



Alcaldía Mayor de  
Cartagena de Indias

# INFORME TEST DE PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD

# 2024

Alcaldía Mayor de Cartagena de Indias  
Dirección Administrativa de Talento Humano



DICIEMBRE 2024



## Contenido

1. ANTECEDENTES .....	3
2. INTRODUCCIÓN .....	3
3. OBJETIVO .....	4
4. METODOLOGÍA .....	4
5. ANÁLISIS DE RESULTADOS .....	5
6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	17



## **INFORME ENCUESTAS DE PERCEPCIÓN Código de Integridad**

### **1. ANTECEDENTES**

La Alcaldía de Cartagena, en el marco de la Política de Integridad y Transparencia, ha venido implementando diversas estrategias para fortalecer los valores éticos dentro de la administración pública. Como parte de estas acciones, se han desarrollado mecanismos de evaluación y seguimiento para medir el grado de apropiación del Código de Integridad por parte de los servidores públicos, contratistas y practicantes.

Para la vigencia 2024, se estableció la realización de una encuesta de percepción con el fin de obtener un diagnóstico sobre el conocimiento, la apropiación y la aplicación de los valores del Código de Integridad en el entorno laboral. Esta evaluación permite identificar oportunidades de mejora y diseñar estrategias orientadas a fortalecer la cultura de la integridad en la entidad.

Dicho Código de Integridad es una herramienta fundamental que busca consolidar la transparencia, la honestidad y la responsabilidad en la gestión pública, promoviendo una conducta ética que garantice la confianza ciudadana en las instituciones gubernamentales.

### **2. INTRODUCCIÓN**

En cumplimiento del plan de acción de la Política de Integridad para la vigencia 2024, se aplicó una encuesta a los servidores públicos de la Alcaldía de Cartagena con el fin de evaluar la apropiación del Código de Integridad. Este informe presenta un análisis detallado de los resultados obtenidos y propone estrategias para fortalecer la cultura de integridad y la interiorización de los valores institucionales dentro de la administración distrital.

El Código de Integridad es una herramienta fundamental para promover la ética y la transparencia en el servicio público, estableciendo principios rectores que guían la conducta de los funcionarios y contratistas. Su correcta apropiación garantiza el fortalecimiento de la confianza ciudadana en la gestión pública y fomenta un entorno organizacional basado en el respeto, la honestidad y la responsabilidad.



### 3. OBJETIVO

El presente informe tiene como objetivo analizar los resultados de la encuesta de percepción sobre el Código de Integridad aplicada a los funcionarios de la Alcaldía de Cartagena, con el fin de identificar oportunidades de mejora y formular estrategias que permitan fortalecer la difusión y apropiación de los valores éticos en la entidad.

Asimismo, busca proporcionar insumos para la formulación de planes de acción orientados a cerrar brechas en la comprensión y aplicación de los valores institucionales, garantizando así un mayor impacto en el fortalecimiento de la cultura organizacional.

### 4. METODOLOGÍA

La encuesta fue diseñada y aplicada a servidores públicos, contratistas y practicantes de la Alcaldía de Cartagena mediante enlaces digitales y códigos QR, asegurando así su accesibilidad y alcance en toda la entidad.

Para el diseño del instrumento de la encuesta, se tomó como referencia el **Test de Percepción sobre Integridad**, diseñado por Función Pública para conocer el avance en la apropiación de los valores del Código de Integridad en el Servicio Público. Este test evalúa la percepción de las servidoras, servidores públicos y contratistas que apoyan la gestión frente a su desempeño, el relacionamiento con sus compañeros, sus jefes y las ciudadanías en un ambiente laboral específico que depende de la cultura organizacional en cada entidad. Además, involucra aspectos normativos y operativos implicados en el funcionamiento de las entidades públicas., que permitió formular preguntas clave para la medición de la percepción en relación con la ética y los valores institucionales.

El instrumento de evaluación incluyó preguntas cerradas que permitieron medir el nivel de conocimiento, apropiación y aplicación del Código de Integridad en el ejercicio laboral. Además, se recopiló datos sobre la percepción de los encuestados respecto a las estrategias de comunicación y difusión implementadas para la socialización del Código de Integridad.

Los resultados obtenidos fueron analizados utilizando técnicas de estadística descriptiva, calculando porcentajes de respuestas afirmativas y negativas para cada uno de los ítems evaluados.



## 5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

### 5.1. Caracterización de la población encuestada:

La población total objeto de estudio está conformada por **1.221 personas de planta, 5.815 contratistas y 250 practicantes**, lo que da un total de **7.286 personas**.

Para calcular la muestra, se aplicaron los criterios estadísticos más generalizados en la investigación social:

La fórmula para calcular el tamaño de la muestra en una población finita es:

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

Donde:

- $n$  = Tamaño de la muestra
- $N$  = Tamaño total de la población
- $Z$  = Valor Z asociado al nivel de confianza deseado (por ejemplo, 1.96 para un 95% de confianza)
- $p$  = Proporción esperada de la población que tiene la característica de interés (por defecto, 0.5, para ser conservador)
- $e$  = Margen de error permitido (por ejemplo, 0.05 para un 5% de error)

Entonces reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.5) \times (1 - 0.5) \times 7286}{(0.05)^2 \times (7286 - 1) + (1.96)^2 \times (0.5) \times (1 - 0.5)}$$

Calculamos Z:



1.  $Z^2 = 1.96^2 = 3.8416$
2.  $p(1 - p) = 0.5 \times 0.5 = 0.25$
3.  $N - 1 = 7286 - 1 = 7285$
4.  $e^2 = (0.05)^2 = 0.0025$

Calculamos el numerador:

$$3.8416 \times 0.25 \times 7286 = 7007.46$$

Calculamos el denominador:

$$0.0025 \times 7285 + 3.8416 \times 0.25 = 18.2125 + 0.9604 = 19.1729$$

Finalmente, dividimos:

$$n = \frac{7007.46}{19.1729} \approx 365$$

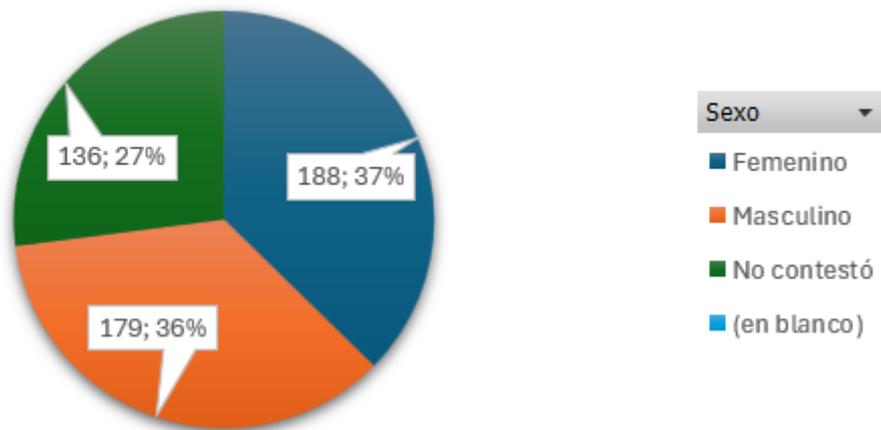
**Por lo tanto, el tamaño de la muestra es 365 personas.**

Dado que se encuestaron **503 personas**, se superó ampliamente el tamaño mínimo requerido, lo que refuerza la validez estadística de los resultados obtenidos.

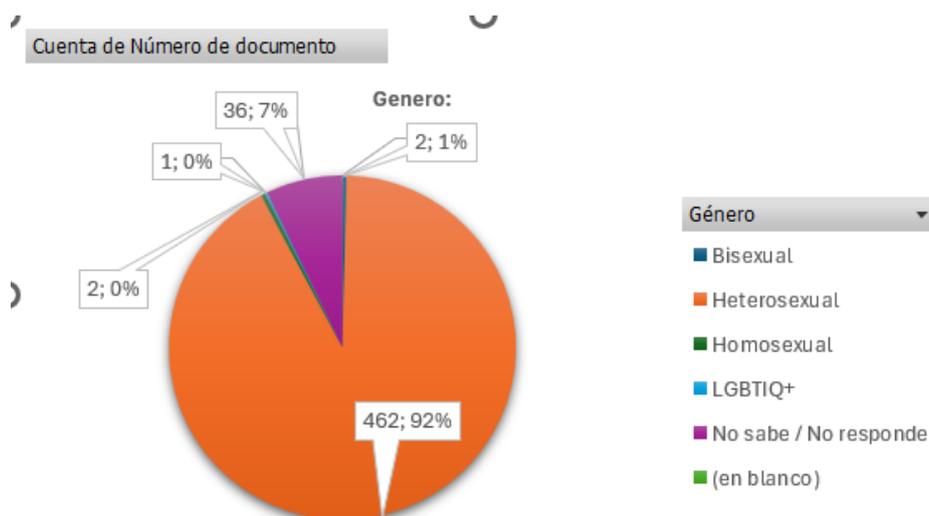
<b>Número de personas encuestadas</b>	503
<b>Tipo de contratación promedio</b>	Contratista (65%) Funcionario de planta (33%)
<b>Estrato promedio</b>	Estrato 1(33%) y Estrato 2(29%)
<b>Nivel de educación promedio</b>	Posgrado (38%), Pregrado (30%) y técnico/Tecnólogo (23%)



Sexo:



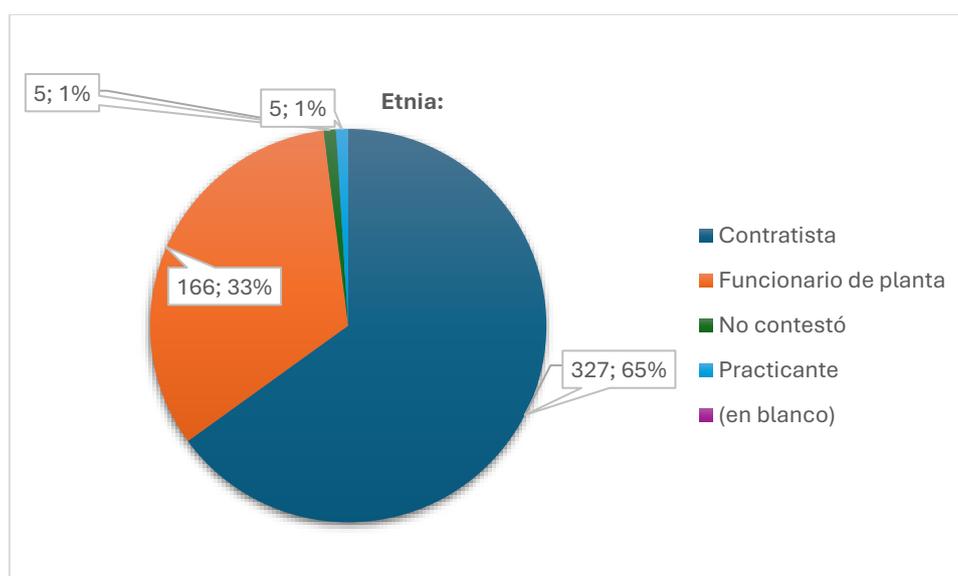
La distribución por sexo de los encuestados muestra una participación similar entre mujeres (37.4%) y hombres (35.7%), con una ligera predominancia femenina. Sin embargo, un 27% de los encuestados no respondió a esta pregunta, lo que podría indicar desinterés, dudas sobre privacidad o falta de claridad en la formulación. Esta omisión representa un factor a considerar en el análisis, ya que podría influir en la representatividad de los datos y en la interpretación de la percepción del Código de Integridad desde una perspectiva de género.



La caracterización de la población encuestada por orientación sexual refleja que la gran mayoría se identifica como heterosexual (91.8%), mientras que un porcentaje mínimo se identifica como bisexual, homosexual o LGBTQ+ (1%).



Además, un 7.2% de los encuestados no respondió o indicó no saber su orientación, lo que podría reflejar falta de interés en la pregunta, privacidad o desconocimiento sobre el tema. Esta distribución sugiere que la percepción del Código de Integridad desde la diversidad sexual puede estar subrepresentada, por lo que sería relevante fortalecer estrategias de inclusión y sensibilización en la entidad.



La caracterización de la población encuestada por identidad étnica muestra que la mayoría (57.1%) no se reconoce dentro de grupos étnicos específicos, mientras que un 25.4% se identifica como afrodescendiente, seguido de menores porcentajes de personas indígenas (1%), palenqueras (1%) y otras identidades (1.6%). Además, un 13.9% de los encuestados no respondió o indicó no saber su identidad étnica, lo que podría reflejar falta de información, privacidad o desinterés en la pregunta. Estos resultados resaltan la diversidad cultural dentro de la entidad y sugieren la importancia de continuar promoviendo espacios de inclusión y reconocimiento de las diferentes identidades étnicas en el contexto institucional.

El estudio contó con **503 encuestados**, superando el tamaño mínimo requerido, lo que garantiza una mayor validez estadística de los resultados.

En cuanto al **tipo de contratación**, la mayoría de los participantes son contratistas (**65%**), seguidos por funcionarios de planta (**33%**). Esto refleja una alta dependencia de personal bajo contratación temporal, lo que podría influir en la percepción de estabilidad laboral y compromiso institucional.



Respecto al **nivel socioeconómico**, los encuestados pertenecen en su mayoría a los estratos **1 (33%) y 2 (29%)**, evidenciando que una parte significativa proviene de sectores con menos ingresos, lo que podría influir en sus expectativas sobre políticas de bienestar e inclusión dentro de la entidad.

En términos de **educación**, se destaca que el **38%** posee estudios de posgrado, el **30%** cuenta con formación de pregrado y el **23%** tiene estudios técnicos o tecnológicos. Este alto nivel educativo sugiere que la mayoría de los encuestados tiene un perfil profesional especializado, lo que podría incidir en su nivel de exigencia en la implementación de políticas de integridad y transparencia.

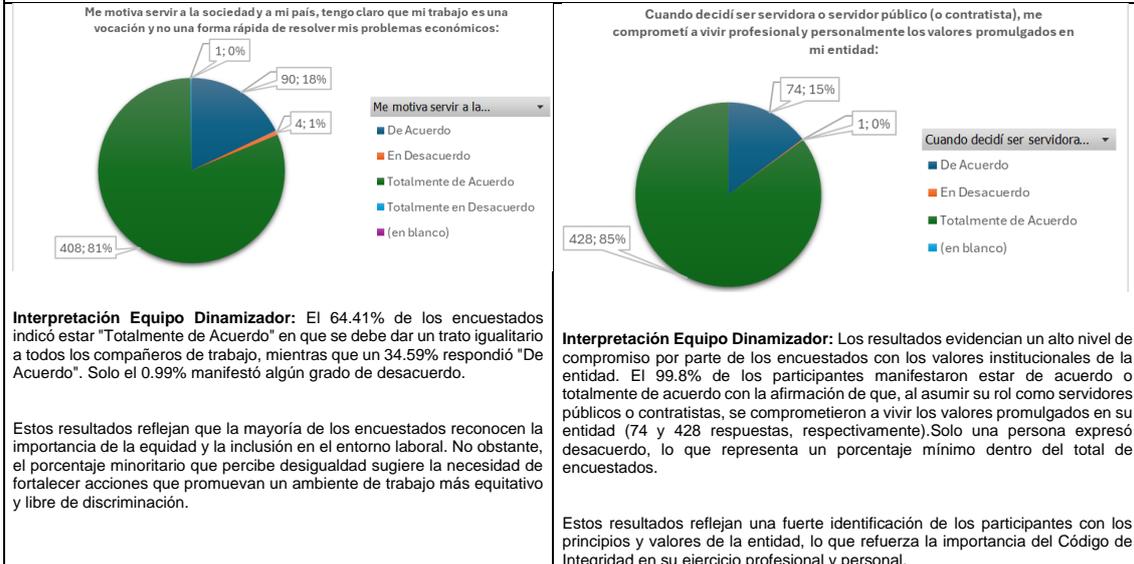
Desde una perspectiva **demográfica**, la distribución por **sexo** es equilibrada, con una leve mayoría femenina (**37.4% mujeres vs. 35.7% hombres**), aunque un **27%** no respondió, lo que podría impactar el análisis de género. En cuanto a **orientación sexual**, el **91.8%** se identificó como heterosexual, mientras que un **7.2%** no respondió, lo que indica una posible falta de representación de la diversidad sexual en la muestra.

Por otro lado, en **identidad étnica**, un **57.1%** no se reconoce dentro de grupos étnicos específicos, pero un **25.4%** se identificó como afrodescendiente, y grupos minoritarios como indígenas, palenqueros y otras identidades suman un **3.6%**. Esto resalta la importancia de seguir promoviendo espacios de inclusión dentro de la entidad.

En conclusión, la caracterización de la población encuestada refleja una muestra representativa y diversa en términos de contratación, nivel socioeconómico, educación y origen étnico. No obstante, las tasas de no respuesta en preguntas sobre género y orientación sexual sugieren áreas de oportunidad para fortalecer estrategias de inclusión y participación en futuras mediciones.



## Motivación



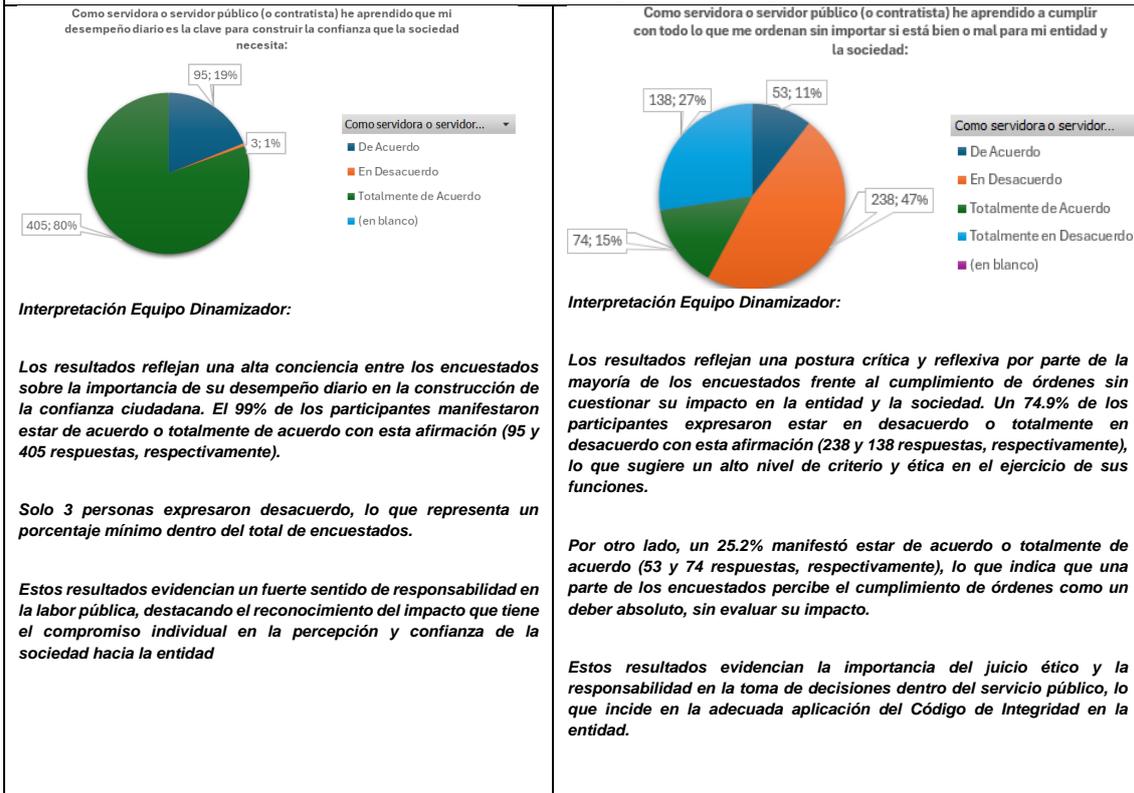
**Interpretación Equipo Dinamizador:** El 64.41% de los encuestados indicó estar "Totalmente de Acuerdo" en que se debe dar un trato igualitario a todos los compañeros de trabajo, mientras que un 34.59% respondió "De Acuerdo". Solo el 0.99% manifestó algún grado de desacuerdo.

Estos resultados reflejan que la mayoría de los encuestados reconocen la importancia de la equidad y la inclusión en el entorno laboral. No obstante, el porcentaje minoritario que percibe desigualdad sugiere la necesidad de fortalecer acciones que promuevan un ambiente de trabajo más equitativo y libre de discriminación.

**Interpretación Equipo Dinamizador:** Los resultados evidencian un alto nivel de compromiso por parte de los encuestados con los valores institucionales de la entidad. El 99.8% de los participantes manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación de que, al asumir su rol como servidores públicos o contratistas, se comprometieron a vivir los valores promulgados en su entidad (74 y 428 respuestas, respectivamente). Solo una persona expresó desacuerdo, lo que representa un porcentaje mínimo dentro del total de encuestados.

Estos resultados reflejan una fuerte identificación de los participantes con los principios y valores de la entidad, lo que refuerza la importancia del Código de Integridad en su ejercicio profesional y personal.

## Apropiación del Código de Integridad



**Interpretación Equipo Dinamizador:**

Los resultados reflejan una alta conciencia entre los encuestados sobre la importancia de su desempeño diario en la construcción de la confianza ciudadana. El 99% de los participantes manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación (95 y 405 respuestas, respectivamente).

Solo 3 personas expresaron desacuerdo, lo que representa un porcentaje mínimo dentro del total de encuestados.

Estos resultados evidencian un fuerte sentido de responsabilidad en la labor pública, destacando el reconocimiento del impacto que tiene el compromiso individual en la percepción y confianza de la sociedad hacia la entidad

**Interpretación Equipo Dinamizador:**

Los resultados reflejan una postura crítica y reflexiva por parte de la mayoría de los encuestados frente al cumplimiento de órdenes sin cuestionar su impacto en la entidad y la sociedad. Un 74.9% de los participantes expresaron estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación (238 y 138 respuestas, respectivamente), lo que sugiere un alto nivel de criterio y ética en el ejercicio de sus funciones.

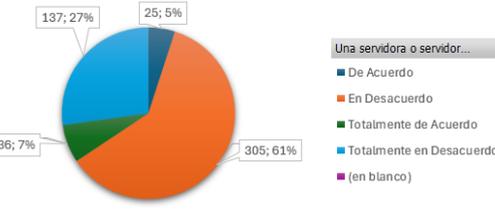
Por otro lado, un 25.2% manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo (53 y 74 respuestas, respectivamente), lo que indica que una parte de los encuestados percibe el cumplimiento de órdenes como un deber absoluto, sin evaluar su impacto.

Estos resultados evidencian la importancia del juicio ético y la responsabilidad en la toma de decisiones dentro del servicio público, lo que incide en la adecuada aplicación del Código de Integridad en la entidad.



<p>Como servidora o 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:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Respuestas</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De Acuerdo</td> <td>120</td> <td>24%</td> </tr> <tr> <td>En Desacuerdo</td> <td>4</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente de Acuerdo</td> <td>379</td> <td>75%</td> </tr> <tr> <td>(en blanco)</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Interpretación Equipo Dinamizador:</b></p> <p>Los resultados reflejan un alto nivel de compromiso y sentido de representación institucional entre los encuestados. Un 99% de los participantes manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación de que dan lo mejor de sí cada día, conscientes de que representan a su país frente a cualquier persona o empresa (120 y 379 respuestas, respectivamente).</p> <p>Solo 4 personas expresaron desacuerdo, lo que representa un porcentaje mínimo dentro del total de encuestados.</p> <p>Estos datos evidencian una fuerte identificación con el deber público y la responsabilidad de actuar con excelencia en el ejercicio de sus funciones.</p>	Categoría	Respuestas	Porcentaje	De Acuerdo	120	24%	En Desacuerdo	4	1%	Totalmente de Acuerdo	379	75%	(en blanco)	0	0%	<p>Una servidora o servidor público (o contratista) tiene claro que es referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo que debe esforzarse por resolver todos los problemas personales o profesionales de forma transparente:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Respuestas</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De Acuerdo</td> <td>212</td> <td>42%</td> </tr> <tr> <td>En Desacuerdo</td> <td>48</td> <td>10%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente de Acuerdo</td> <td>233</td> <td>46%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente en Desacuerdo</td> <td>10</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>(en blanco)</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>interpretación Equipo Dinamizador:</b></p> <p>Los resultados reflejan que la mayoría de los encuestados reconoce la importancia de ser un referente de comportamiento y actuar con transparencia en la resolución de problemas personales y profesionales. Un 88.5% de los participantes manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación (212 y 233 respuestas, respectivamente).</p> <p>Por otro lado, un 11.7% expresó desacuerdo o total desacuerdo (48 y 10 respuestas, respectivamente), lo que indica que un grupo reducido de encuestados percibe este principio con menor claridad o prioridad dentro de su ejercicio laboral.</p> <p>Estos resultados reflejan un alto nivel de conciencia sobre la responsabilidad ética en el servicio público y su impacto en la percepción ciudadana.</p>	Categoría	Respuestas	Porcentaje	De Acuerdo	212	42%	En Desacuerdo	48	10%	Totalmente de Acuerdo	233	46%	Totalmente en Desacuerdo	10	2%	(en blanco)	0	0%			
Categoría	Respuestas	Porcentaje																																			
De Acuerdo	120	24%																																			
En Desacuerdo	4	1%																																			
Totalmente de Acuerdo	379	75%																																			
(en blanco)	0	0%																																			
Categoría	Respuestas	Porcentaje																																			
De Acuerdo	212	42%																																			
En Desacuerdo	48	10%																																			
Totalmente de Acuerdo	233	46%																																			
Totalmente en Desacuerdo	10	2%																																			
(en blanco)	0	0%																																			
<p>En las entidades del sector público, las servidoras y los servidores (o contratistas) han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Respuestas</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De Acuerdo</td> <td>236</td> <td>47%</td> </tr> <tr> <td>En Desacuerdo</td> <td>14</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente de Acuerdo</td> <td>137</td> <td>27%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente en Desacuerdo</td> <td>116</td> <td>23%</td> </tr> <tr> <td>(en blanco)</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Interpretación Equipo Dinamizador:</b></p> <p>Los resultados reflejan percepciones diversas respecto a la eliminación de la práctica de decir mentiras en el sector público. Si bien un 74.2% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación (236 y 137 respuestas, respectivamente), un 25.8% expresó desacuerdo o total desacuerdo (116 y 14 respuestas, respectivamente).</p> <p>Este panorama indica que, aunque la mayoría de los encuestados percibe avances en la transparencia dentro de la entidad, aún existe una proporción significativa que considera que esta práctica no ha sido erradicada por completo.</p>	Categoría	Respuestas	Porcentaje	De Acuerdo	236	47%	En Desacuerdo	14	3%	Totalmente de Acuerdo	137	27%	Totalmente en Desacuerdo	116	23%	(en blanco)	0	0%	<p>Una servidora o servidor público (o contratista) no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consiente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Respuestas</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>De Acuerdo</td> <td>102</td> <td>20%</td> </tr> <tr> <td>En Desacuerdo</td> <td>4</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente de Acuerdo</td> <td>395</td> <td>79%</td> </tr> <tr> <td>Totalmente en Desacuerdo</td> <td>2</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>(en blanco)</td> <td>0</td> <td>0%</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Interpretación Equipo Dinamizador:</b></p> <p>Los resultados reflejan una fuerte conciencia ética entre los encuestados respecto a la integridad en el ejercicio de sus funciones. Un 98.4% de los participantes manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación de que no utilizan su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, reconociendo las consecuencias negativas que esto puede generar para la sociedad (102 y 395 respuestas, respectivamente).</p> <p>Solo 6 personas expresaron desacuerdo o total desacuerdo (4 y 2 respuestas, respectivamente), lo que representa un porcentaje mínimo dentro del total de encuestados.</p> <p>Estos resultados evidencian un alto grado de compromiso con la ética y la transparencia en la gestión pública.</p>	Categoría	Respuestas	Porcentaje	De Acuerdo	102	20%	En Desacuerdo	4	1%	Totalmente de Acuerdo	395	79%	Totalmente en Desacuerdo	2	0%	(en blanco)	0	0%
Categoría	Respuestas	Porcentaje																																			
De Acuerdo	236	47%																																			
En Desacuerdo	14	3%																																			
Totalmente de Acuerdo	137	27%																																			
Totalmente en Desacuerdo	116	23%																																			
(en blanco)	0	0%																																			
Categoría	Respuestas	Porcentaje																																			
De Acuerdo	102	20%																																			
En Desacuerdo	4	1%																																			
Totalmente de Acuerdo	395	79%																																			
Totalmente en Desacuerdo	2	0%																																			
(en blanco)	0	0%																																			



<p>Una servidora o servidor público (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:</p>  <p><b>Interpretación Equipo Dinamizador:</b></p> <p>Los resultados reflejan una alta aceptación del principio de meritocracia en los procesos de selección dentro de la entidad. Un 97.6% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación de que no intervienen para beneficiar a personas conocidas en estos procesos (126 y 366 respuestas, respectivamente).</p> <p>Por otro lado, solo 11 personas expresaron desacuerdo o total desacuerdo (10 y 1 respuesta, respectivamente), lo que representa un porcentaje mínimo dentro del total de encuestados.</p> <p>Estos resultados evidencian una percepción generalizada de respeto a los principios de transparencia e igualdad de oportunidades en la adjudicación de cargos en la entidad.</p> <p>4o</p>	<p>Es pertinente que una abogada o abogado que ingresará a un alto cargo del Estado decida informar sobre los clientes con quienes ha tenido relación y ha recibido honorarios por trabajos de consultoría</p>  <p><b>Interpretación Equipo Dinamizador:</b></p> <p>Los resultados reflejan opiniones divididas respecto a la pertinencia de que un abogado que asume un alto cargo en el Estado informe sobre sus clientes y honorarios previos por trabajos de consultoría. Un 65.1% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación (153 y 175 respuestas, respectivamente), lo que indica que la mayoría considera esta práctica como un mecanismo de transparencia.</p> <p>Sin embargo, un 34.9% expresó desacuerdo o total desacuerdo (131 y 44 respuestas, respectivamente), lo que evidencia que una parte significativa de los encuestados no percibe esta acción como necesaria o puede tener reservas sobre su aplicación.</p> <p>Estos resultados muestran que, aunque existe una tendencia mayoritaria a favor de la transparencia en estos casos, todavía hay diferencias de opinión sobre su obligatoriedad o impacto en el ejercicio del cargo público.</p>
<p>Una servidora o 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:</p>  <p><b>Interpretación Equipo Dinamizador:</b></p> <p>Los resultados reflejan una clara comprensión entre los encuestados sobre la importancia de atender a los ciudadanos con empatía, independientemente de la intensidad emocional con la que presenten sus reclamos. Un 88% de los participantes manifestaron estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la afirmación de que deben ignorar y no ayudar en estos casos (305 y 137 respuestas, respectivamente), lo que indica una fuerte orientación hacia el servicio y la resolución de problemas.</p> <p>Por otro lado, un 12% expresó acuerdo o total acuerdo (25 y 36 respuestas, respectivamente), lo que sugiere que aún existe un grupo reducido que considera válida la opción de no intervenir ante reclamos con alta carga emocional.</p> <p>Estos resultados evidencian un compromiso generalizado con la atención y el servicio a la ciudadanía, alineado con los principios del Código de Integridad en la entidad.</p>	<p>Cuando una persona daña bienes públicos, una servidora o servidor público (o contratista) tiene como obligación corregir o llamar la atención de esa persona, pues los recursos destinados a estos bienes son de todos los ciudadanos:</p>  <p><b>Interpretación Equipo Dinamizador:</b></p> <p>Los resultados reflejan un alto nivel de conciencia entre los encuestados sobre la responsabilidad de proteger los bienes públicos. Un 98.6% de los participantes manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación de que es obligación de los servidores públicos y contratistas corregir o llamar la atención cuando una persona daña bienes públicos, dado que estos recursos pertenecen a toda la ciudadanía (167 y 327 respuestas, respectivamente).</p> <p>Solo 9 personas expresaron desacuerdo o total desacuerdo (8 y 1 respuesta, respectivamente), lo que representa un porcentaje mínimo dentro del total de encuestados.</p> <p>Estos resultados evidencian un fuerte compromiso con la preservación del patrimonio público y el respeto por los recursos colectivos, alineado con los principios del Código de Integridad.</p>



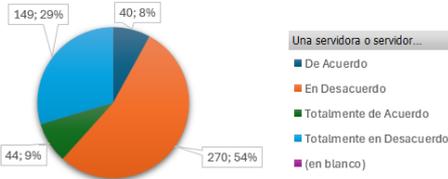
<p>Las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social u otras situaciones:</p> <table border="1"><thead><tr><th>Categoría</th><th>Respuestas</th><th>Porcentaje</th></tr></thead><tbody><tr><td>Totalmente de Acuerdo</td><td>318</td><td>63%</td></tr><tr><td>De Acuerdo</td><td>160</td><td>32%</td></tr><tr><td>Totalmente en Desacuerdo</td><td>20</td><td>4%</td></tr><tr><td>En Desacuerdo</td><td>5</td><td>1%</td></tr><tr><td>(en blanco)</td><td>-</td><td>-</td></tr></tbody></table> <p><b>Interpretación Equipo Dinamizador:</b></p> <p>Los resultados reflejan una percepción mayoritaria de respeto e inclusión en el entorno laboral dentro de la entidad. Un 95.4% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación de que han aprendido a no discriminar a sus compañeros por razones políticas, sexuales, religiosas, de edad, clase social u otras condiciones (160 y 318 respuestas, respectivamente).</p> <p>Por otro lado, un 5% expresó desacuerdo o total desacuerdo (20 y 5 respuestas, respectivamente), lo que indica que, aunque minoritario, aún existe un grupo que percibe desafíos en la erradicación de la discriminación dentro del ambiente laboral.</p> <p>Estos resultados evidencian una cultura organizacional mayoritariamente incluyente y alineada con los principios de igualdad y respeto promovidos en el Código de Integridad.</p>	Categoría	Respuestas	Porcentaje	Totalmente de Acuerdo	318	63%	De Acuerdo	160	32%	Totalmente en Desacuerdo	20	4%	En Desacuerdo	5	1%	(en blanco)	-	-	<p>Una servidora o servidor público (o contratista) 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:</p> <table border="1"><thead><tr><th>Categoría</th><th>Respuestas</th><th>Porcentaje</th></tr></thead><tbody><tr><td>Totalmente de Acuerdo</td><td>370</td><td>73%</td></tr><tr><td>De Acuerdo</td><td>130</td><td>26%</td></tr><tr><td>En Desacuerdo</td><td>3</td><td>1%</td></tr><tr><td>(en blanco)</td><td>-</td><td>-</td></tr></tbody></table> <p><b>Interpretación Equipo Dinamizador:</b></p> <p>Los resultados reflejan un alto nivel de apertura al trabajo en equipo y a la retroalimentación dentro de la entidad. Un 99.2% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación de que han aprendido a comunicarse abiertamente, colaborar y aceptar correcciones de sus compañeros sin incomodidad (130 y 370 respuestas, respectivamente).</p> <p>Solo 3 personas expresaron desacuerdo, lo que representa un porcentaje mínimo dentro del total de encuestados.</p> <p>Estos resultados evidencian una cultura organizacional basada en el respeto, la comunicación efectiva y el aprendizaje colaborativo, alineada con los valores del Código de Integridad.</p>	Categoría	Respuestas	Porcentaje	Totalmente de Acuerdo	370	73%	De Acuerdo	130	26%	En Desacuerdo	3	1%	(en blanco)	-	-			
Categoría	Respuestas	Porcentaje																																			
Totalmente de Acuerdo	318	63%																																			
De Acuerdo	160	32%																																			
Totalmente en Desacuerdo	20	4%																																			
En Desacuerdo	5	1%																																			
(en blanco)	-	-																																			
Categoría	Respuestas	Porcentaje																																			
Totalmente de Acuerdo	370	73%																																			
De Acuerdo	130	26%																																			
En Desacuerdo	3	1%																																			
(en blanco)	-	-																																			
<p>Para ser responsable de sus actos, una servidora o servidor público (o contratista) debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal:</p> <table border="1"><thead><tr><th>Categoría</th><th>Respuestas</th><th>Porcentaje</th></tr></thead><tbody><tr><td>En Desacuerdo</td><td>252</td><td>50%</td></tr><tr><td>Totalmente en Desacuerdo</td><td>207</td><td>41%</td></tr><tr><td>Totalmente de Acuerdo</td><td>26</td><td>5%</td></tr><tr><td>De Acuerdo</td><td>18</td><td>4%</td></tr><tr><td>(en blanco)</td><td>-</td><td>-</td></tr></tbody></table> <p><b>Interpretación Equipo Dinamizador:</b></p> <p>Los resultados reflejan un fuerte rechazo hacia la idea de que la responsabilidad en el trabajo esté vinculada a la aceptación de tratos inadecuados por parte de los superiores. Un 91.2% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la afirmación de que un servidor público o contratista debe acostumbrarse a los gritos de su jefe cuando algo sale mal (252 y 207 respuestas, respectivamente).</p> <p>Por otro lado, un 8.7% expresó acuerdo o total acuerdo (18 y 26 respuestas, respectivamente), lo que indica que aún existe una pequeña proporción de personas que pueden percibir este comportamiento como parte de la dinámica laboral.</p> <p>Estos resultados evidencian una valoración mayoritaria de un ambiente de trabajo basado en el respeto y la comunicación efectiva, alineado con los principios del Código de Integridad.</p>	Categoría	Respuestas	Porcentaje	En Desacuerdo	252	50%	Totalmente en Desacuerdo	207	41%	Totalmente de Acuerdo	26	5%	De Acuerdo	18	4%	(en blanco)	-	-	<p>Cuando existe un trabajo urgente y una servidora o servidor público (o contratista) ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, pues la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea:</p> <table border="1"><thead><tr><th>Categoría</th><th>Respuestas</th><th>Porcentaje</th></tr></thead><tbody><tr><td>De Acuerdo</td><td>273</td><td>54%</td></tr><tr><td>Totalmente de Acuerdo</td><td>203</td><td>40%</td></tr><tr><td>Totalmente en Desacuerdo</td><td>25</td><td>5%</td></tr><tr><td>En Desacuerdo</td><td>2</td><td>1%</td></tr><tr><td>(en blanco)</td><td>-</td><td>-</td></tr></tbody></table> <p><b>Interpretación Equipo Dinamizador:</b></p> <p>Los resultados reflejan una fuerte cultura de colaboración y compromiso con el trabajo en equipo dentro de la entidad. Un 94.8% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación de que, cuando hay un trabajo urgente, es su deber ayudar a sus compañeros para cumplir con la meta del grupo (273 y 203 respuestas, respectivamente).</p> <p>Solo 5.3% expresó desacuerdo o totalmente en desacuerdo (25 y 2 respuestas, respectivamente), lo que indica que una pequeña minoría no comparte esta percepción de responsabilidad compartida.</p> <p>Estos resultados evidencian una disposición generalizada hacia el trabajo en equipo y la cooperación, principios fundamentales en el servicio público y alineados con el Código de Integridad.</p>	Categoría	Respuestas	Porcentaje	De Acuerdo	273	54%	Totalmente de Acuerdo	203	40%	Totalmente en Desacuerdo	25	5%	En Desacuerdo	2	1%	(en blanco)	-	-
Categoría	Respuestas	Porcentaje																																			
En Desacuerdo	252	50%																																			
Totalmente en Desacuerdo	207	41%																																			
Totalmente de Acuerdo	26	5%																																			
De Acuerdo	18	4%																																			
(en blanco)	-	-																																			
Categoría	Respuestas	Porcentaje																																			
De Acuerdo	273	54%																																			
Totalmente de Acuerdo	203	40%																																			
Totalmente en Desacuerdo	25	5%																																			
En Desacuerdo	2	1%																																			
(en blanco)	-	-																																			



<p>Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesionales en el sector privado, sin embargo, está utilizando para su beneficio económico la información que reunió mientras se desempeñaba como servidor o servidor público (o contratista), ¿argumenta que está actuando como lo haría el resto de la sociedad:</p> <p><b>Interpretación Equipo Dinamizador:</b></p> <p>Los resultados reflejan un claro rechazo hacia el uso de información obtenida en el servicio público para beneficio económico en el sector privado. Un 83.5% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta práctica (268 y 153 respuestas, respectivamente), lo que evidencia una fuerte conciencia sobre la importancia de la ética y la confidencialidad en la función pública.</p> <p>Por otro lado, un 16.2% expresó acuerdo o totalmente de acuerdo (48 y 34 respuestas, respectivamente), lo que indica que aún existe un grupo de personas que podrían considerar esta acción como válida o justificable.</p> <p>Estos resultados reflejan que la mayoría de los servidores públicos y contratistas reconocen la relevancia de actuar con integridad y evitar conflictos de interés, en línea con los principios del Código de Integridad.</p>	<p>Cuando una servidora o servidor público (o contratista) 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:</p> <p><b>Interpretación Equipo Dinamizador:</b></p> <p>Los resultados reflejan un alto nivel de conciencia sobre la responsabilidad individual en el desempeño laboral dentro de la entidad. Un 97.4% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación de que cada servidor público o contratista debe asumir sus falencias sin trasladar su responsabilidad a otros (215 y 277 respuestas, respectivamente).</p> <p>Solo 2.2% expresó desacuerdo o totalmente en desacuerdo (10 y 1 respuestas, respectivamente), lo que indica que una mínima proporción de encuestados podría no compartir plenamente esta perspectiva.</p> <p>Estos resultados evidencian una cultura organizacional basada en la responsabilidad, el compromiso y la transparencia, principios fundamentales en el servicio público y alineados con el Código de Integridad.</p>
<p>Una servidora o servidor público (o contratista), frente a una situación que implica un dilema ético, debe contrastar los valores y conductas establecidas en el código de integridad de su entidad, por encima de consideraciones personales:</p> <p><b>Interpretación Equipo Dinamizador:</b></p> <p>Los resultados evidencian una marcada orientación hacia la toma de decisiones basada en el Código de Integridad de la entidad. Un 92.1% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación de que, ante un dilema ético, deben priorizar los valores y normas institucionales sobre consideraciones personales (237 y 227 respuestas, respectivamente).</p> <p>Por otro lado, un 7.7% expresó desacuerdo o totalmente en desacuerdo (32 y 7 respuestas, respectivamente), lo que indica que un pequeño grupo de personas podría enfrentar dificultades para alinear sus decisiones con los principios éticos establecidos.</p> <p>Estos resultados reflejan una fuerte cultura de integridad y compromiso con los valores institucionales dentro de la entidad, reforzando la importancia de la ética en la gestión pública.</p>	<p>Una servidora o servidor público (o contratista), frente a una situación que implica un dilema ético, debe contrastar los valores y conductas establecidas en el código de integridad de su entidad, por encima de consideraciones personales:</p> <p><b>Interpretación Equipo Dinamizador:</b></p> <p>Los resultados reflejan un alto nivel de alineación con los principios del Código de Integridad en la toma de decisiones frente a dilemas éticos. Un 95.4% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación de que, en estas situaciones, deben priorizar los valores y normas institucionales sobre consideraciones personales (299 y 181 respuestas, respectivamente).</p> <p>En contraste, solo un 4.6% expresó desacuerdo o totalmente en desacuerdo (19 y 4 respuestas, respectivamente), lo que indica que una minoría aún podría enfrentar dificultades para aplicar estos principios en su actuar diario.</p> <p>Estos resultados evidencian un sólido compromiso con la ética pública y la responsabilidad en la toma de decisiones, reforzando la importancia de los valores institucionales en el ejercicio de la función pública.</p>



Una servidora o servidor público (o contratista) debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presentan con soluciones fáciles. Cuando la labor sea difícil de resolver, debe ignorarla y no solucionarla:



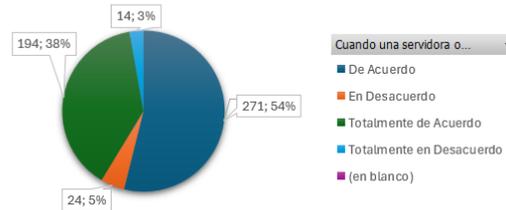
**Interpretación Equipo Dinamizador:**

Los resultados reflejan un claro rechazo a la idea de que un servidor público o contratista deba ser selectivo en su trabajo y evitar resolver problemáticas complejas. Un 83.3% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación (270 y 149 respuestas, respectivamente), lo que indica un fuerte compromiso con la responsabilidad y la resolución de problemas dentro de la entidad.

Por otro lado, un 16.7% expresó acuerdo o totalmente de acuerdo (40 y 44 respuestas, respectivamente), lo que sugiere que aún existe un grupo de personas que podrían no asumir completamente el deber de afrontar retos laborales más exigentes.

Estos resultados evidencian una cultura organizacional basada en la responsabilidad y el compromiso con el cumplimiento de las funciones públicas, independientemente de la complejidad de las tareas asignadas.

Cuando una servidora o servidor público (o contratista) comisiona regularmente y nota que el valor de sus viáticos es mayor 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:



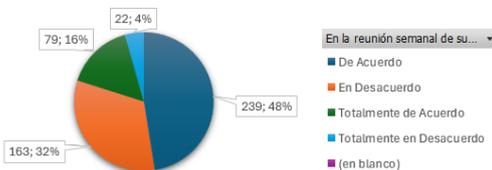
**Interpretación Equipo Dinamizador:**

Los resultados muestran una percepción preocupante respecto al uso de los viáticos en comisiones oficiales. Un 92.3% de los encuestados manifestaron estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación de que, al notar que el valor de sus viáticos excede sus gastos, deben utilizar la totalidad de los recursos en hospedajes y comidas más costosas (271 y 194 respuestas, respectivamente).

En contraste, solo un 7.7% expresó desacuerdo o totalmente en desacuerdo (24 y 14 respuestas, respectivamente), lo que indica que una minoría considera que estos recursos deben ser administrados con mayor responsabilidad.

Estos resultados reflejan la necesidad de fortalecer la cultura de integridad y buen uso de los recursos públicos, asegurando que los viáticos sean utilizados de manera eficiente y transparente, conforme a los principios de austeridad y responsabilidad fiscal en la gestión pública.

En la reunión semanal de su grupo, el jefe ha notado que uno de sus servidores (o contratistas) 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:



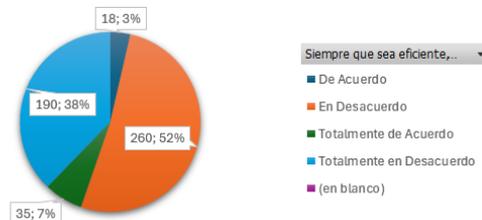
**Interpretación Equipo Dinamizador:**

Los resultados reflejan una división en la percepción sobre la flexibilidad en el cumplimiento de tareas dentro del equipo de trabajo. Un 63.3% de los encuestados están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que un jefe acceda a las solicitudes de un colaborador que no cumple con los plazos establecidos, siempre que este genere un clima laboral favorable (239 y 79 respuestas, respectivamente).

Por otro lado, un 36.7% expresó desacuerdo o totalmente en desacuerdo (163 y 22 respuestas, respectivamente), lo que indica que una parte significativa de los encuestados considera que la gestión del desempeño debe estar basada en el cumplimiento de responsabilidades y no en factores personales.

Estos resultados sugieren una percepción dividida sobre el equilibrio entre la productividad y el ambiente laboral, destacando la importancia de establecer criterios claros de desempeño y responsabilidad en la gestión pública.

Siempre que sea eficiente, no es tan grave que una servidora o servidor público (o contratista) tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo:



**Interpretación Equipo Dinamizador:**

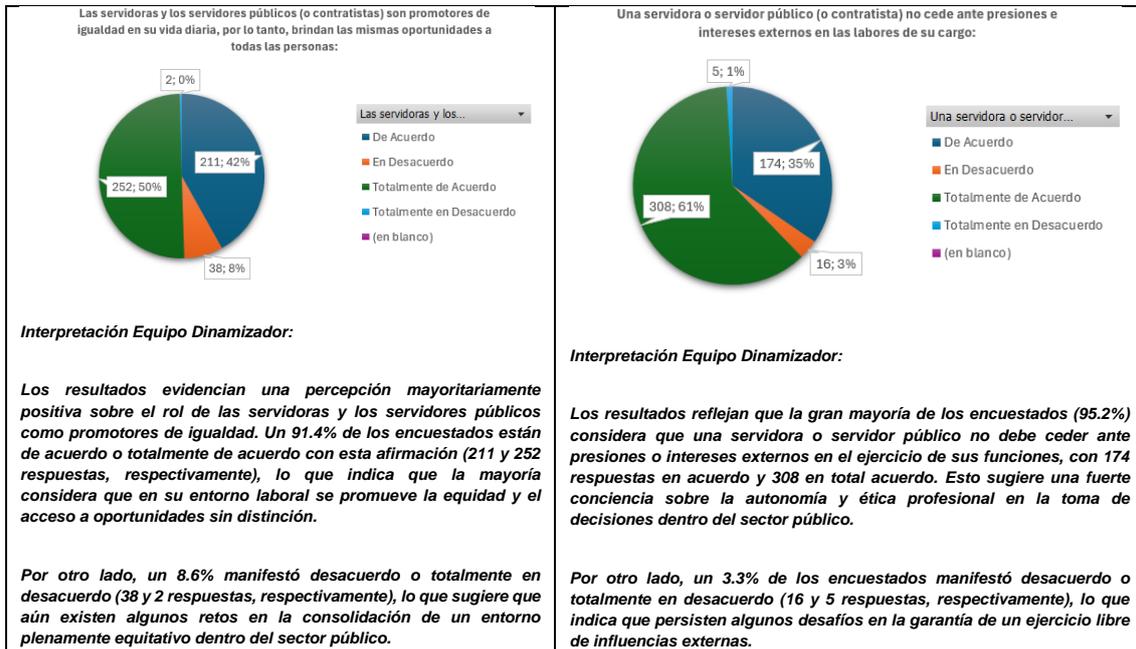
Los resultados reflejan un claro rechazo a la idea de que la eficiencia pueda justificar una mala actitud hacia los ciudadanos o compañeros de trabajo. Un 89.7% de los encuestados manifestaron estar en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación (260 y 190 respuestas, respectivamente), lo que indica que la mayoría reconoce la importancia de un trato respetuoso en el servicio público.

Por otro lado, un 10.3% de los encuestados expresó acuerdo o totalmente de acuerdo (18 y 35 respuestas, respectivamente), lo que sugiere que una pequeña parte aún podría considerar aceptable una actitud inapropiada si se logran los objetivos laborales.

Estos resultados evidencian que la cultura organizacional valora tanto la eficiencia como el comportamiento ético y profesional, destacando la importancia de la empatía y el respeto en la función pública.



<p>Cuando una servidora o servidor público (o contratista) es desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia. Así no olvidará ninguna de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad:</p> <p><b>Interpretación Equipo Dinamizador:</b></p> <p>Los resultados muestran un amplio consenso sobre la importancia de la organización en la gestión pública. Un 98.6% de los encuestados están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que una persona desordenada debe recurrir a un cronograma de actividades para mejorar su eficiencia y cumplimiento de responsabilidades (201 y 291 respuestas, respectivamente).</p> <p>Por otro lado, solo un 1.4% manifestó desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación (9 y 2 respuestas, respectivamente), lo que indica que la mayoría de los encuestados reconoce la planificación como una herramienta clave para el desempeño efectivo en el sector público.</p> <p>Estos resultados reflejan una percepción generalizada sobre la necesidad de estructurar el trabajo mediante estrategias organizativas que permitan mejorar la eficiencia y evitar incumplimientos en las funciones asignadas</p>	<p>En su trabajo diario, los servidores y los servidores públicos (o contratistas) deben dárles un trato igualitario a todos sus compañeros:</p> <p><b>Interpretación Equipo Dinamizador:</b></p> <p>Los resultados evidencian un fuerte consenso en la importancia del trato igualitario dentro del entorno laboral en el sector público. Un 99% de los encuestados están de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación (174 y 324 respuestas, respectivamente), lo que indica un alto nivel de compromiso con los principios de equidad y respeto en el ámbito laboral.</p> <p>Solo un 0.6% expresó desacuerdo o totalmente en desacuerdo (2 y 3 respuestas, respectivamente), lo que sugiere que la idea de trato igualitario es ampliamente aceptada por la mayoría de los funcionarios y contratistas encuestados.</p> <p>Estos resultados reflejan una cultura organizacional alineada con los principios de respeto y equidad, fundamentales para fortalecer la convivencia y la cooperación dentro de la entidad.</p>
<p>Una servidora o servidor público (o contratista) conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión:</p> <p><b>Interpretación Equipo Dinamizador:</b></p> <p>Los resultados reflejan un alto nivel de conciencia sobre la importancia de la información clara, precisa y transparente en la toma de decisiones dentro del sector público. Un 98.4% de los encuestados están de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación (210 y 285 respuestas, respectivamente), lo que sugiere que la mayoría de los funcionarios y contratistas valoran el acceso a información confiable como un pilar fundamental para su gestión.</p> <p>Por otro lado, solo un 1.6% manifestó desacuerdo o totalmente en desacuerdo (7 y 1 respuestas, respectivamente), lo que indica que son casos aislados quienes no consideran este aspecto como esencial.</p> <p>Estos resultados reafirman la importancia de promover mecanismos que garanticen la disponibilidad y el acceso a información veraz, permitiendo decisiones más acertadas en el ejercicio de la función pública.</p>	<p>En todas las entidades del Estado, la meritocracia se ha convertido en la práctica concurrente para la contratación de personal:</p> <p><b>Interpretación Equipo Dinamizador:</b></p> <p>Los resultados reflejan una percepción dividida sobre la aplicación de la meritocracia en la contratación dentro de las entidades del Estado. Si bien un 71.1% de los encuestados están de acuerdo o totalmente de acuerdo con esta afirmación (214 y 144 respuestas, respectivamente), un 28.9% expresó desacuerdo o totalmente en desacuerdo (130 y 15 respuestas, respectivamente).</p> <p>Estos datos sugieren que, aunque la mayoría reconoce la implementación de la meritocracia en los procesos de selección, aún existe una proporción significativa de personas que perciben desafíos o inconsistencias en su aplicación dentro del sector público.</p>



## 5.2. Análisis integral de resultados

El análisis de las respuestas obtenidas en la encuesta aplicada a los 503 servidores públicos y contratistas de la Alcaldía de Cartagena de Indias revela una percepción predominantemente positiva en relación con la adopción y práctica de los valores establecidos en el Código de Integridad de la entidad. Un 99 % de los encuestados expresó estar “De Acuerdo” o “Totalmente de Acuerdo” con la afirmación de que su desempeño diario es clave para construir la confianza ciudadana, lo que refleja un alto grado de compromiso con la ética y la transparencia en la gestión pública. Además, el 99.6 % de los participantes indicó que es consciente de que no debe utilizar su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, reforzando así la cultura de integridad dentro de la administración pública.

Sin embargo, al analizar variables como la percepción sobre la meritocracia en los procesos de contratación y la resistencia a presiones externas, se identifican áreas que requieren atención. Aunque el 71 % de los encuestados considera que la meritocracia es una práctica concurrente en la selección de personal, un 28 % manifestó dudas o desacuerdo con esta afirmación. Este dato sugiere que, si bien la mayoría confía en la equidad de los procesos, un segmento significativo de los servidores públicos percibe inconsistencias en la aplicación de estos principios. La Resolución sobre encargos de la Alcaldía establece directrices claras para garantizar procesos de selección basados en el mérito; sin embargo, la percepción de los encuestados sugiere la necesidad de fortalecer la



transparencia y comunicación en estos procedimientos para reducir la desconfianza existente.

En cuanto a la resistencia a influencias externas, el 95 % de los encuestados aseguró que no cede ante presiones externas en el ejercicio de sus funciones, lo que indica un alto grado de independencia en la toma de decisiones. No obstante, un 5 % de los participantes admitió lo contrario, lo que, aunque en términos absolutos representa una minoría (aproximadamente 25 personas), no deja de ser preocupante dado que la influencia indebida puede afectar la imparcialidad y la eficiencia de la gestión pública. Este hallazgo resalta la importancia de reforzar los mecanismos de protección y apoyo para los servidores públicos.

En términos generales, los datos reflejan un panorama positivo en cuanto a la cultura organizacional de la Alcaldía de Cartagena, con un compromiso evidente por parte de sus funcionarios en la promoción de la ética y la transparencia. No obstante, los indicadores de percepción sobre la meritocracia y la presión externa sugieren que aún existen oportunidades de mejora en la gestión de recursos humanos y en la protección de la independencia de los servidores públicos. Para abordar estas áreas, es fundamental fortalecer los canales de comunicación institucional, promover procesos de selección más abiertos y auditables, y garantizar la existencia de protocolos efectivos de denuncia y acompañamiento frente a situaciones de presión indebida.

## **6. Conclusiones y Recomendaciones**

El fortalecimiento de la cultura de integridad es esencial para consolidar una administración pública basada en la ética y la transparencia. Para lograrlo, se deben implementar programas de capacitación continua y campañas de sensibilización que refuercen la importancia del Código de Integridad. Estas iniciativas permitirán que los servidores públicos interioricen los valores y principios que rigen su labor, fomentando así un ambiente organizacional donde la integridad sea un pilar fundamental en la toma de decisiones y en el desarrollo de sus funciones.

Por otro lado, la transparencia en los procesos de selección es un aspecto crucial para garantizar la meritocracia en la administración pública. Es imprescindible que los procedimientos de contratación sean claros, accesibles y fundamentados en el mérito, de manera que los cargos sean adjudicados a los candidatos más capacitados. La aplicación rigurosa de las directrices establecidas en la Resolución sobre encargos de la Alcaldía, junto con una comunicación efectiva



hacia los funcionarios y la ciudadanía, contribuirán a fortalecer la confianza en el sistema y a reducir la percepción de discrecionalidad o favoritismo en las vinculaciones laborales.

Asimismo, es prioritario establecer mecanismos de protección contra presiones externas que puedan comprometer la independencia de los servidores públicos. Para ello, es necesario definir y comunicar claramente los protocolos de denuncia y protección, de modo que los funcionarios puedan ejercer sus labores sin verse obligados a ceder ante intereses particulares.

Finalmente, la evaluación y mejora continua deben ser una práctica constante dentro de la gestión pública. La percepción de los servidores públicos sobre la cultura organizacional es un indicador clave del nivel de integridad y transparencia institucional. Por ello, realizar evaluaciones periódicas y analizar sus resultados permitirá identificar áreas de mejora y desarrollar estrategias que respondan a los desafíos emergentes, asegurando así una gestión más eficiente y alineada con los principios de buen gobierno.

En síntesis, aunque la Alcaldía de Cartagena de Indias ha avanzado significativamente en la promoción de una cultura de integridad y transparencia, los resultados obtenidos sugieren la necesidad de implementar acciones específicas para abordar las áreas de oportunidad identificadas. De esta manera, se podrá garantizar una administración pública más eficiente, ética y comprometida con el servicio a la ciudadanía, consolidando la confianza

---

#### **Anexos**

1. *Resultados detallados de la encuesta.*