



ALCALDÍA DE
BARRANQUILLA / Soy **BARRANQUILLA**

NIT 890.102.018-1



DIAGNÓSTICO DE PERCEPCIÓN DE LA INTEGRIDAD 2020-2021

Alcaldía Distrital de Barranquilla

JUNIO DE 2021



Tabla de contenido

1. MARCO LEGAL.....	3
2. OBJETIVO	4
3. CONCEPTOS.....	4
4. METODOLOGÍA	4
5. ESTADÍSTICAS DE PARTICIPACIÓN.....	9
6. RESULTADOS CONSOLIDADOS	11
7. CONCLUSIÓN GENERAL.....	14
8. ANEXO RESULTADO CONSOLIDADO ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA. Ver anexo. 14	



1. MARCO LEGAL

Teniendo en cuenta que con la expedición del Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”, se crea un solo Sistema de Gestión y se alinea con el Sistema de Control Interno, hoy todas las entidades públicas requieren implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, modelo que incorpora el Modelo Estándar de Control Interno MECI a través de la séptima dimensión del mismo. Así mismo, en dicha norma legal, se considera la integridad como el motor de la implementación de MIPG, por lo cual la Política de Integridad debe ser tenida en cuenta por las entidades en la planeación institucional fijando desde este momento los lineamientos y estrategias necesarias para dar cumplimiento a los distintos componentes que la integran.

En virtud de ello, el Departamento Administrativo de la Función Pública decidió crear un Código de Integridad lo suficientemente general y conciso para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana, el cual fue adoptado mediante la Ley 2016 de 2020. Un Código que, de manera muy sencilla pero poderosa, sirviera de guía, sello e ideal de cómo debemos ser y obrar los servidores públicos colombianos, por el hecho mismo de servir a la ciudadanía

Atendiendo tal disposición, por medio del Decreto Distrital 0293 de 2018 se estableció que el Código de Ética vigente en la entidad se denominaría en adelante Código de Integridad, adicionándose los valores propuestos por MIPG, quedando los valores institucionales definidos de la siguiente manera:

- Respeto
- Responsabilidad y diligencia
- Honestidad
- Transparencia y justicia
- Trabajo en equipo
- Servicio y compromiso
- Amabilidad



2. OBJETIVO

Adelantar un diagnóstico y medición del grado de apropiación e impacto de los valores del Código de Integridad en los servidores de la Alcaldía Distrital de Barranquilla, que permita identificar el estado actual de las prácticas éticas en sus actuaciones cotidianas, así como en el tipo de conductas que efectivamente se siguen por parte de los directivos y contratistas en las interacciones con los diversos grupos o sistemas con los que se relacionan.

3. CONCEPTOS

Integridad: Consiste en la coherencia entre las declaraciones y las realizaciones (Dows, 1957).

Integridad pública: Se refiere al constante alineamiento de valores éticos, principios y normas compartidas, para proteger y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público (OCDE, 2016).

Código de Integridad: Elemento básico de un marco de integridad. Identifican factores de riesgo o malas prácticas en las acciones cotidianas del servicio público. Pretenden orientar en sentido positivo la acción y actuación de los servidores públicos (Jiménez, 2016).

Principios éticos: Son normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas como deben relacionarse los servidores públicos distritales entre ellos, con los usuarios y con el mundo, desde las cuales se instituye el conjunto de valores que profesan las personas y los grupos.

Valores éticos: Constituyen una conducta deseable que mueve al ser humano a actuar influyendo de forma directa en sus decisiones, provocando hábitos.

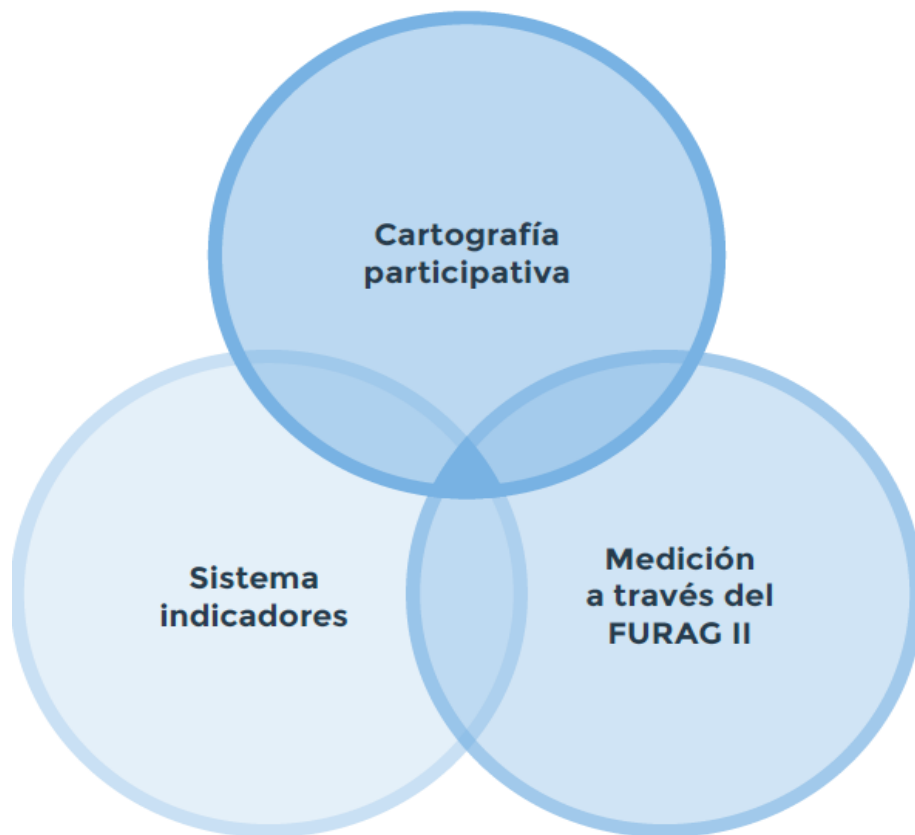
4. METODOLOGÍA

El Departamento Administrativo de la Función Pública creó un instrumento de medición desarrollado con el fin de conocer el grado de apropiación de los valores en todas las entidades públicas, denominado “SEGUIMIENTO A LA INTEGRIDAD”. El instrumento



diseñado es un test de percepción con el cual se analiza la apropiación del Código de Integridad mostrando la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros, de sus jefes, de él mismo y de su entidad en general.

El sistema de seguimiento y medición al Código de integridad está compuesto por tres alternativas de evaluación, cada una mide una perspectiva diferente en el proceso de ejecución del Código: la primera se enfoca en la elaboración de un diagnóstico a partir de un mapa de cartografía participativa, la segunda desarrolla e implementa un sistema de indicadores de perspectiva sobre el comportamiento de los servidores públicos y la tercera alternativa consiste en la medición de integridad a través del Furag II.



Fuente. DAFP – Fundamentos medición caja de herramientas Código de Integridad

La alternativa de medición seleccionada y utilizada en la entidad fue el sistema de indicadores de percepción de integridad, el cual consta de seis (6) indicadores o variables que se elaboran mediante la información obtenida en una encuesta de treinta (30)



preguntas, las que no son preguntas de conocimiento sino situaciones adaptadas a la cotidianidad del trabajo y enfocadas en integridad.

El primer indicador muestra la apropiación del Código de Integridad en el diario vivir de cada persona y los demás indicadores (uno por cada valor establecido en el Código de Integridad propuesto por el DAFP) señalan la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros y el comportamiento con base en la integridad.

Toda vez que el Código de Integridad de la Alcaldía Distrital de Barranquilla establece diez (10) valores institucionales, se incorporaron dos (2) indicadores adicionales a los propuestos por el DAFP en su instrumento de medición, los que se detallan a continuación:

#	CODIGO DE INTEGRIDAD
1	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.
2	Cuando decidí ser servidor público, me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi Entidad.
3	Como servidor público he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita.
4	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.
5	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.
	HONESTIDAD
6	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.
7	En las entidades del sector público, los trabajadores han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos.
8	Un servidor público no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consciente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad.
9	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.



RESPECTO	
10	Un servidor público conoce que cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos.
11	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.
12	Los servidores públicos han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social, etc.
13	Para ser responsable de sus actos, un servidor público debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal.
SERVICIO Y COMPROMISO	
14	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 público. Él argumenta que está actuando como lo haría el resto de la sociedad.
15	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.
16	Un servidor público debe aceptar un trabajo de contrato free lance (como independiente), pues esto no afecta su horario laboral.
17	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.
RESPONSABILIDAD Y DILIGENCIA	
18	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.
19	Cuando un servidor público 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.



20	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.
21	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.
	TRANSPARENCIA Y JUSTICIA
22	En su trabajo diario, los servidores públicos deben dar un trato igualitario a todos sus compañeros.
23	Un servidor público conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión.
24	En todas las entidades del Estado, la meritocracia se ha convertido en la práctica concurrente para la contratación de personal.
25	Los servidores públicos son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, deben brindar las mismas oportunidades a todas las personas.
26	Un servidor público no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo.
	TRABAJO EN EQUIPO
27	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.
28	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.
	AMABILIDAD
29	Como servidor público siempre ofrezco una cara amable y cortés a todo ciudadano que requiere de mis servicios.
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.



De acuerdo a la metodología anteriormente explicada, se procede a realizar la consolidación y análisis de los resultados de la encuesta de percepción ética desarrollada.

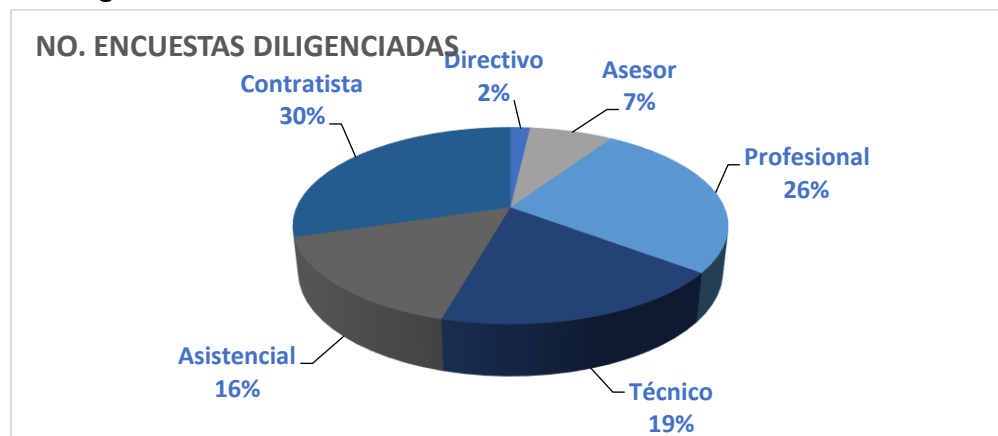
5. ESTADÍSTICAS DE PARTICIPACIÓN

La Gerencia de Control Interno de Gestión coordinó, con el acompañamiento de la secretaria Distrital de Comunicaciones, Gerencia de las Tics y el equipo institucional de promotores éticos, la realización de la encuesta de percepción ética durante los días 18 al 24 de mayo de 2021, la cual cobijó todas las dependencias de la administración central, las alcaldías locales y tres entes descentralizados: Agencia Distrital de Infraestructura, Barranquilla Verde, EDUBAR. Del análisis de los resultados se resalta la alta participación alcanzada en el ejercicio de diagnóstico, con un total de 2.486 encuestas diligenciadas. La participación de los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la Entidad alcanzó el 85%.

No.	Tipo de Vinculación	No. Encuestas Diligenciadas	%	Total de Funcionarios / Contratistas	% Participación de Funcionarios
1	Funcionarios	1746	70%	2046	85%
2	Contratista	740	30%	3200	23%
TOTAL		2486	100%	5246	47%

Fuente. Construcción propia de los resultados obtenidos.

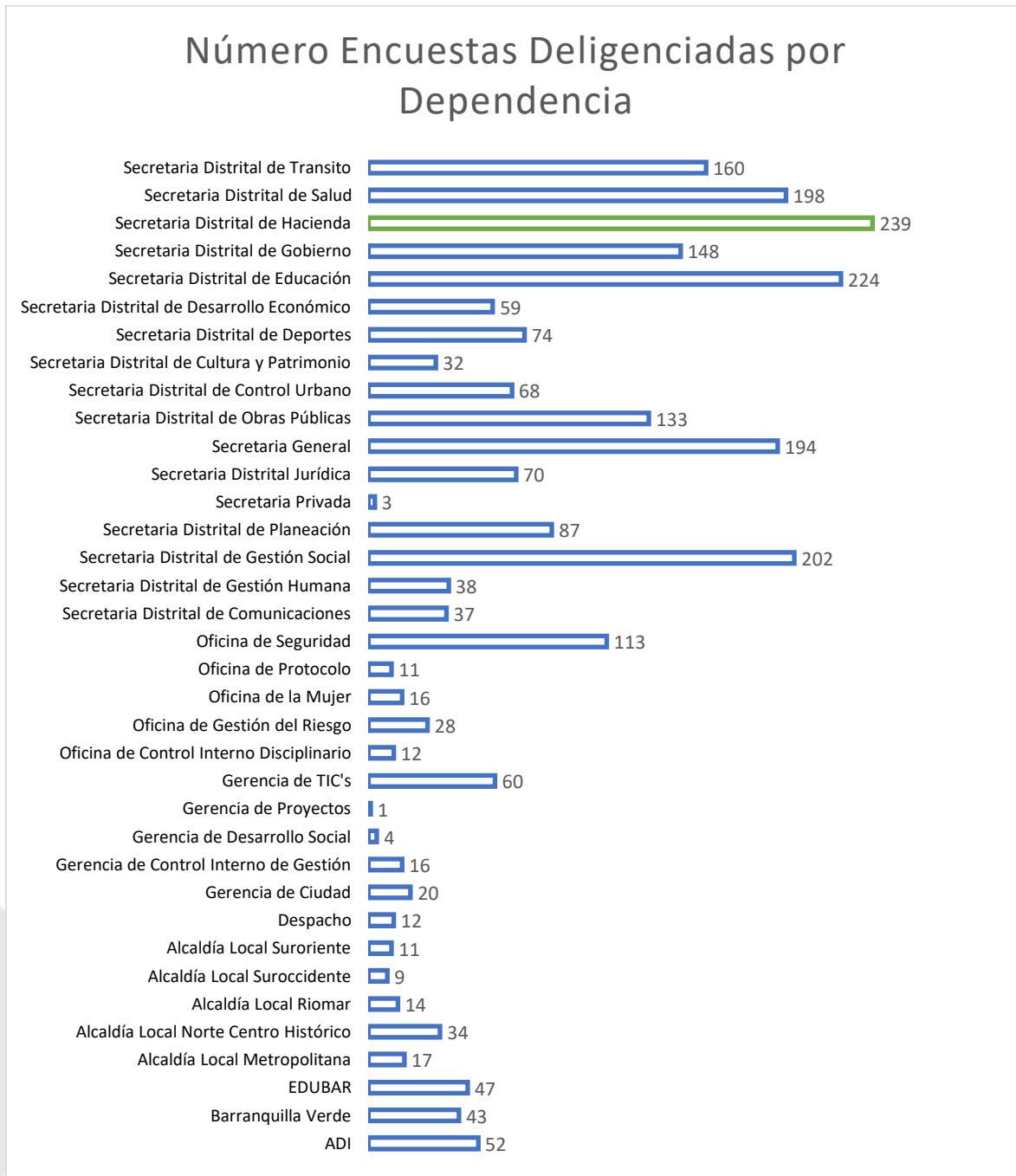
Respecto de la participación de los servidores públicos distribuida por niveles, sobresale la participación de los funcionarios vinculados al nivel profesional con un 26% del total de las encuestas diligenciadas.



Fuente. Construcción propia de los resultados obtenidos.



A continuación, se detalla el número de encuestas diligenciadas por cada dependencia de la administración central, alcaldía local o ente descentralizado:



Fuente. Construcción propia de los resultados obtenidos.



6. RESULTADOS CONSOLIDADOS

La escala de medición se determinó en 4 niveles: totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo, dándole una puntuación a cada uno de estos niveles, siendo 1 el puntaje más bajo (totalmente en desacuerdo) y 4 el más alto (totalmente de acuerdo). La fórmula de cálculo se realizará a partir de la sumatoria de todos los datos recolectados por pregunta, sobre el número de personas que contestaron la encuesta:

$$\text{Preguntas} = \frac{\text{suma total de la pregunta}}{\text{\#de personas encuestas}}$$

Nro de PREGUNTA	RESPUESTA				SUMA DE RESPUESTA
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
1	1984	454	13	35	9359
2	2001	447	3	35	9386
3	1980	457	10	39	9350
4	308	259	1169	750	7333
5	1902	538	10	36	9278
6	1843	599	9	35	9222
7	639	1242	511	94	7398
8	1865	542	20	59	9185
9	1661	740	41	44	8990
10	163	195	1343	785	7722
11	1334	1083	31	38	8685
12	1556	802	81	47	8839
13	92	140	1162	1092	8226
14	88	167	1220	1011	8126
15	1400	979	50	57	8694
16	111	537	1320	518	7217
17	502	1674	240	70	7580
18	104	99	990	1293	8444
19	63	97	1281	1045	8280
20	101	427	1476	482	7311
21	1290	1099	44	53	8598
22	1811	612	9	54	9152
23	1980	457	10	39	9350
24	640	1273	490	83	7442
25	1367	1049	29	41	8714
26	1410	946	81	49	8689
27	1447	966	34	39	8793
28	1295	1118	35	38	8642
29	2017	423	3	43	9386
30	100	88	1127	1171	8341
TOTAL PERSONAS ENCUESTADAS :		2486			

Fuente. Construcción propia de los resultados obtenidos.



Luego, se halla el estado de la encuesta a partir de la sumatoria de los resultados de todas las preguntas sobre el número total de preguntas utilizadas en cada indicador:

$$\text{Estado de la encuesta} = \frac{\text{resultado de preguntas}}{\text{\# de personas encuestas}}$$

No. PREGUNTA	ESTADO DE LA ENCUESTA
1	94%
2	94%
3	94%
4	74%
5	93%
6	93%
7	74%
8	92%
9	90%
10	78%
11	87%
12	89%
13	83%
14	82%
15	87%
16	73%
17	76%
18	85%
19	83%
20	74%
21	86%
22	92%
23	94%
24	75%
25	88%
26	87%
27	88%
28	87%
29	94%
30	84%

Fuente. Construcción propia de los resultados obtenidos.



NIT 890.102.018-1

Por último, se suman los resultados obtenidos en todos los estados de la encuesta de un indicador:

$$\text{Indicador} = (\sum P1+P2+P3+P5)\%$$

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	90%
2	HONESTIDAD	87%
3	RESPECTO	84%
4	SERVICIO Y COMPROMISO	79%
5	RESPONSABILIDAD Y DILIGENCIA	82%
6	TRANSPARENCIA Y JUSTICIA	87%
7	TRABAJO EN EQUIPO	88%
8	AMABILIDAD	89%

Fuente. Construcción propia de los resultados obtenidos.

Los resultados obtenidos se comparan en una escala de 1-100%, donde el lado Y muestra el valor del indicador Código de Integridad y el lado X el resultado de los demás indicadores. Cuando los valores comparados se encuentren entre 1-20% se dirá que la entidad no ha implementado el Código de Integridad. Por el contrario, cuando sea mayor al 81% se observará que los servidores públicos han tomado con apropiación el Código de Integridad como herramienta para el actuar y pensar.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD	INTEGRIDAD				
	1 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
81 - 100%	Tenemos claro que es el Código de integridad, incluyámonos en nuestro día a día.	Todavía nos falta apropiar la integridad.	Reforzamos las buenas practicas de integridad	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?	Muy Alto ¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?
61 - 80%	Aunque el código de integridad se ha entendido, falta mucha apropiación de las buenas prácticas	Reforzamos 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.	Reforzamos 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	Reforzamos 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



7. CONCLUSIÓN GENERAL

La alcaldía distrital de Barranquilla con **90%** se encuentra en el rango 81 – 100%. Esto indica, que se tiene una percepción de la Integridad **MUY ALTO**: **“La Integridad la vemos reflejada en nuestro actuar y pensar”**.

No obstante, un guarismo global de integridad del 90% entendiéndose como EXCELENTE, no se debe pasar por alto en los índices puntuales de los valores: El indicador SERVICIO – COMPROMISO con un porcentaje de percepción del 79% sugiere la necesidad de reforzar la interiorización de este valor institucional; sin embargo, analizando la variable pareciese observarse una cierta ligereza al contestarse y elegirse en las diferentes opciones de respuesta para esta variable la opción correcta.

Al compararse el resultado obtenido con el porcentaje de apropiación del Código de Integridad en el año 2019 (93%), se observa una disminución de 3 puntos porcentuales, lo cual no indica un menoscabo en el compromiso y la coherencia ante la Integridad, toda vez que encuentra justificación en el mayor número de indicadores utilizados en el ejercicio de percepción en esta vigencia, con la finalidad de incorporar los diez valores que están definidos en el Código de Integridad.

8. ANEXO RESULTADO CONSOLIDADO ENCUESTA DE PERCEPCIÓN ÉTICA.

[Ver anexo](#)


BELKA GUTIERREZ ARRIETA

Gerente Control Interno de Gestión
Alcaldía Distrital de Barranquilla

Elaboró

IVAN OJITO CASTRO – YULI CAREY MARCHENA

Profesional Especializado - Gerencia de Control Interno de Gestión