



2023

PERCEPCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD

MARTHA VIVIANA DIAZ QUINTERO
ASESOR DIRECCIÓN (E)



Introducción

La política de integridad pública fue adoptada en el Decreto 1499 de 2017 que actualiza el MIPG como una de las políticas de Gestión y Desempeño. Esta política pública busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público.

La apuesta por la integridad pública; de acuerdo con la OCDE consiste en “la alineación consistente y la adhesión a los valores, principios y normas éticos compartidos para mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados en el sector público”. De esta forma la integridad pretende generar confianza entre el Estado y la ciudadanía.

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. 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.

Los servidores públicos como personas que con vocación y orgullo trabajamos duro todos los días para servir y ayudar a los colombianos. Es por esto que este Código es tan importante la apropiación de los valores allí consignados.

La gestión de conflictos de intereses de servidores públicos y contratistas desde un enfoque preventivo es uno de los componentes de la política de integridad pública que buscan garantizar comportamientos de los servidores públicos orientados por el interés general.

Objetivo General

Medir la apropiación e impacto de los “Valores del Servicio Público” en la cotidianidad de los servidores públicos de la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena (CAM).

Objetivos Específicos

- Analizar las percepciones de los servidores la Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena (CAM) en relación con conductas íntegras al interior de la entidad.
- Dar cumplimiento a la política de integridad de MIPG, en donde se determina que la adopción del código de integridad debe contemplar entre otros aspectos: “Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones”
- Realizar un diagnóstico de integridad de la entidad que permita orientar las actividades de multiplicación de los valores que emprenderá el Equipo de Gestión de talento humano de la entidad
- Determinar los valores a fortalecer

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 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 un formato online y se envió el link a través de correo corporativo a todos los servidores públicos de la entidad, indicando la importancia de participar en la misma.

La herramienta establece 6 indicadores de percepción, con los cuales se analiza la apropiación de integridad en los servidores públicos colombianos.

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 y 20% para los demás.

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

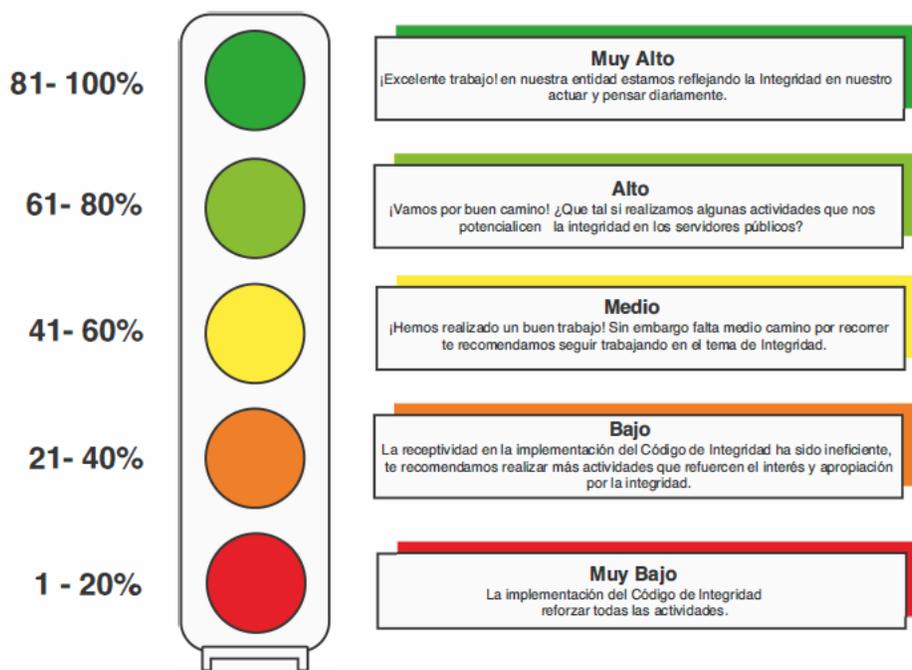
Indicador	Peso Relativo	Preguntas	Peso Relativo
Código de Integridad	100%	1	20%
		2	20%
		3	20%
		4	20%
		5	20%
Honestidad	20%	1.1	4%
		1.2	4%
		1.3	4%
		1.4	4%
		1.5	4%
Respeto	20%	2.1	4%
		2.2	4%
		2.3	4%
		2.4	4%
		2.5	4%
Compromiso	20%	3.1	4%
		3.2	4%
		3.3	4%
		3.4	4%
		3.5	4%
Diligencia	20%	4.1	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

El resultado para los seis indicadores fue el siguiente, teniendo en cuenta que 35 personas diligenciaron la encuesta:

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	91%
2	HONESTIDAD	86%
3	RESPECTO	87%
4	COMPROMISO	79%
5	DILIGENCIA	74%
6	JUSTICIA	91%

De acuerdo al semáforo que proporciona El Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, se categorizan los resultados arrojados y se determina el estado en que se encuentra la entidad en relación con la política de integridad según las percepciones de sus servidores:



Así las cosas; los 6 indicadores se encuentran entre las categorías de alto y muy alto, lo que indica que el trabajo realizado por parte del proceso de gestión del talento humano ha generado impacto y que los servidores conocen y aplican los valores en su quehacer diario.

Para el caso; de los valores de COMPROMISO Y DILIGENCIA, son aquellos que se deben potencializar durante la vigencia 2024, 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; mientras que los valores de JUSTICIA 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.	83%
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.	79%
18	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.	91%
19	Un servidor público debe aceptar un trabajo de contrato freelance, pues esto no afecta su horario laboral.	65%
20	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.	80%

Es clara la intención de los servidores encuestados; de no afectar el trabajo en equipo y que de tener falencias, las debe asumir cada uno. Sin embargo, no repararían en aceptar un trabajo adicional y de utilizar en otro trabajo información que adquirieron estando en la entidad.

Para el valor de la DILIGENCIA:

No.	PREGUNTA	PORCENTAJE OBTENIDO
21	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.	83%
22	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.	46%
23	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.	71%
24	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%
25	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.	89%

Se puede observar que los encuestados no ven ningún problema en que se solicite tiempo adicional o pedir ayuda para completar sus tareas, siempre y cuando sean amables y generen un clima laboral favorable.

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; respecto a la medición de la vigencia 2022; que el COMPROMISO, es el valor que coincide para fortalecer o potencializar.

Recomendaciones

1. 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.
2. Es estrictamente 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 éstos valores.
3. Es importante que se tengan en cuenta éstos dos valores a la hora de concertar compromisos en la evaluación de desempeño para la presente vigencia.
4. Iniciar con estrategias en temas de seguridad de la información, teniendo en cuenta que los encuestados, respondieron no tener reparos en utilizar en otro trabajo información que adquirieron estando en la entidad.
5. Es de vital importancia que los canales de comunicación para rendir informes, sean claros para que los funcionarios entiendan la importancia de dar cumplimiento a las fechas estipuladas, por lo que se recomienda compartir al inicio de cada vigencia el listado de informes a rendir durante la misma.



MARTHA VIVIANA DIAZ QUINTERO
Asesora de Dirección (E)