

# PERCEPCIÓN DE LA APROPIACIÓN DE LOS VALORES DEL CODIGO DE INTEGRIDAD

## CAM 2024



### Oficina de Control Interno

#### Sede Principal

## Antecedentes

Conforme es conocido en el sector, el proceso de elaboración y construcción del Código de Integridad de la CAM estuvo antecedido del diagnóstico realizado en primera instancia por la OCDE, quien en principio reviso los códigos de ética en Colombia y recomendó como una buena práctica su elaboración de manera participativa haciendo énfasis en los cinco valores que lo integran, siendo estos respeto, compromiso, diligencia, honestidad y justicia, buscando contar dentro de la entidad con servidores públicos y contratistas de apoyo, íntegros en todas sus actuaciones diarias.

En efecto el Decreto 1499 de 2017 que actualiza el MIPG como una de las políticas de Gestión y Desempeño busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace el Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público sobre los intereses privados; por ello deben existir la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de tres actores principales: las entidades, los servidores y los ciudadanos, y como parte de los instrumentos institucionales para garantizar la integridad pública están: el código de integridad en el servicio público y la gestión de conflictos de intereses, el cual está debidamente publicado en la página web de la entidad, siendo este último diseñado desde un enfoque preventivo como parte de la política de integridad pública para garantizar comportamientos de los servidores públicos orientados por el interés general.

## Objetivo General

Conocer el avance en la apropiación de los valores del Código de Integridad en el Servicio Público y contratistas de apoyo de la CAM, a partir de la percepción que tienen frente a su desempeño, el relacionamiento con sus compañeros, sus jefes y la ciudadanía, en su propio ambiente laboral.

## Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de apropiación del Código de Integridad a partir de la implementación de encuestas anuales, en las cuales se monitorea la percepción de los servidores públicos en su comportamiento general.
- A partir de los resultados se busca que estos, sirvan al Equipo de Gestión de Talento Humano para tomar decisiones y acciones que beneficien a los usuarios de los servicios de la Corporación y a la comunidad en general.
- Dar cumplimiento a la política de integridad de MIPG.
- Determinar los valores a fortalecer y estrategias que contribuyan a su apropiación.

### Sede Principal

## Metodología

Después de la implementación y/o reforzamiento de las actividades del Código de Integridad, se hace necesario medir el impacto de los 5 valores en la cotidianidad de los servidores públicos.

Para este fin, se tomó como referencia la herramienta "Test de percepción sobre integridad" dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, versión de marzo de 2024, con el fin de analizar 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.

Se implementó la encuesta en físico a través de actividades desarrolladas por el equipo de control interno en las dependencias de la Corporación, destacando la buena actitud y participación de la mayor parte del personal.

La herramienta establece 6 indicadores, cada indicador se elabora mediante la información obtenida en una encuesta de 30 preguntas, adaptadas a situaciones cotidianas de trabajo y enfocadas en integridad. La composición de cada bloque varía según el peso relativo, el cual ha sido estipulado en 100% para el primer indicador "Código de Integridad" de cinco preguntas aplicadas a la integridad en su diario vivir y 20% para los demás, otorgándoles un peso relativo del 4% distribuido en cada uno de las preguntas que conforman los cinco valores medidos, los cuales señalan la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros y el comportamiento con base en la integridad.

### Sede Principal

Indicador	Peso Relativo	Preguntas	Peso Relativo
Código de Integridad	100%	1	20%
		2	20%
		3	20%
		4	20%
		5	20%
Honestidad	20%	1.1	4%
		1.2	4%
		1.3	4%
		1.4	4%
		1.5	4%
Respeto	20%	2.1	4%
		2.2	4%
		2.3	4%
		2.4	4%
		2.5	4%
Compromiso	20%	3.1	4%
		3.2	4%
		3.3	4%
		3.4	4%
		3.5	4%
Diligencia	20%	4.1	4%
		4.2	4%
		4.3	4%
		4.4	4%
		4.5	4%
Justicia	20%	5.1	4%
		5.2	4%
		5.3	4%
		5.4	4%
		5.5	4%

### Análisis

La suscrita profesional tabuló las respuestas de 58 personas que diligenciaron la encuesta y procedió a consignar los datos en el formato Excel denominado "Anexos Caja de Herramientas", publicado en la página web [https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/34877072/seguimiento\\_integridad](https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/34877072/seguimiento_integridad)

La fórmula de cálculo se realizó a partir de la sumatoria de todos los datos recolectados por pregunta, sobre el número de personas que contestaron la encuesta.

#### Sede Principal

No. de Pregunta	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	33	25		
2	39	17		2
3	31	26		1
4	4	6	33	15
5	33	25		
6	28	29		1
7	18	19	20	1
8	36	20	1	1
9	34	19	4	1
10	20	21	12	5
11	4	6	35	13
12	19	33	6	
13	28	26	4	
14	29	24	6	
15	2		28	28
16	14	37	7	
17	2	10	26	20
18	29	25	4	
19	17	32	9	
20	8	44	5	1
21	3	2	24	29
22	1	1	31	25
23	1	9	38	10
24	3	3	28	24
25	21	32	5	
26	29	29		
27	26	30	2	
28	20	22	16	
29	22	31	5	
30	27	28	3	

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

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

**Sede Principal**

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. Cuando se encuentren entre 21 y 40% ese entenderá que la receptividad del Código de Integridad ha sido ineficiente en la entidad. Si los niveles en todos los indicadores se registran entre el 41 y 60% corresponde a un nivel medio, en el cual se debe reforzar las actividades ejecutadas en la entidad, esto con el fin de afianzar el comportamiento de los servidores públicos. Entre el 61 y 80% se entenderá que la apropiación del Código y el comportamiento de los servidores públicos son adecuados en términos de integridad. Por último, 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.

#### Parámetros para generar resultados

- 1 - 20%. No hay implementación
- 21 - 40%. Receptividad ineficiente
- 41 - 60%. Reforzar algunas actividades
- 61 - 80%. Apropiación adecuada
- > 80% Código apropiado como herramienta para pensar y actuar

El resultado para los seis indicadores de la Corporación fue el siguiente:

#### Sede Principal

INDICADOR		RESULTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	86%
2	HONESTIDAD	85%
3	RESPETO	84%
4	COMPROMISO	75%
5	DILIGENCIA	73%
6	JUSTICIA	83%

Del resultado obtenido se observa que el comportamiento de los servidores públicos de la Corporación es adecuado en términos de integridad al estar todos los indicadores por encima del 61%. No obstante, para poder concluir una apropiación completa deben estar todos por encima del 80% razón por la cual se recomienda continuar realizando actividades que potencialicen los valores de **compromiso y diligencia** de nuestros servidores públicos y contratistas de apoyo.

Así las cosas, COMPROMISO Y DILIGENCIA, continúan siendo los valores que se deben seguir potencializando durante la vigencia 2025, a través de actividades que se lideren desde el proceso de gestión del talento humano; mientras que los valores de JUSTICIA, HONESTIDAD y RESPETO muestran los porcentajes más altos de apropiación y percepción por parte de los servidores públicos, lo que impacta directamente en el servicio al ciudadano.

Respecto a las preguntas relacionadas con los dos valores que obtuvieron porcentajes menores y que se deben potencializar; se encuentran las siguientes:

Para el valor del COMPROMISO:

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE OBTENIDO
16	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.	88%
17	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.	78%

**Sede Principal**

<b>18</b>	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.	86%
<b>20</b>	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.	75%

Para el valor de la DILIGENCIA:

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE OBTENIDO
<b>21</b>	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.	84%
<b>22</b>	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.	41%
<b>23</b>	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.	75%
<b>24</b>	Siempre que sea eficiente, no es tan grave que un servidor público tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo.	81%
<b>25</b>	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.	82%

Las preguntas 21 y 25 relacionadas con la planificación de las tareas muestran que se atienden unos criterios de programación y que se deben solucionar todos los temas a pesar de que no sean fáciles de solucionar.

Se puede concluir comparativamente respecto a la medición de la vigencia 2023, que para el año 2024 el COMPROMISO y la DILIGENCIA, continúan siendo los valores que se deben para fortalecer.

### **Recomendaciones**

1. COMPROMISO Y DILIGENCIA, continúan siendo los valores que se deben seguir potencializando durante la vigencia 2025, a través de actividades que

- se lideren desde el proceso de gestión del talento humano, con el fin de fortalecer el componente de servicio al ciudadano desde la ventanilla hacia adentro a través del subcomponente: servidores públicos
2. Se recomienda a los líderes del proceso de Gestión de Talento Humano tener en cuenta la caja de herramientas de integridad de la Función Pública, para realizar actividades que promuevan el fortalecimiento de los valores antes mencionados.
  3. Buscar iniciativas que promuevan la diligencia en el desarrollo de las labores diarias; lo que muy seguramente impactará en el cumplimiento de las metas del plan de acción; así como resaltar la importancia de hacer bien las tareas y a tiempo.
  4. Es necesario que los jefes de dependencia brinden y fomenten los espacios para que los servidores públicos participen de las actividades ejecutadas por gestión humana para fortalecer los valores del Código de Integridad.



**ANA MARIA MANCHOLA PEREZ**  
Asesora de Dirección

**Sede Principal**