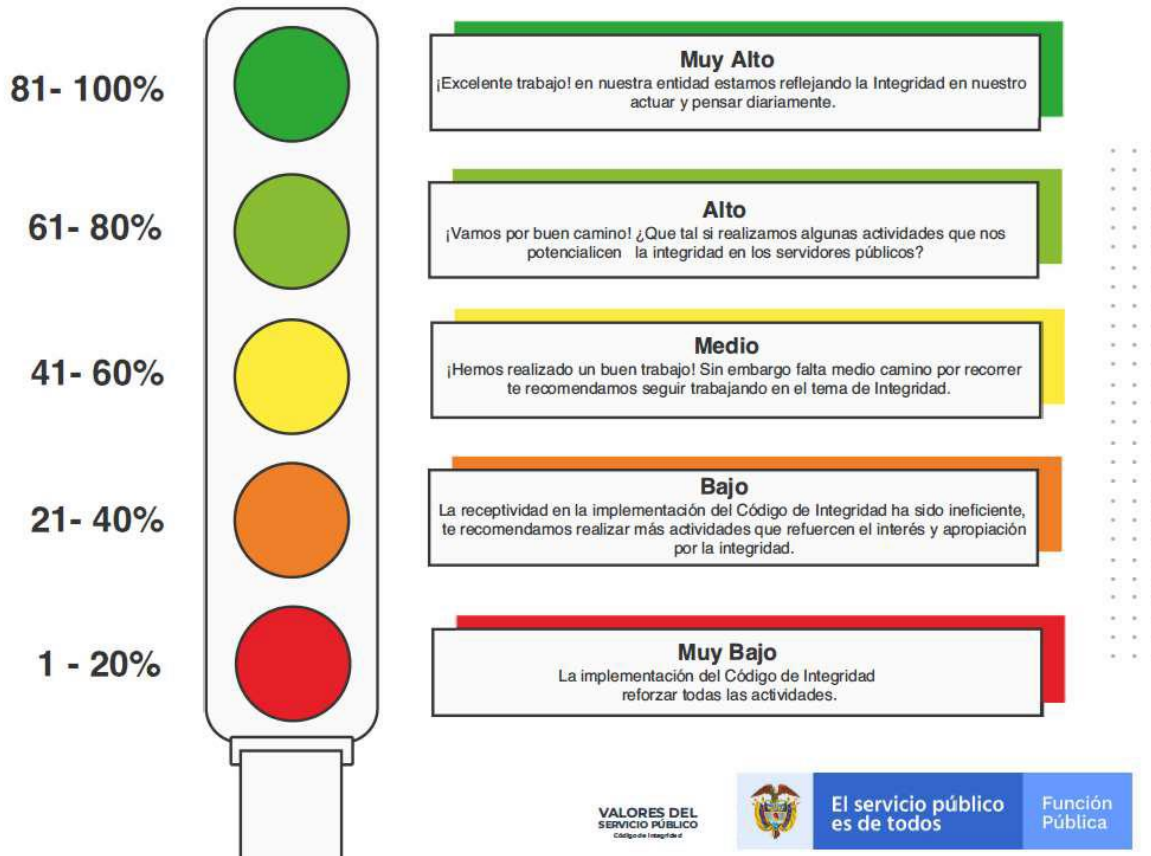


de conocimiento, sino situaciones adaptadas de la cotidianidad del trabajo y enfocadas en la Integridad, con el fin de obtener la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros, de sus jefes, de él mismo y de la Alcaldía en general (Ver Anexo 1. Test de Percepción de Integridad).

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.

En la hoja de cálculo “Análisis de datos” se ingresaron los resultados (pestaña TABULACIÓN RESPUESTAS), la cual generó el porcentaje de apropiación para cada pregunta (pestaña CÁLCULO PREGUNTAS) y al tiempo su contribución en el valor respectivo (pestaña INDICADOR). (Ver Anexo 2. Análisis de datos).

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

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 potencialicen la integridad en los servidores públicos?	Muy Alto ¡Excelente! La integridad la vemos reflejada en nuestro actual y futuro.
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 potencialicen 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.

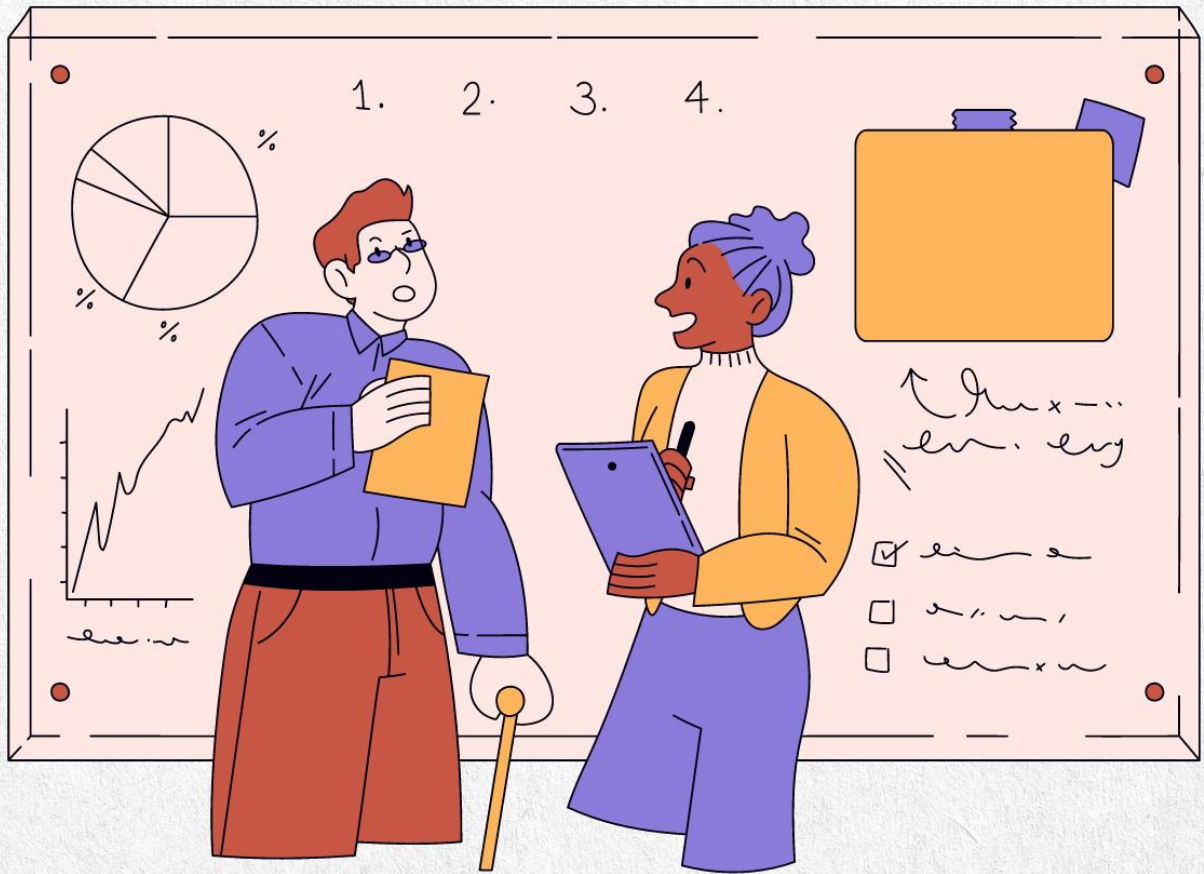
VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO
Índice de Integridad

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 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.

RESULTADOS

Test de Percepción de Integridad 2023





3. RESULTADOS

El cierre del formulario en línea se realizó el 11 de diciembre, obteniéndose 206 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

[Más detalles](#)

Información

	Directivo	10
	Asesor	25
	Profesional	84
	Técnico	52
	Asistencial	35



Fuente: Dirección Administrativa de Talento Humano, Resultados Test de Percepción de Integridad, 2023.

De la gráfica anterior podemos concluir que del total de los encuestados el 41% corresponde a profesionales, seguidos del nivel técnico en un 25%, y el nivel asesor con un 20%. El nivel asistencial tiene aproximadamente un 17% de participación, nivel asesor con un 12% y el nivel directivo con un 5% de participación.

Tipo de vinculación

De las 206 respuestas al test de percepción de integridad, 144 corresponden a servidores públicos de planta, equivalente a un 70%; y 62 a contratistas, equivalente a un 30%, como se muestra a continuación:



5. Tipo de vinculación

[Más detalles](#)

[Información](#)

● De planta	144
● Contratista	62



Fuente: Dirección Administrativa de Talento Humano, Resultados Test de Percepción de Integridad, 2023.

3.1 Resultados obtenidos por pregunta en el Test de Percepción de Integridad

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.

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Totalmente de acuerdo	172
● De acuerdo	32
● Desacuerdo	2
● Totalmente en desacuerdo	0





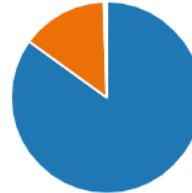
Nota: el 83% correspondiente a 172 personas respondieron Totalmente de acuerdo.

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

Más detalles

Información

● Totalmente de acuerdo	175
● De acuerdo	30
● Desacuerdo	1
● Totalmente en desacuerdo	0



Nota: el 85% correspondiente a 175 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.

Más detalles

Información

● Totalmente de acuerdo	180
● De acuerdo	26
● Desacuerdo	0
● Totalmente en desacuerdo	0



Nota: el 87% correspondiente a 180 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.

Más detalles

Información

● Totalmente de acuerdo	39
● De acuerdo	18
● Desacuerdo	86
● Totalmente en desacuerdo	63





Nota: el 42% correspondiente a 86 personas respondieron Desacuerdo y el 31% correspondiente a 63 personas respondieron Totalmente en desacuerdo.

Nota: el 78% correspondiente a 160 personas respondieron Totalmente de acuerdo y el 21% correspondiente a 44 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.

Más detalles

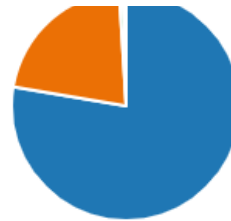
Información

1	● Totalmente de acuerdo	153
	● De acuerdo	52
	● Desacuerdo	1
	● Totalmente en desacuerdo	0



frente

	● Totalmente de acuerdo	160
	● De acuerdo	44
	● Desacuerdo	1
	● Totalmente en desacuerdo	1



Nota: el 74% correspondiente a 153 personas respondieron Totalmente de acuerdo y el 25 % correspondiente a 52 personas respondieron De acuerdo.

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

Más detalles

	● Totalmente de acuerdo	43
	● De acuerdo	94
	● Desacuerdo	62
	● Totalmente en desacuerdo	7





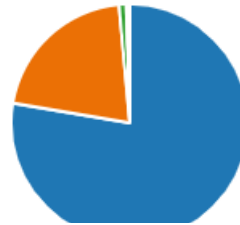
Nota: el 45% correspondiente a 94 personas respondieron De acuerdo. Un 30% corresponde a 62 personas en Desacuerdo.

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.

[Más detalles](#)

Información

● Totalmente de acuerdo	160
● De acuerdo	43
● Desacuerdo	2
● Totalmente en desacuerdo	1



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.

[Más detalles](#)

Información

● Totalmente de acuerdo	153
● De acuerdo	46
● Desacuerdo	6
● Totalmente en desacuerdo	1



Nota: el 74% correspondiente a 153 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.

[Más detalles](#)

● Totalmente de acuerdo	42
● De acuerdo	67
● Desacuerdo	60
● Totalmente en desacuerdo	37





Nota: el 33% correspondiente a 67 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.

[Más detalles](#)

Información

	Totalmente de acuerdo	14
	De acuerdo	19
	Desacuerdo	108
	Totalmente en desacuerdo	65



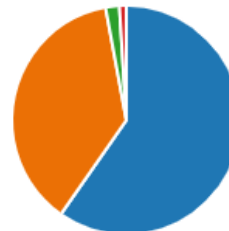
Nota: el 52% correspondiente a 108 personas respondieron Desacuerdo.

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.

[Más detalles](#)

Información

	Totalmente de acuerdo	123
	De acuerdo	77
	Desacuerdo	4
	Totalmente en desacuerdo	2



Nota: el 60% correspondiente a 123 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.

[Más detalles](#)

	Totalmente de acuerdo	126
	De acuerdo	66
	Desacuerdo	10
	Totalmente en desacuerdo	4





Nota: el 61% correspondiente a 126 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.

[Más detalles](#)

Información

● Totalmente de acuerdo	113
● De acuerdo	86
● Desacuerdo	6
● Totalmente en desacuerdo	1



Nota: el 55% correspondiente a 113 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.

[Más detalles](#)

Información

● Totalmente de acuerdo	9
● De acuerdo	9
● Desacuerdo	97
● Totalmente en desacuerdo	91





Nota: el 47% correspondiente a 97 personas respondieron 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.

[Más detalles](#)

Información

● Totalmente de acuerdo	78
● De acuerdo	119
● Desacuerdo	7
● Totalmente en desacuerdo	2



Nota: el 58% correspondiente a 119 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.

[Más detalles](#)

● Totalmente de acuerdo	5
● De acuerdo	18
● Desacuerdo	110
● Totalmente en desacuerdo	73



Nota: el 53% correspondiente a 110 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.

[Más detalles](#)

Información

● Totalmente de acuerdo	116
● De acuerdo	82
● Desacuerdo	8
● Totalmente en desacuerdo	0



Nota: el 56% correspondiente a 116 personas respondieron Totalmente de acuerdo.

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

[Más detalles](#)

Información

● Totalmente de acuerdo	9
● De acuerdo	38
● Desacuerdo	110
● Totalmente en desacuerdo	49



Nota: el 53% correspondiente a 110 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.

[Más detalles](#)

Información

● Totalmente de acuerdo	57
● De acuerdo	130
● Desacuerdo	17
● Totalmente en desacuerdo	2





Nota: el 63% correspondiente a 130 personas respondieron De acuerdo.

Nota: el 49% correspondiente a 101 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.

Más detalles

Información

● Totalmente de acuerdo	8
● De acuerdo	7
● Desacuerdo	116
● Totalmente en desacuerdo	75



le se a.

Más detalles

Información

● Totalmente de acuerdo	9
● De acuerdo	7
● Desacuerdo	89
● Totalmente en desacuerdo	101



Nota: el 56% correspondiente a 116 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.

[Más detalles](#)

Información

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	40
Desacuerdo	116
Totalmente en desacuerdo	45



Nota: el 56% correspondiente a 116 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.

[Más detalles](#)

Información

Totalmente de acuerdo	7
De acuerdo	13
Desacuerdo	94
Totalmente en desacuerdo	92



Nota: el 46% correspondiente a 94 personas respondieron 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.

Más detalles

Información

● Totalmente de acuerdo	109
● De acuerdo	88
● Desacuerdo	7
● Totalmente en desacuerdo	2



Nota: el 53% correspondiente a 109 personas respondieron Totalmente de acuerdo.

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

Más detalles

Información

● Totalmente de acuerdo	150
● De acuerdo	54
● Desacuerdo	1
● Totalmente en desacuerdo	1



Nota: el 73% correspondiente a 150 personas respondieron Totalmente de acuerdo.

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

Más detalles

Información

● Totalmente de acuerdo	127
● De acuerdo	72
● Desacuerdo	5
● Totalmente en desacuerdo	2



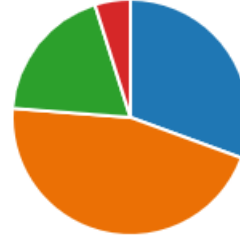
Nota: el 62% correspondiente a 127 personas respondieron Totalmente de acuerdo.



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

Más detalles

● Totalmente de acuerdo	63
● De acuerdo	94
● Desacuerdo	39
● Totalmente en desacuerdo	10



Nota: el 46% correspondiente a 94 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.

Más detalles

Información

● Totalmente de acuerdo	121
● De acuerdo	79
● Desacuerdo	6
● Totalmente en desacuerdo	0



Nota: el 59% correspondiente a 121 personas respondieron Totalmente de acuerdo.

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

Más detalles

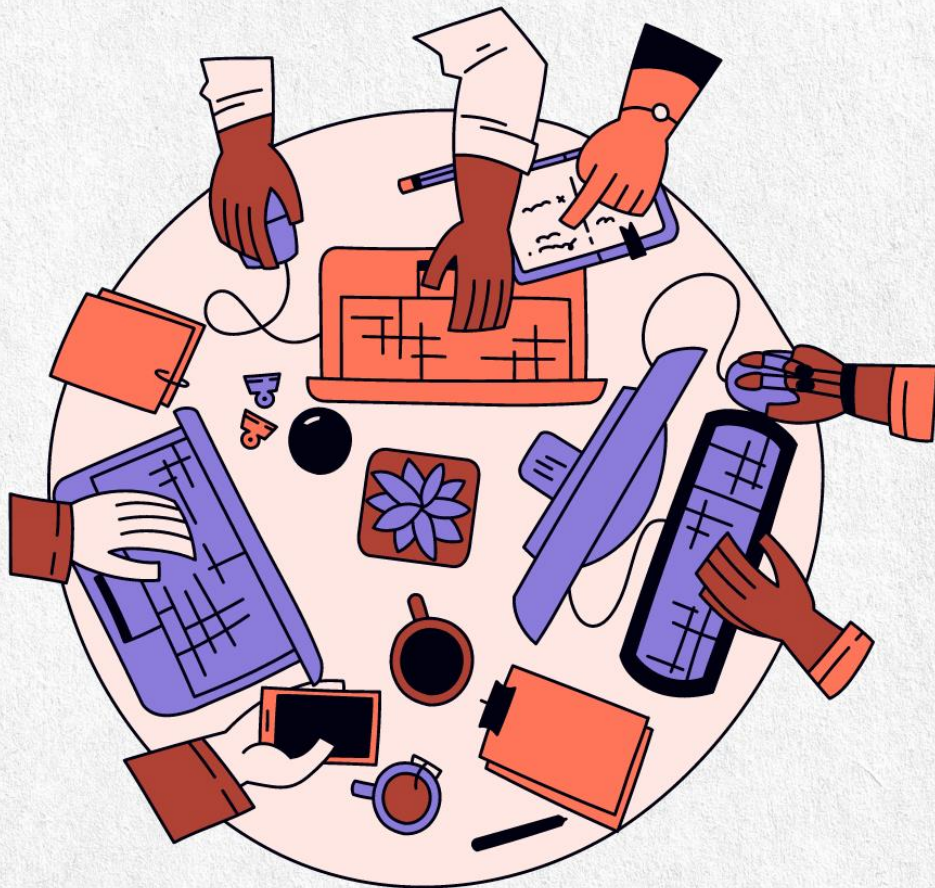
Información

● Totalmente de acuerdo	142
● De acuerdo	55
● Desacuerdo	7
● Totalmente en desacuerdo	2



Nota: el 69% correspondiente a 142 personas respondieron Totalmente de acuerdo.

RESULTADOS GENERALES





3.2 RESULTADO GENERAL

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	91%	81 – 100%	Muy alto
2	HONESTIDAD	83%	81 – 100%	Muy alto
3	RESPECTO	86%	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





4. CONCLUSIONES

- Tal 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 91% el conocimiento de este, clasificándolo en un nivel muy alto. Según el semáforo establecido por el DAFP, el nivel muy alto evidencia que los servidores y contratistas de la Alcaldía Mayor de Cartagena reflejan la integridad en su actuar y pensar diariamente.
- El puntaje más bajo lo obtuvo el valor de la Diligencia quedando en un nivel Alto, por lo cual 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.
- 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 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 (85%).

RECOMENDACIONES





5. RECOMENDACIONES

- Establecer como práctica anual la realización de un diagnóstico de percepción de integridad. Este proceso permitirá evaluar la adhesión al Código de Integridad, proporcionando información clave para medir el compromiso ético de los servidores públicos e identificar posibles áreas de mejora en la promoción de la integridad en la organización. (Encuesta: <https://forms.office.com/r/aenafhHV3q?origin=lprLink>)
- Continuar y hacer seguimiento a la aplicación a servidores y contratistas de los instrumentos de autoevaluación de aplicabilidad de los valores del Código de Integridad, así como la encuesta de satisfacción de aplicación de los valores a los licitantes en procesos de contratación, y a ciudadanos que utilicen las ventanillas de Atención al Ciudadano. Actualmente, se diseñaron y socializaron los instrumentos de autoevaluación para la aplicabilidad de los valores en los procesos de contratación para la UAC y las UICs, así como la encuesta a proponentes participantes en procesos de contratación sobre la aplicabilidad de los valores del Código de Integridad en los procesos de contratación en los que participaron. Es recomendable continuar aplicando estos instrumentos, irlos actualizando con los ajustes a que haya lugar y realizar seguimiento a sus resultados, tomando los correctivos y acciones pertinentes de acuerdo a estos.
- Establecer indicadores y métricas para medir el impacto de las políticas de integridad, incluyendo la percepción de los servidores públicos y la efectividad de las iniciativas implementadas.
- Desarrollar programas de formación específicos en ética para todos los niveles de la organización, enfocándose en situaciones éticamente desafiantes que los servidores públicos puedan enfrentar en su trabajo diario, dando continuidad a los talleres que se venían realizando en alianza con el Grupo Asesor de Transparencia y en convenio con Transparencia por Colombia.
- Mantener una comunicación constante y efectiva sobre los valores éticos y las políticas de integridad a lo largo del año, no solo durante eventos especiales.
- Evaluación de riesgos éticos: Identificar y evaluar los riesgos éticos específicos que la organización podría enfrentar en el próximo año y desarrollar estrategias para abordarlos de manera proactiva, enfatizando en las dependencias donde se presente mayor riesgo.