

*Resultados Generales*

# TEST DE PERCEPCIÓN INTEGRIDAD 2020

DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA  
ALCALDÍA DE FUSAGASUGÁ

REVISÓ Y APROBÓ:  
HUGO GÓMEZ MORALES

PROYECTÓ Y CONSOLIDO INFORMACIÓN:  
JOHANNA PAOLA SANCHEZ SALAZAR

DICIEMBRE 2020



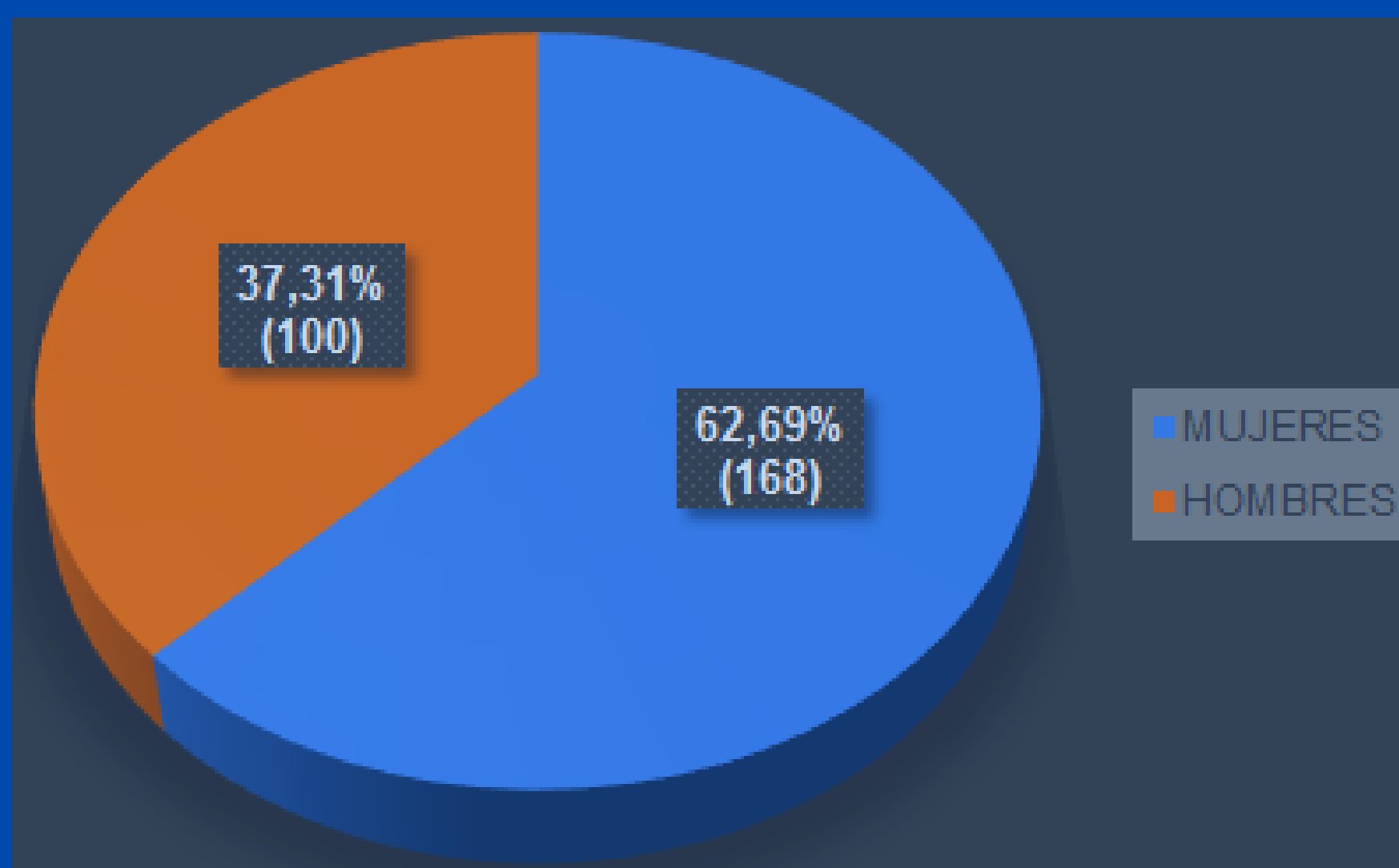
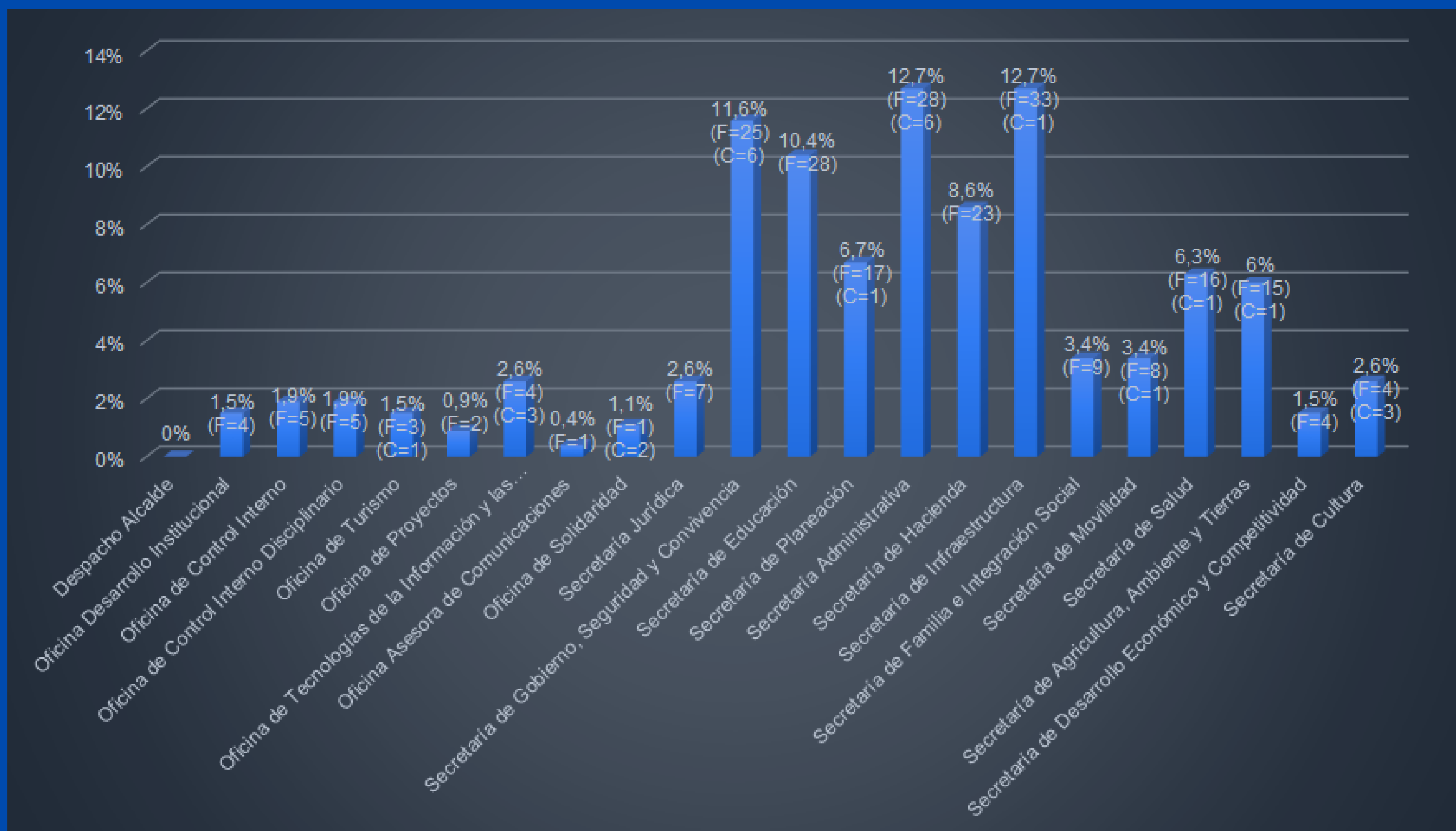
# TEST DE PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD 2020

El pasado 12 de noviembre de 2020, se habilitó para los servidores públicos de la Alcaldía de Fusagasugá, el formulario virtual Test de percepción de integridad 2020, enviado a través del correo electrónico [desarrollohumano@fusagasuga-cundinamarca.gov.co](mailto:desarrollohumano@fusagasuga-cundinamarca.gov.co), con el fin de realizar una medición de la implementación del Código de Integridad y analizar la apropiación e impacto de los “Valores del Servicio Público” en los funcionarios de la Alcaldía de Fusagasugá, el cual consto de 6 indicadores que se elaboraron mediante la información obtenida en las 30 preguntas del Test las cuales no fueron de conocimientos, sino de situaciones de la cotidianidad de su labor enfocadas a la Integridad.

El plazo para el diligenciamiento del formulario en mención era el 19 de noviembre, no obstante, se recibieron respuestas hasta el día 28 de ese mismo mes, contando con la participación de 268 funcionarios de las diferentes dependencias de la Administración Municipal.

# RESULTADOS APLICACIÓN TEST DE PERCEPCIÓN INTEGRIDAD POBLACIÓN ENCUESTADA

La encuesta fue respondida por 268 servidores públicos; en las gráficas que aparecen a continuación, se muestra el porcentaje de población que respondió el formulario test de percepción de integridad por dependencia, discriminando el número de funcionarios (F) y el número de contratistas (C), así como el porcentaje y número de acuerdo al género:

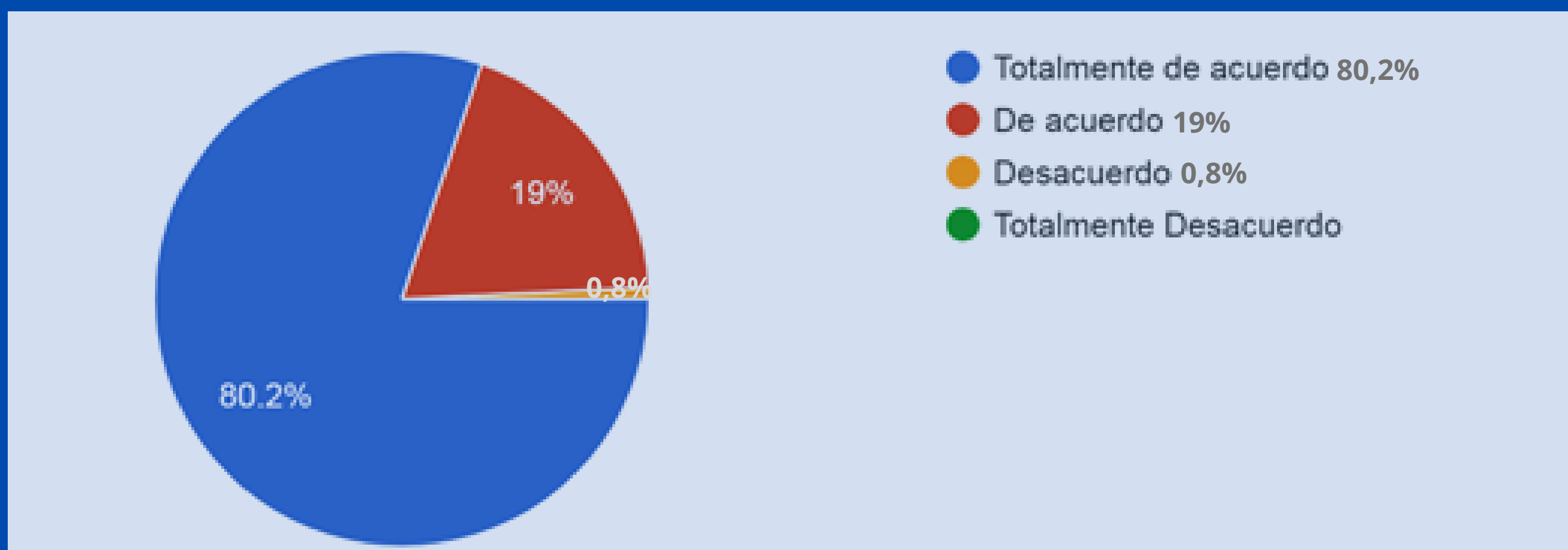


Conforme lo anterior, se evidencia lo siguiente:

- Para el diligenciamiento del test se conto con la participación de funcionarios y contratistas de las diferentes dependencias de la Entidad, no obstante se observa que la participación de algunas de ellas no fue proporcional al número de servidores que la integran.
- De igual forma, de la población que respondió el test de percepción de integridad el 62,69% corresponde a mujeres y el 37,31% a hombres.

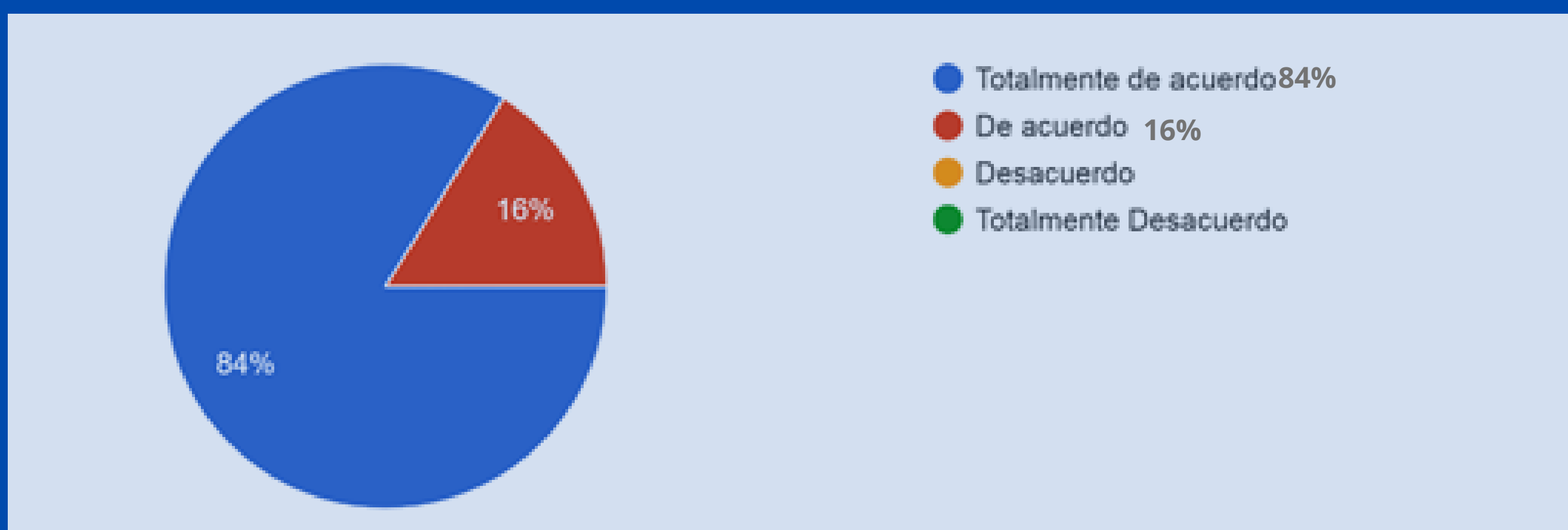
1

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.



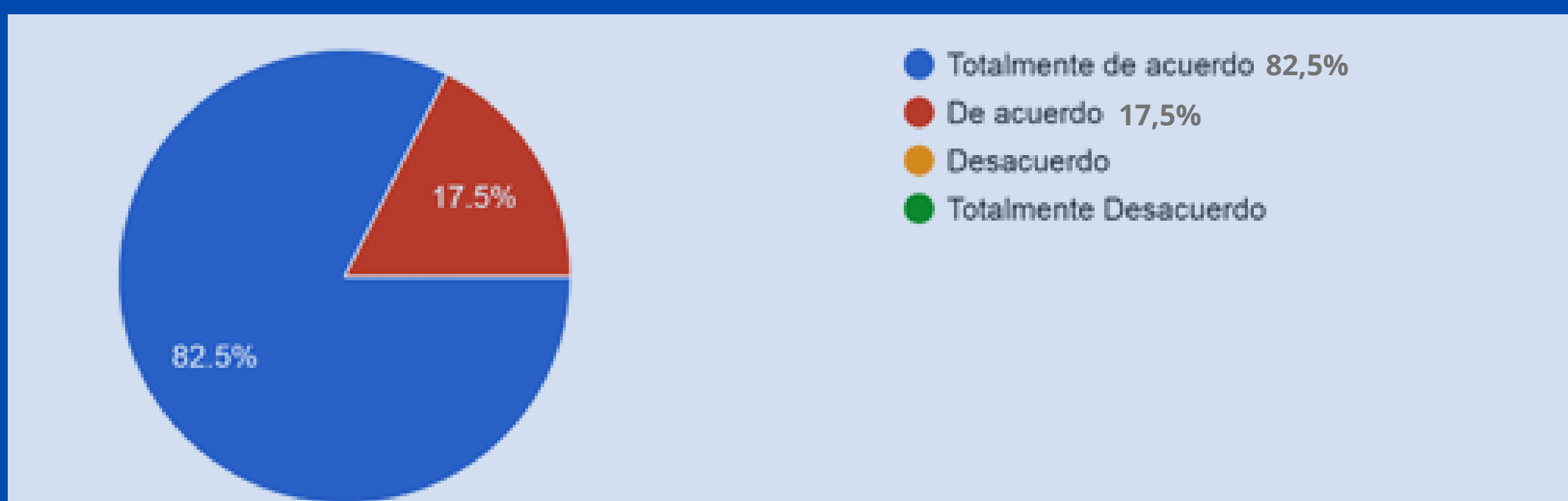
2

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



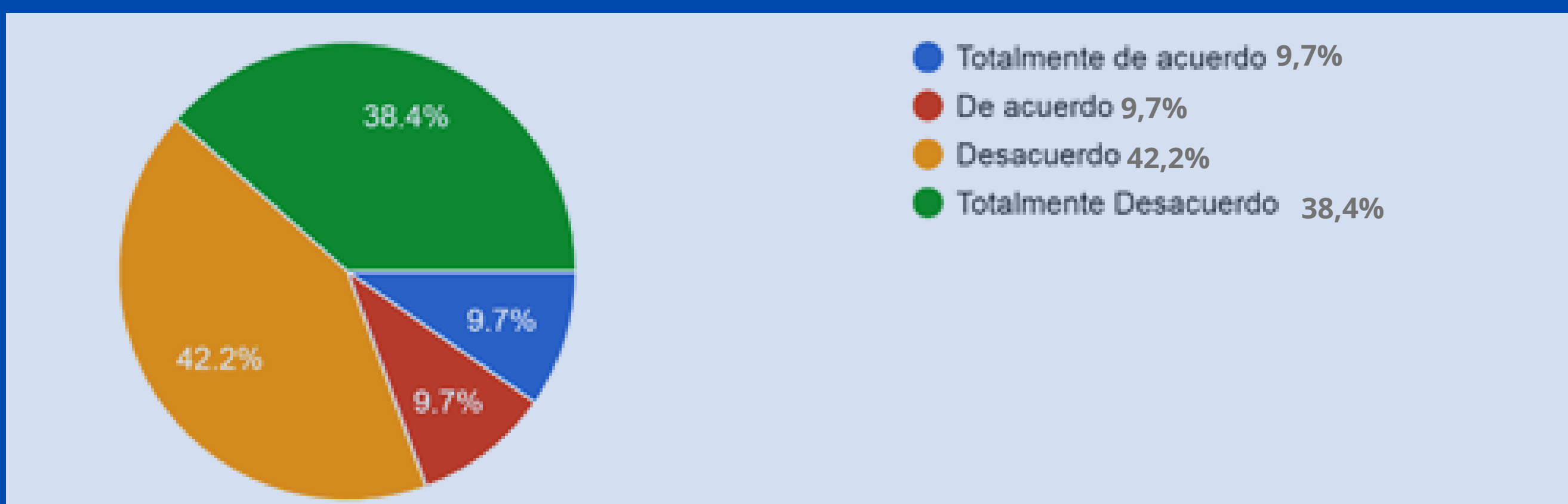
3

Como servidor público he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita.



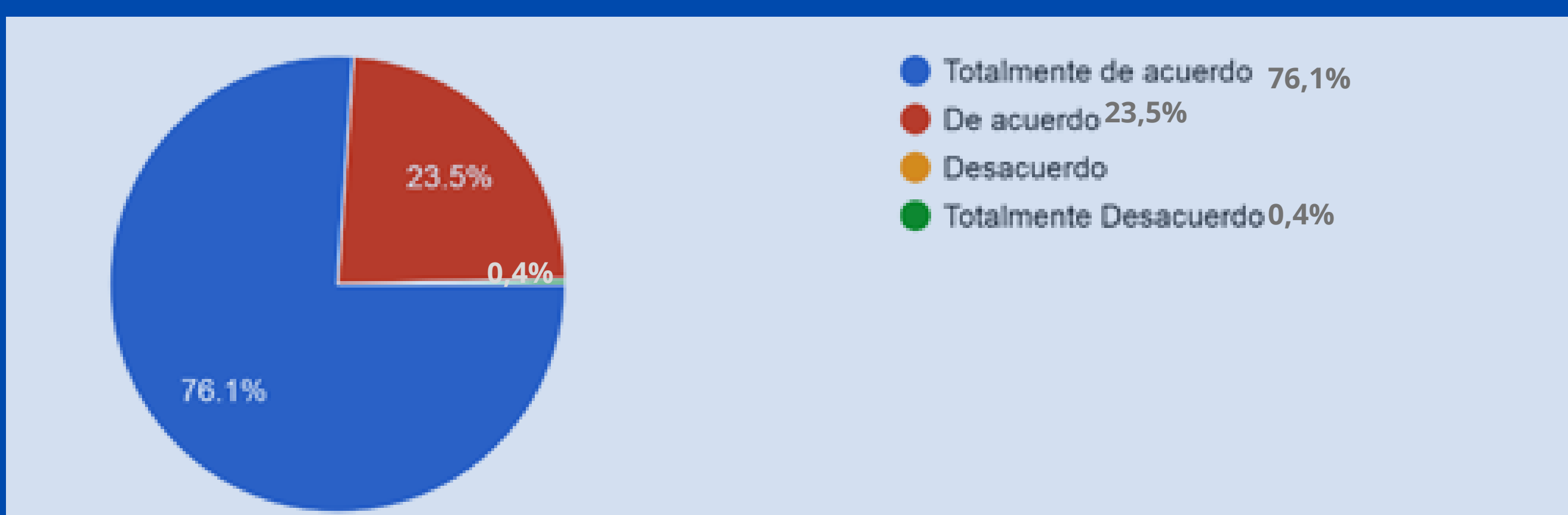
4

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.



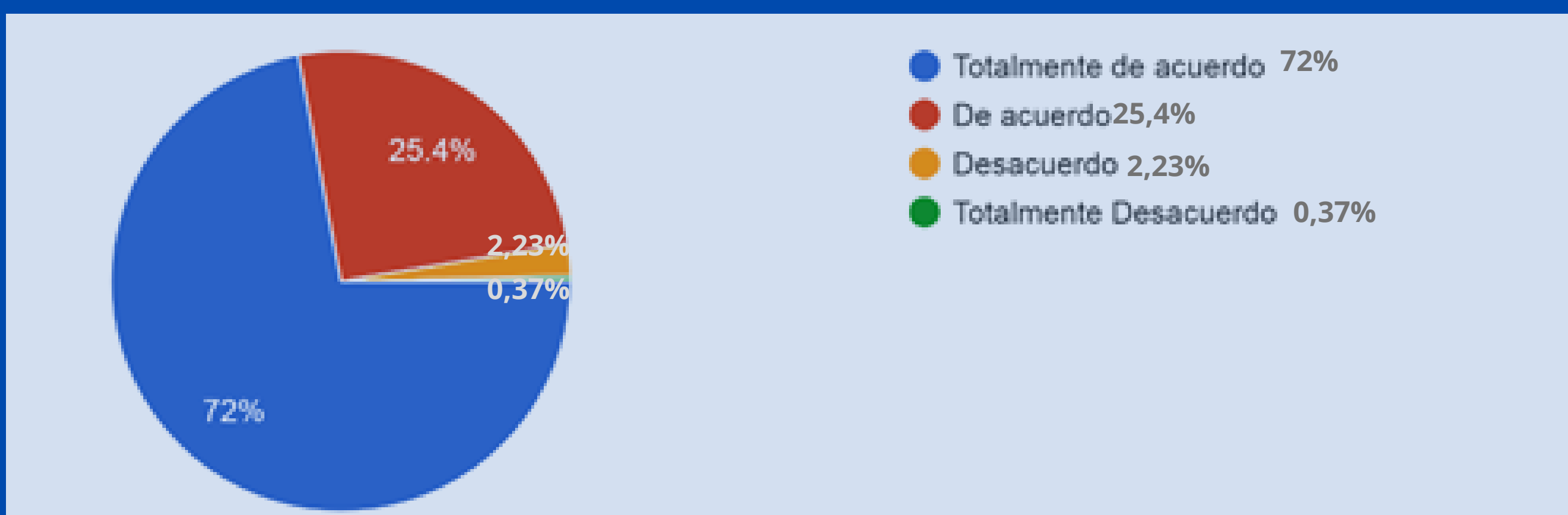
5

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.



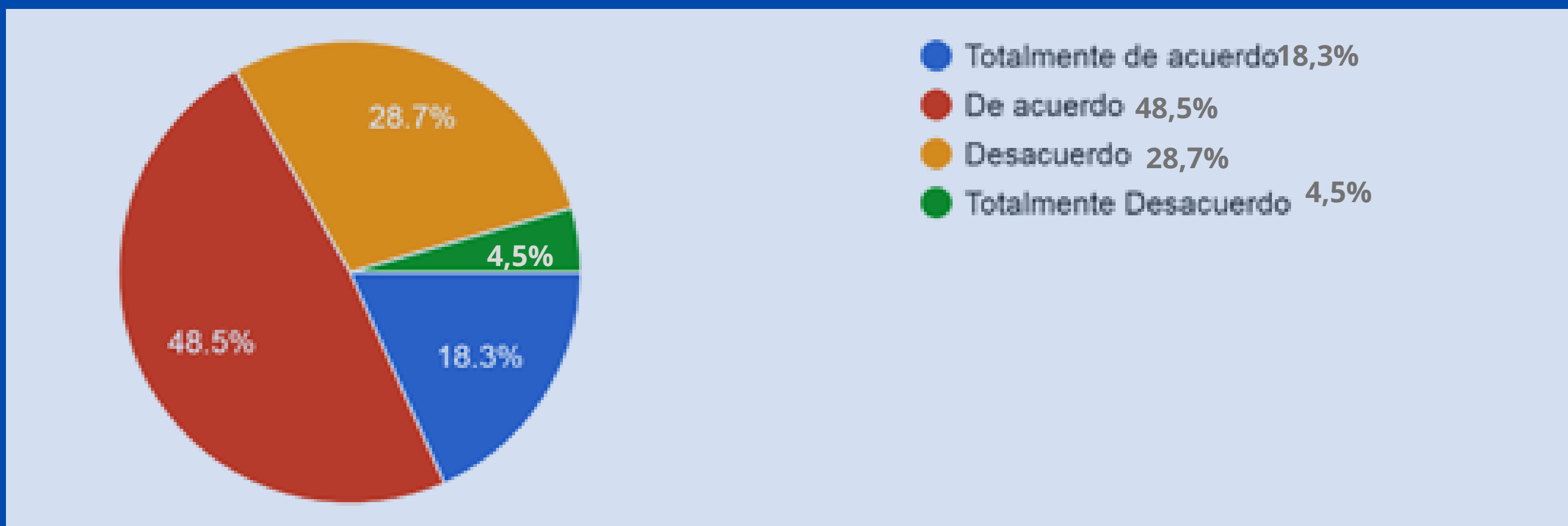
6

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.



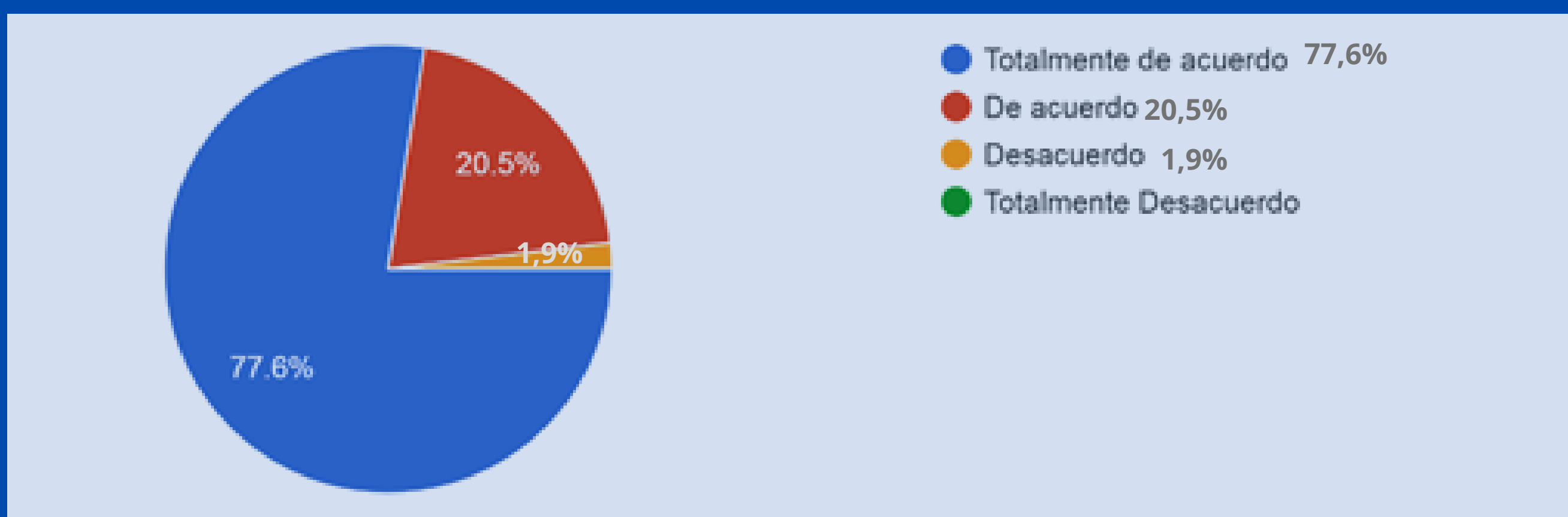
7

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



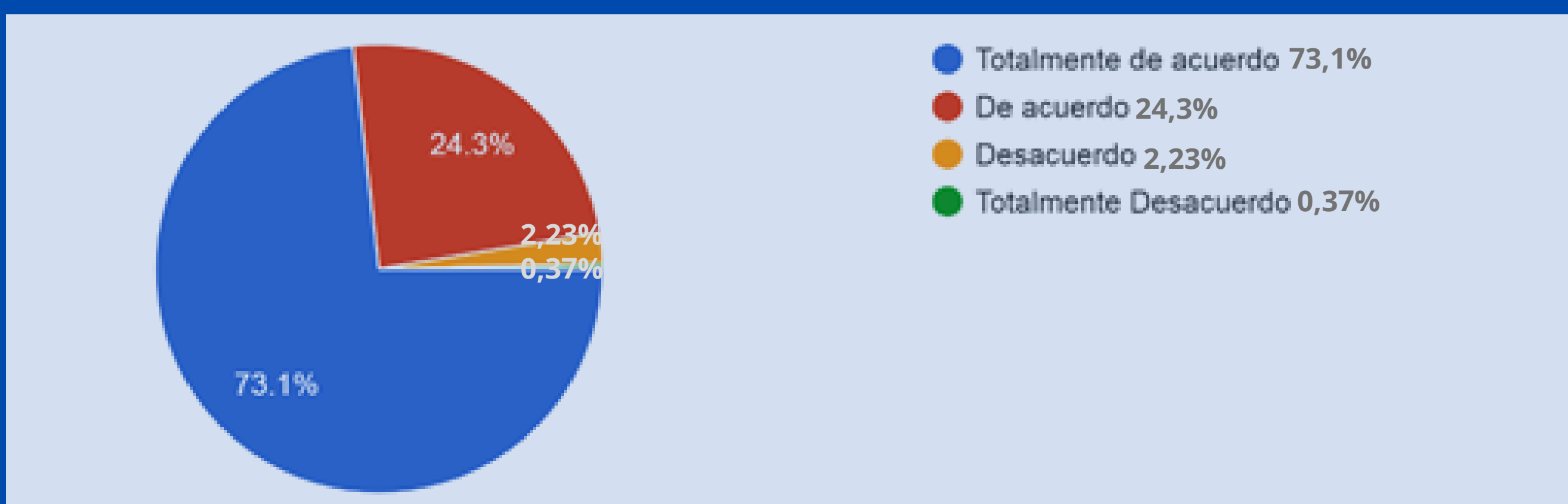
8

Un servidor público no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consciente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad.



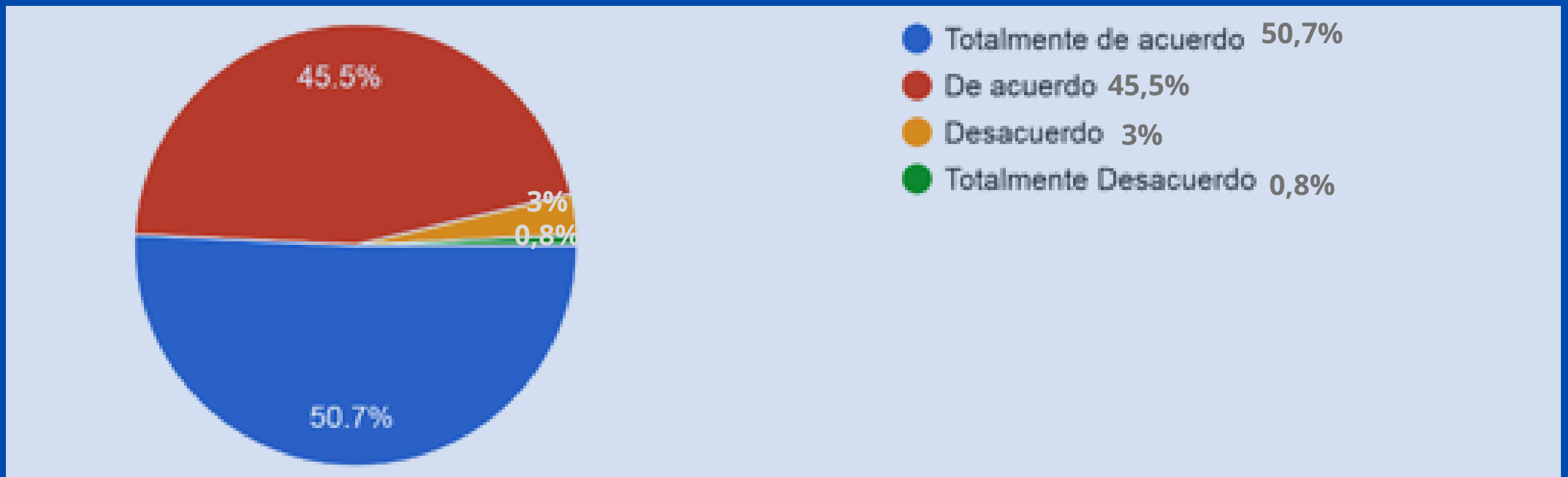
9

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.



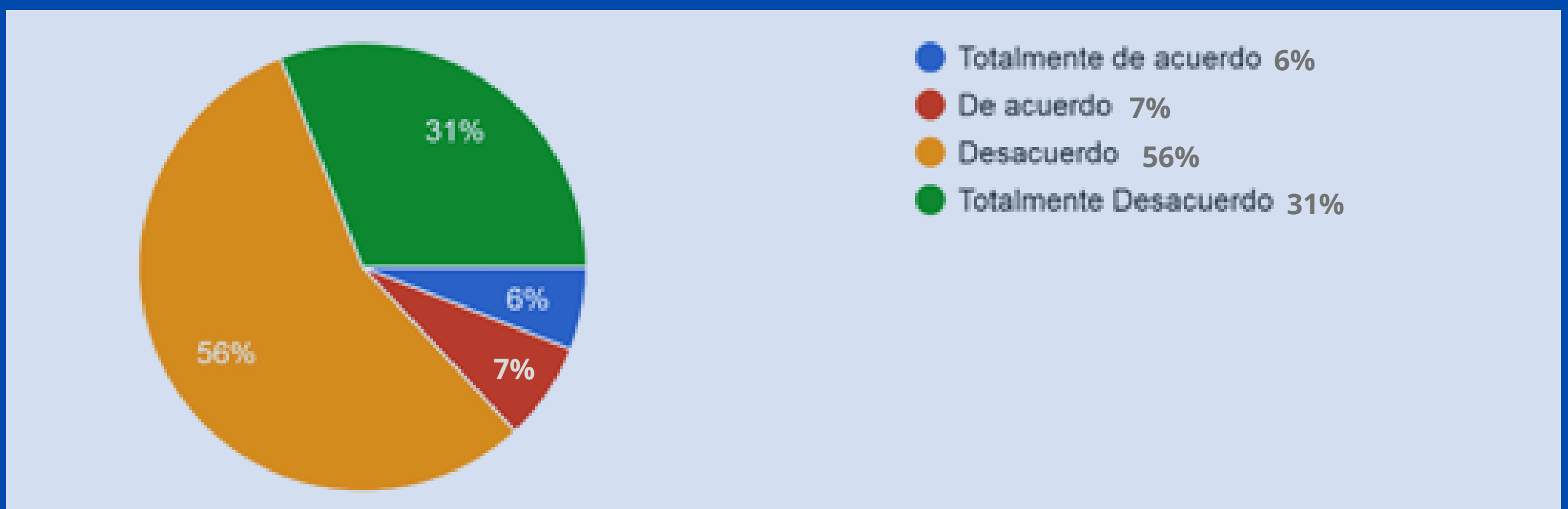
10

Cómo servidor público, conoce el código de integridad de la Alcaldía de Fusagasugá



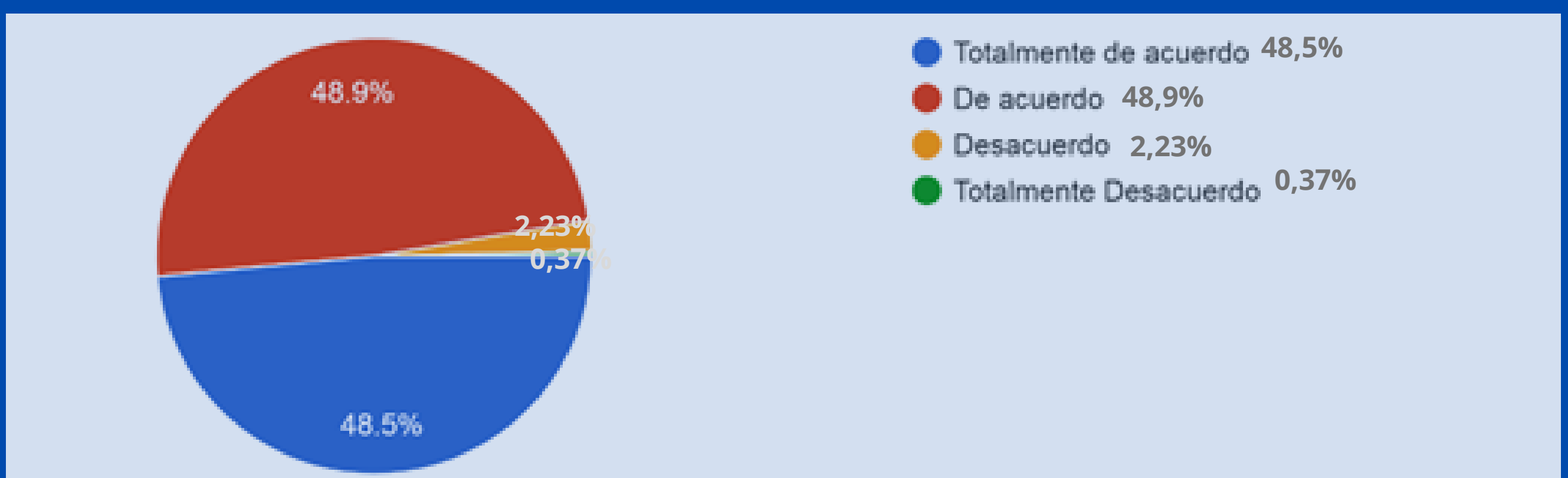
11

Un servidor público conoce que, cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos.



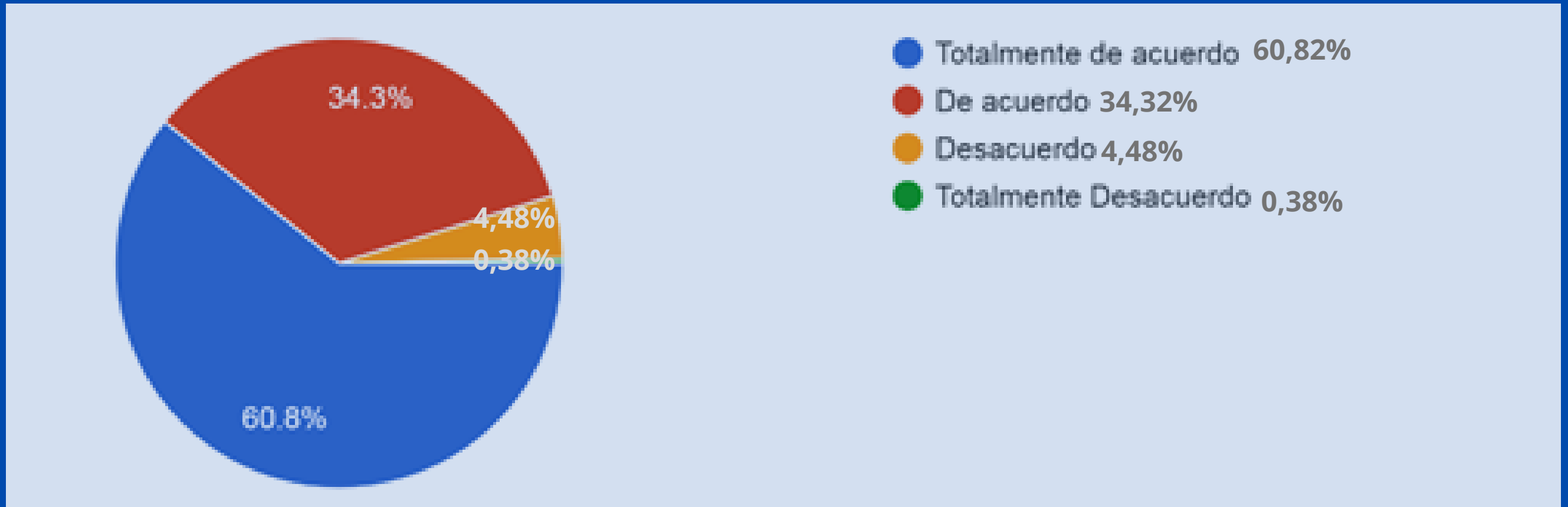
12

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.



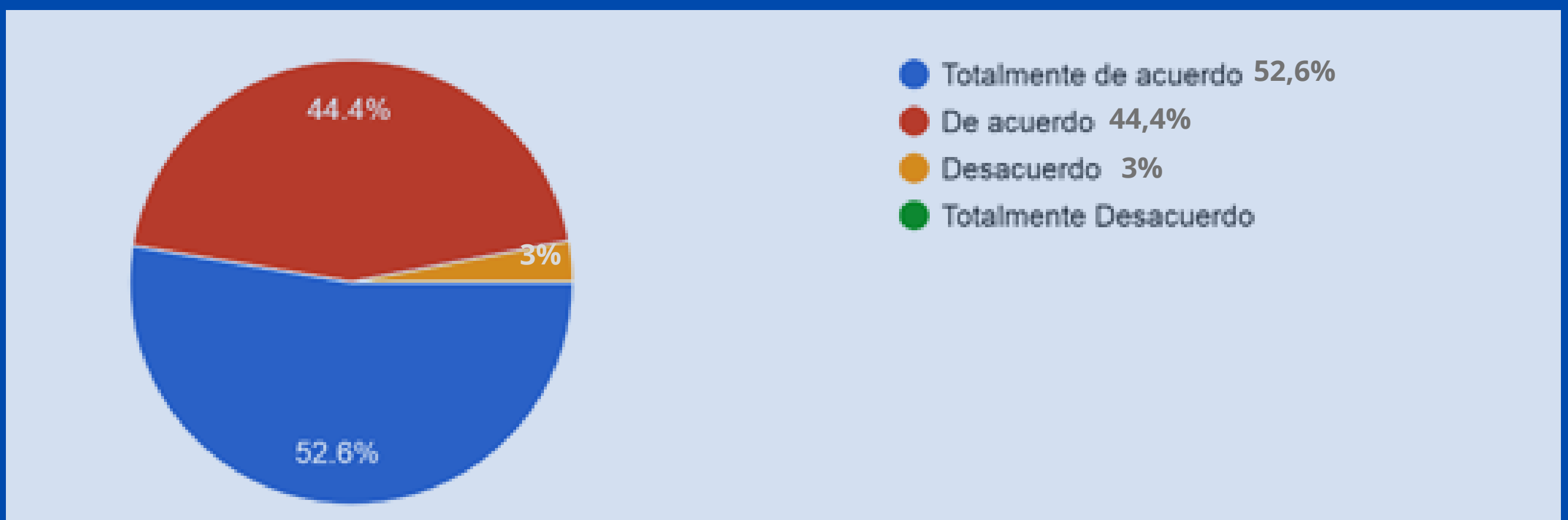
13

Los servidores públicos han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social, etc.



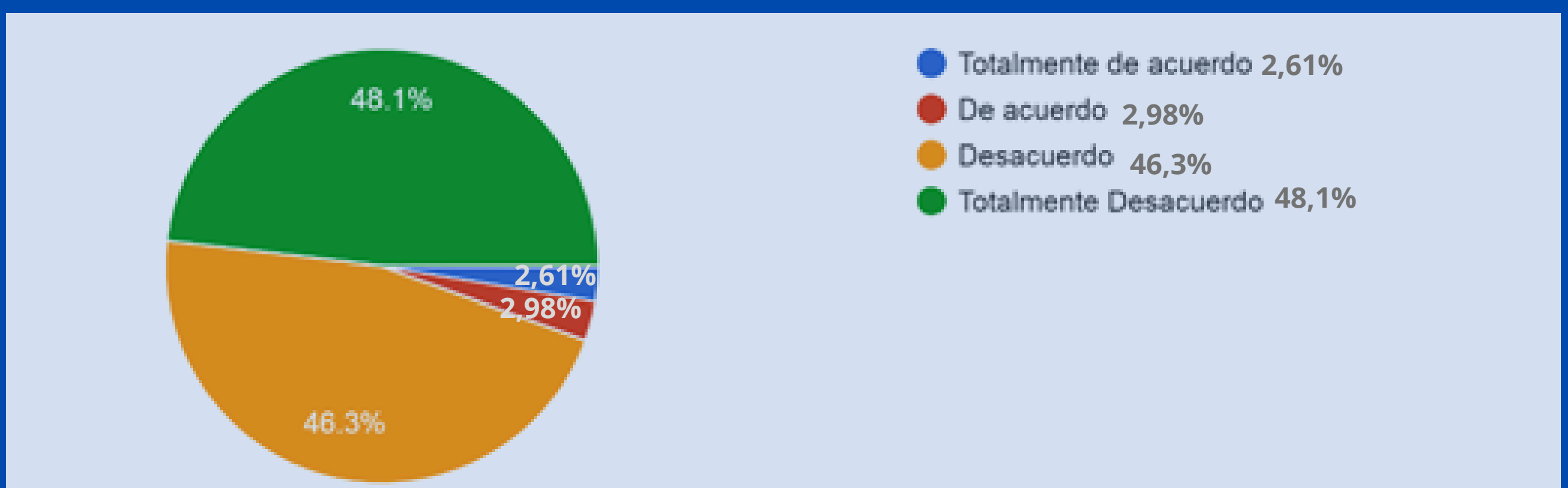
14

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.



15

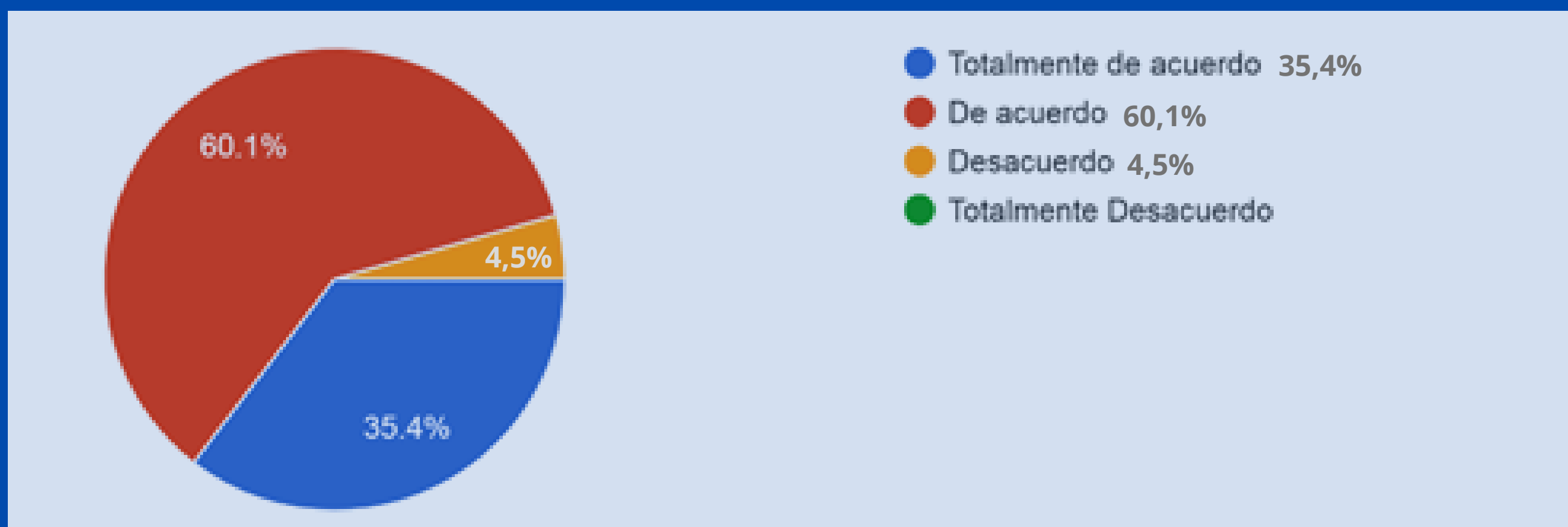
Para ser responsable de sus actos, un servidor público debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal.





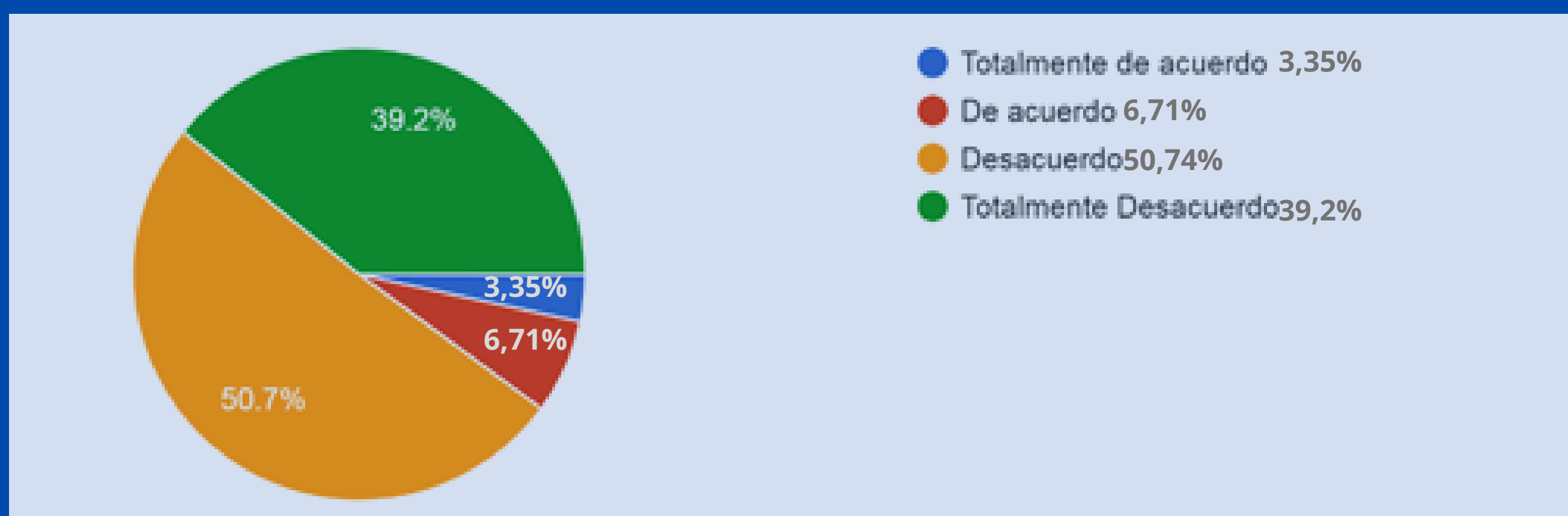
16

Cuando existe un trabajo urgente y un servidor ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, pues la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea.



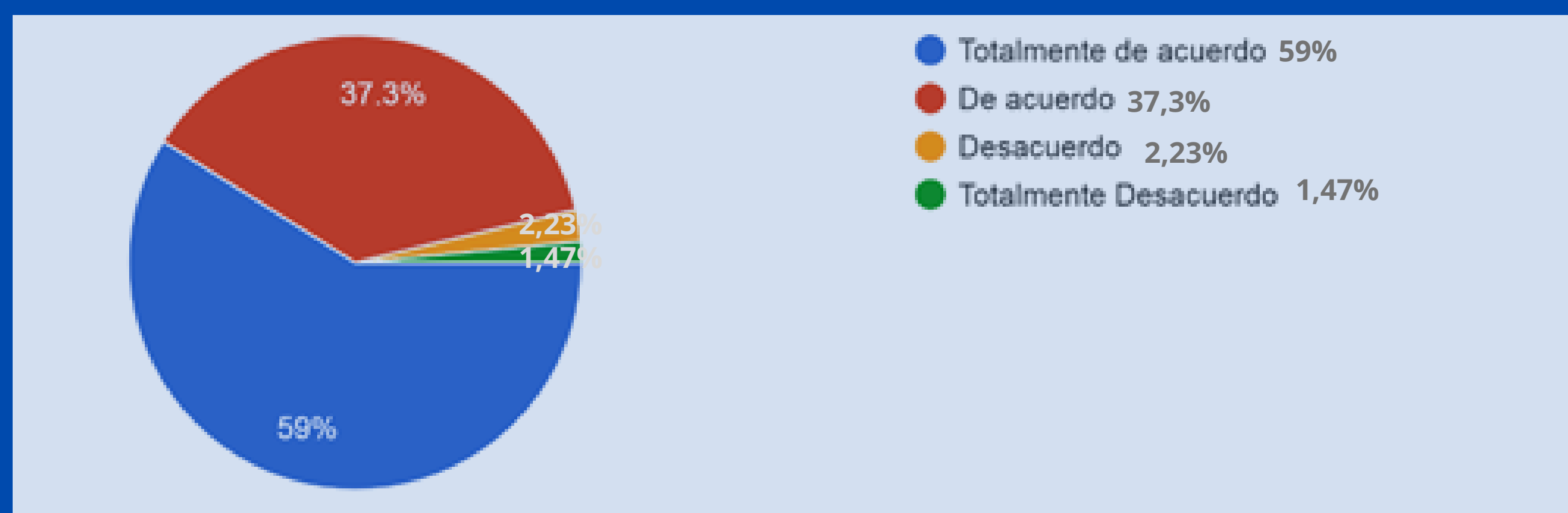
17

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.



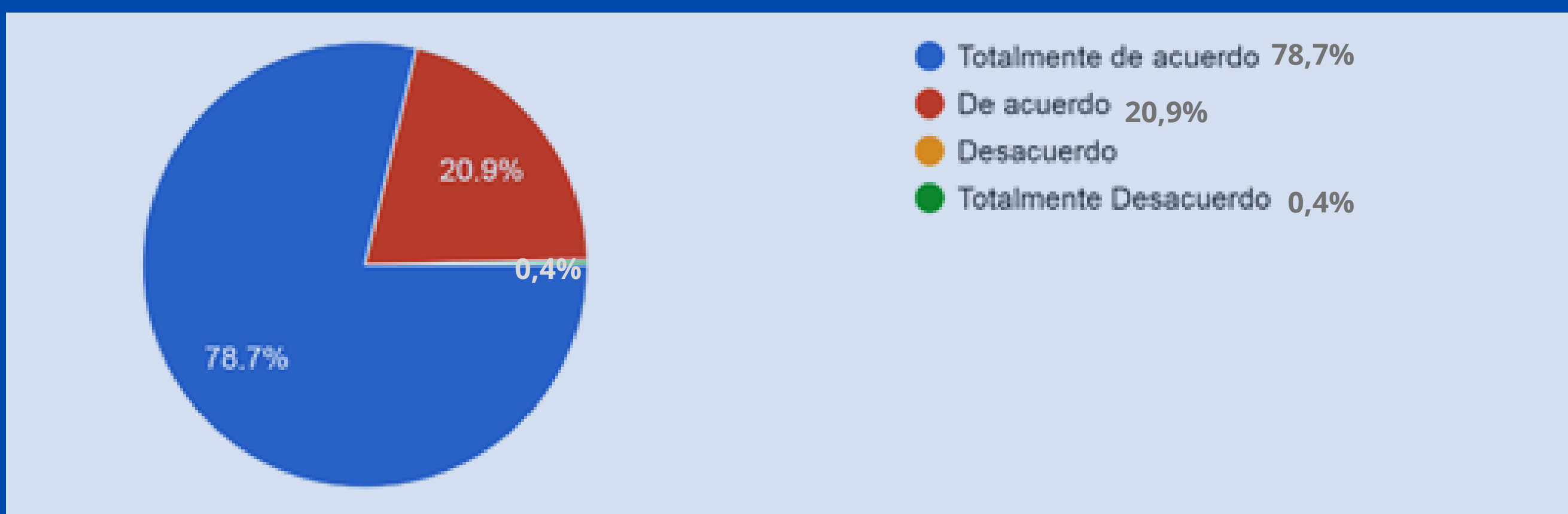
18

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.



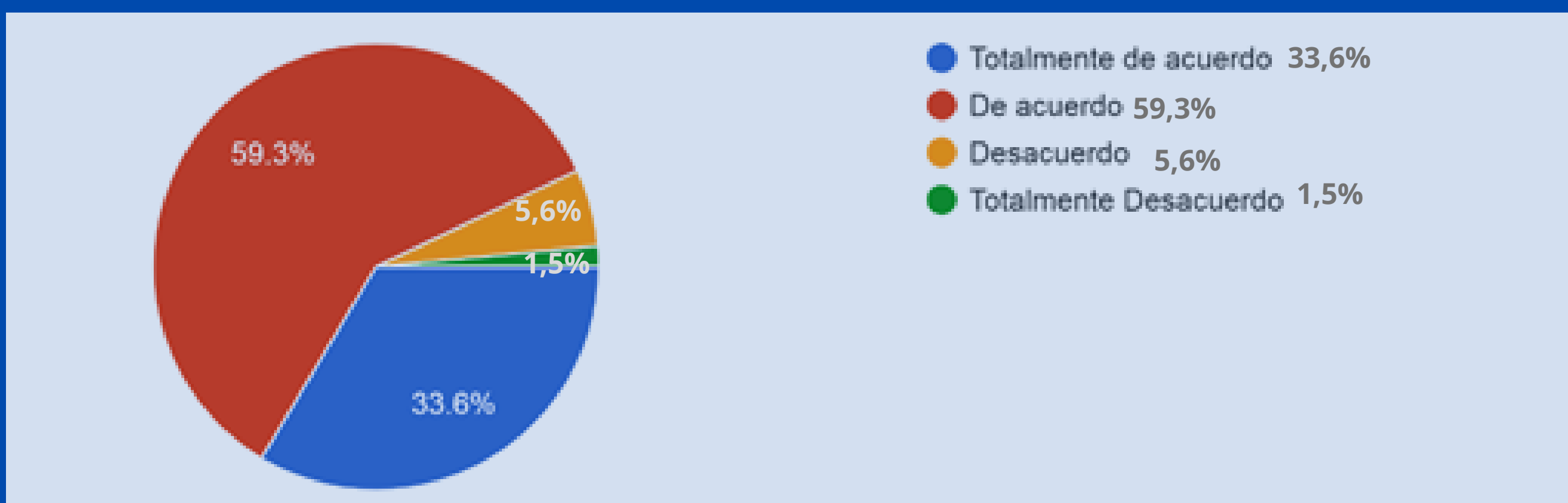
19

Un servidor público, debe conocer y practicar los valores y principios adoptados por la Entidad a la que pertenece



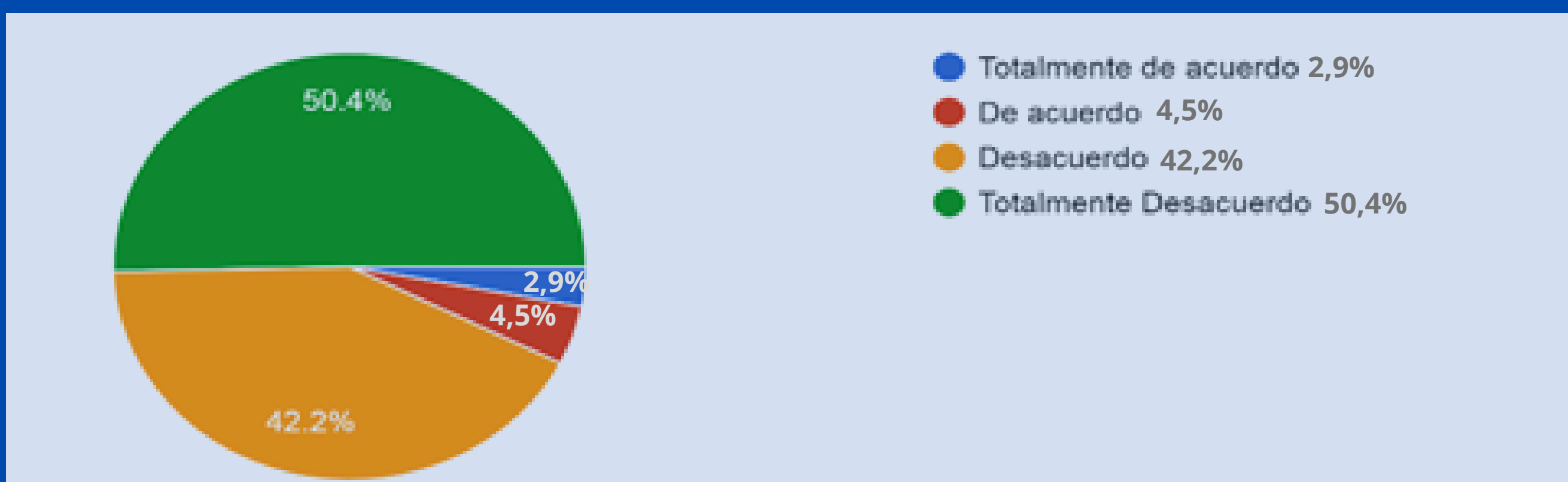
20

Un servidor público debe proponerle a su jefe algunos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus obligaciones han sido rezagadas desde que él ingresó a la entidad.



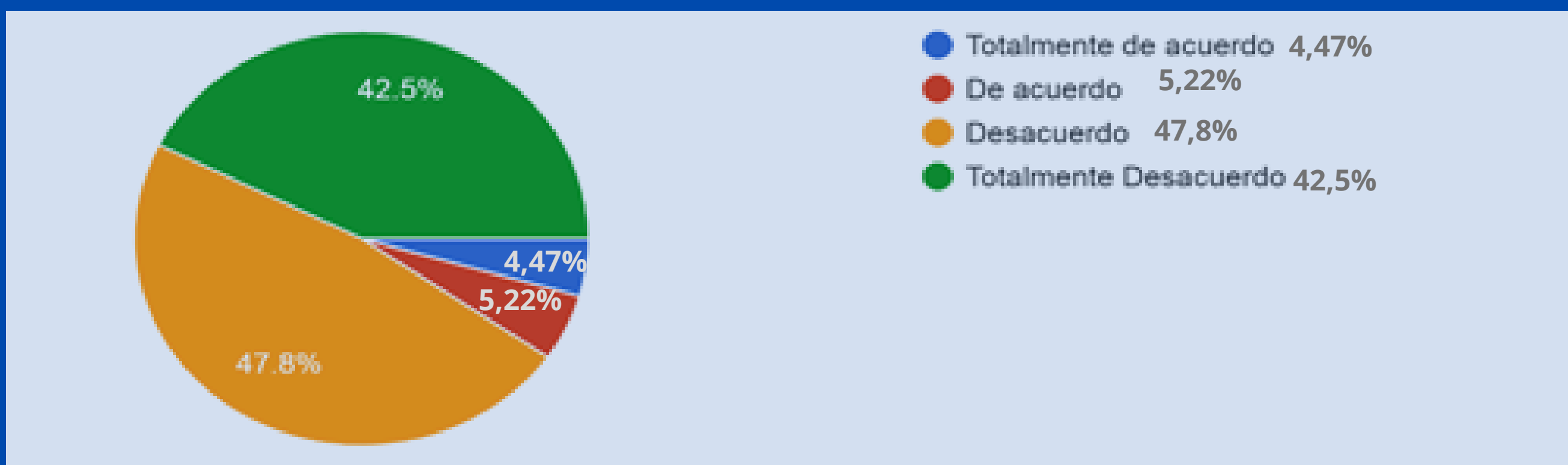
21

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.



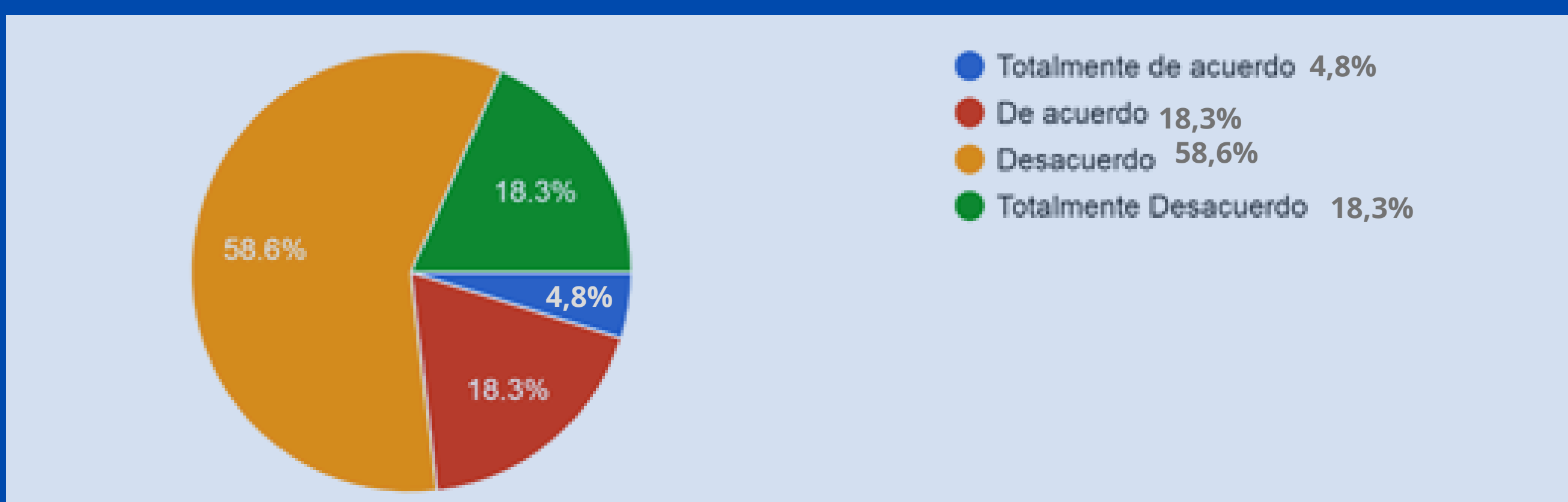
22

Cuando un servidor público comisiona regularmente y nota que el valor de sus viáticos son mayores a los gastos que tienen en territorio, debe hospedarse y comer en lugares más costosos con el fin de gastar todos los recursos que le han destinado.



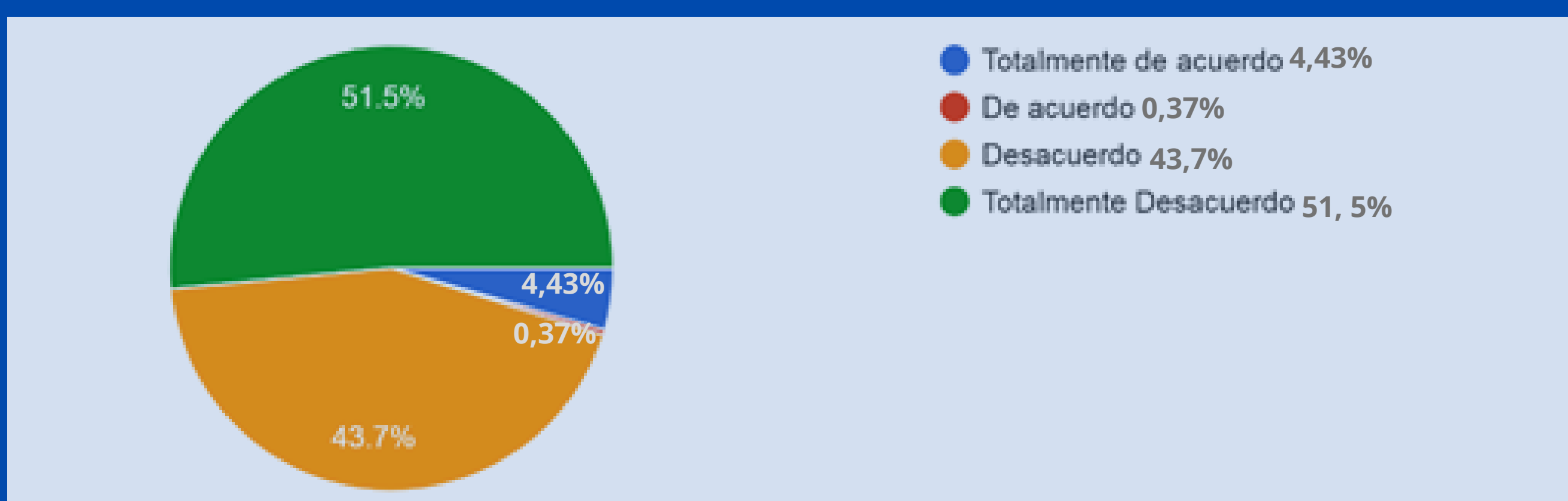
23

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.



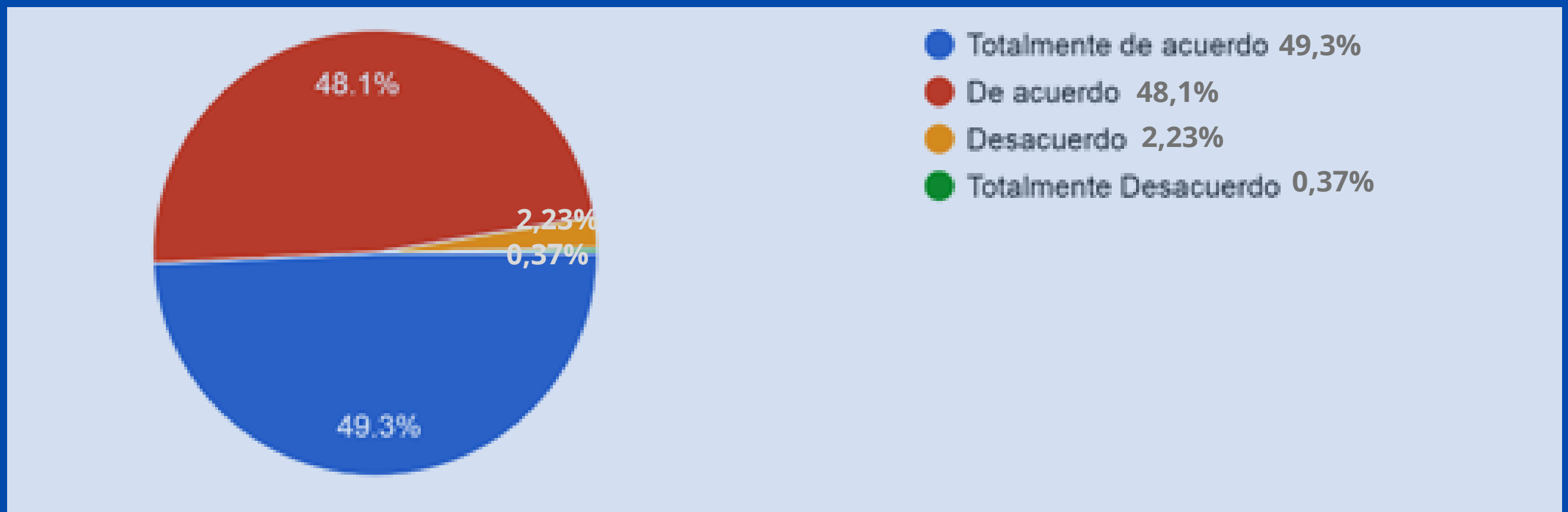
24

Siempre que sea eficiente, no es tan grave que un servidor público tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo.



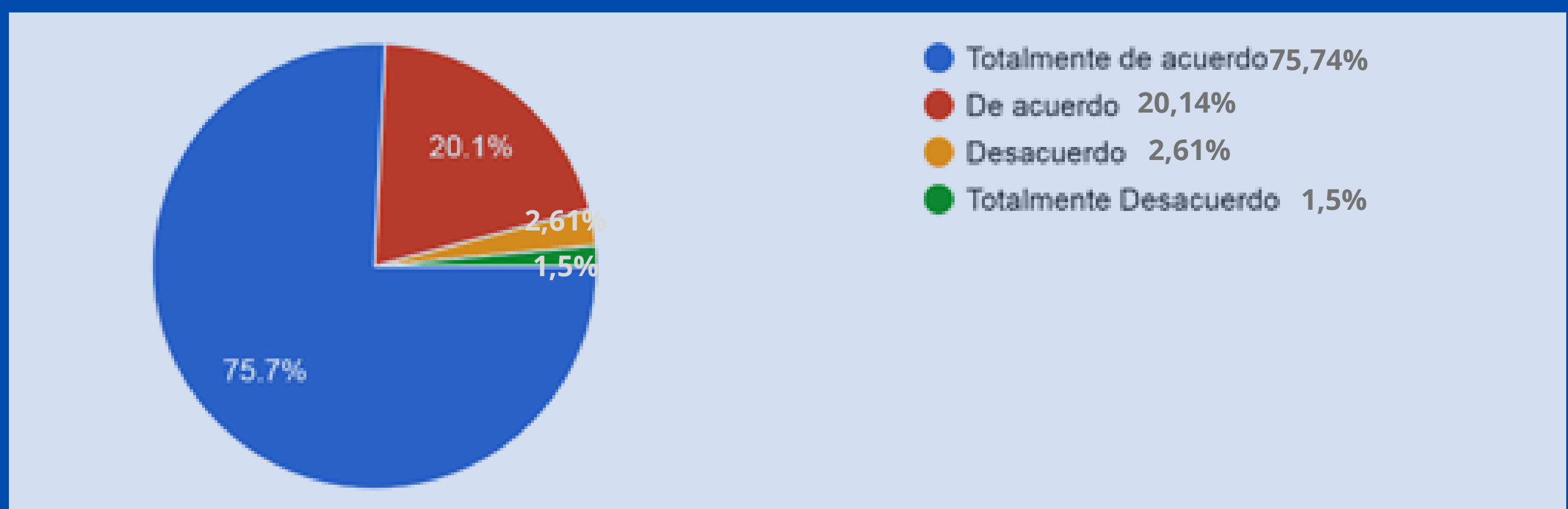
25

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.



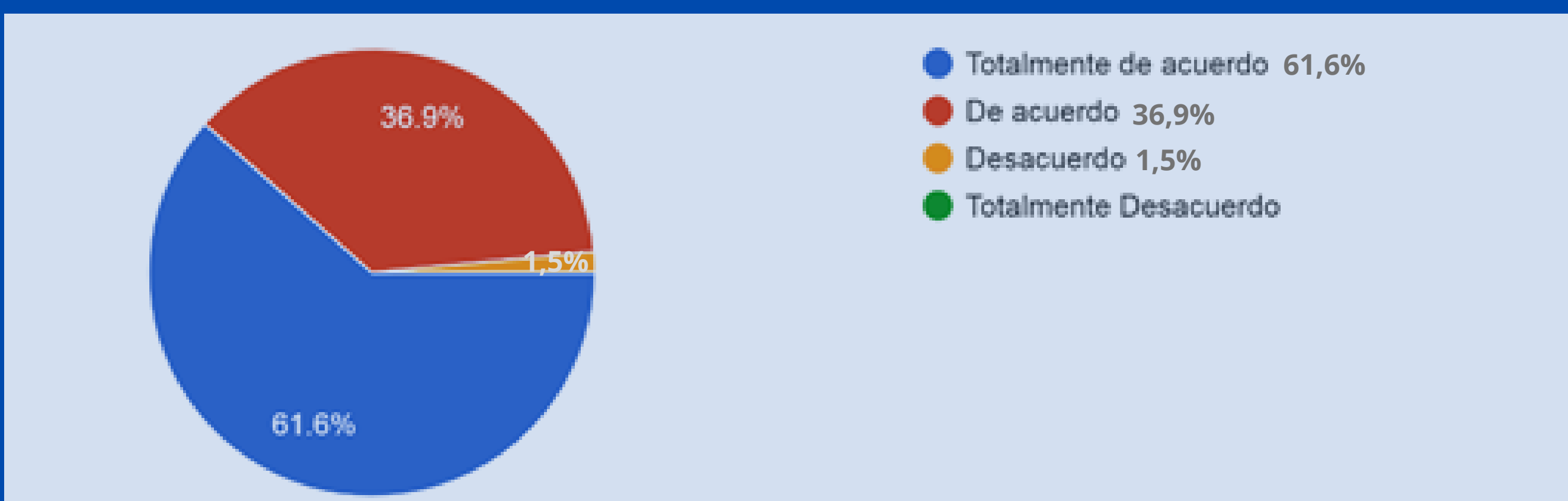
26

Un servidor público, no interviene en los procesos de selección de contratación de su entidad, para favorecer un tercero.



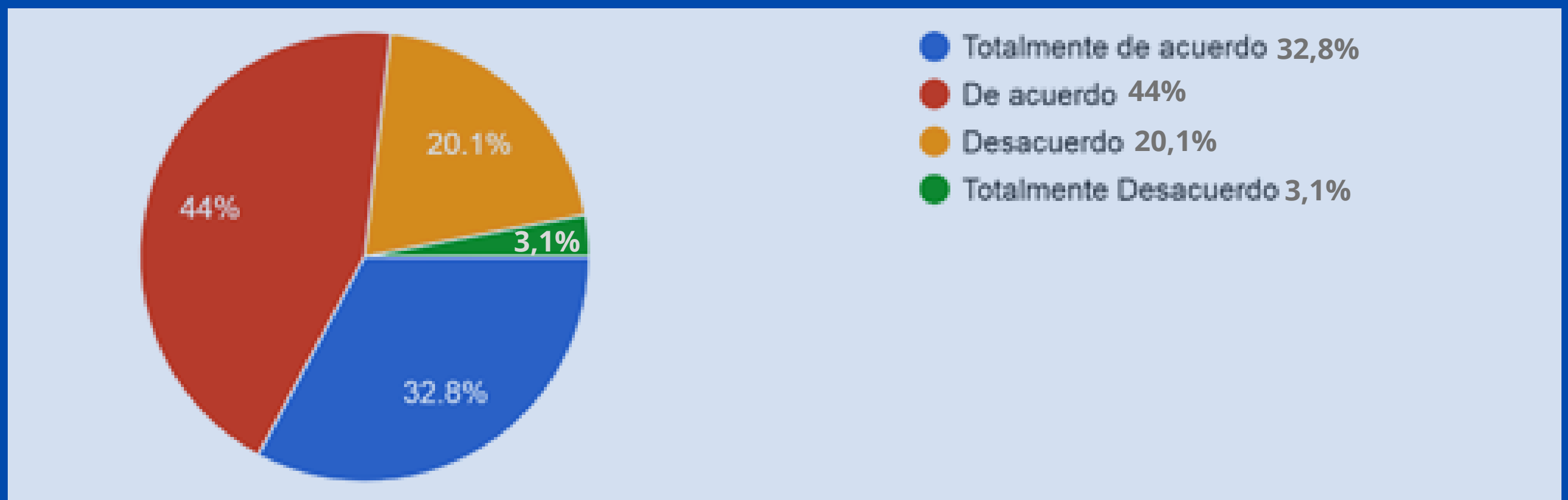
27

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



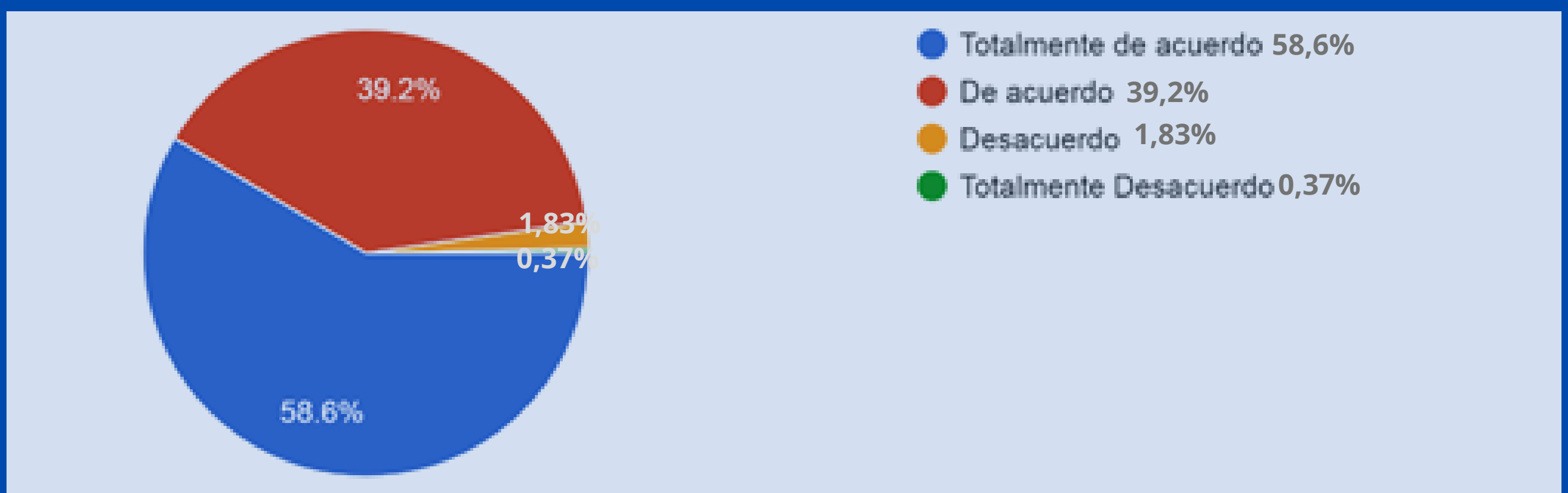
28

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



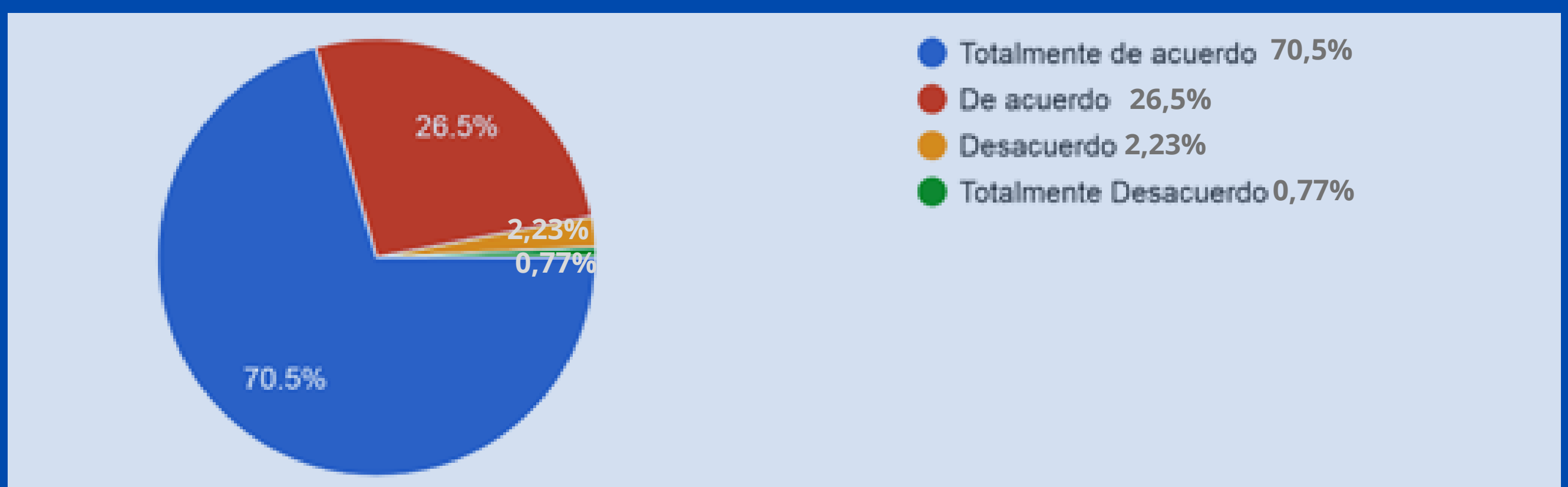
29

Los servidores públicos, son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, brindar las mismas oportunidades a todas las personas.



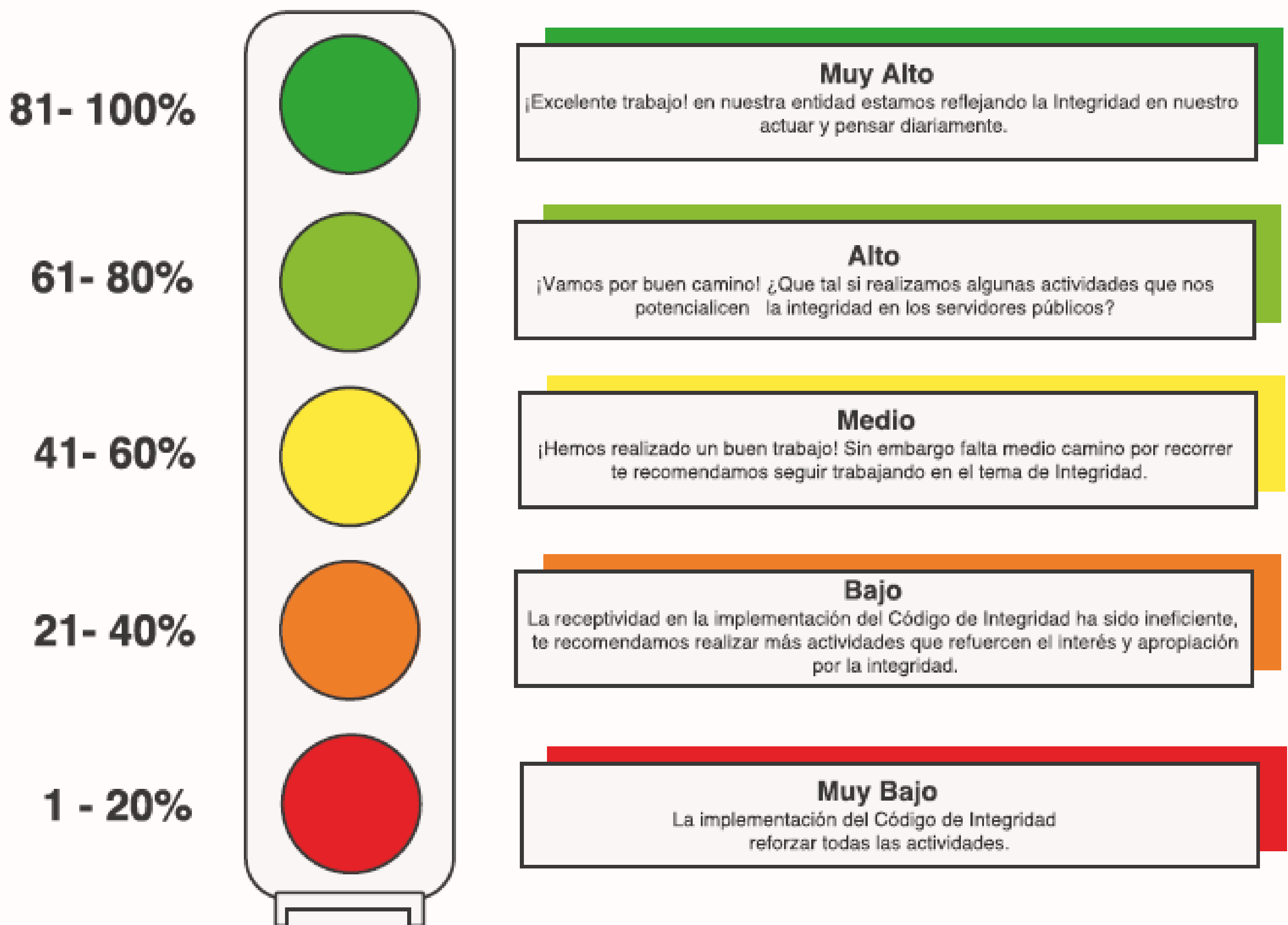
30

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



# PARÁMETROS INDICADOS POR LA FUNCIÓN PÚBLICA PARA LA MEDICIÓN

Para el análisis de los resultados, se tuvo en cuenta el siguiente semáforo, diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, que permite evidenciar en que nivel se encuentra cada indicador, es decir cada valor, de acuerdo con los porcentajes obtenidos en el test de percepción de integridad 2020.



# PARÁMETROS INDICADOS POR LA FUNCIÓN PÚBLICA PARA LA MEDICIÓN

En ese sentido, para determinar el nivel de cada servidor público en el conocimiento del código de integridad, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP diseñó la siguiente matriz y el formato de análisis de encuesta en el que se registraron los resultados obtenidos en el test de percepción de integridad 2020 y que genera el porcentaje de apropiación.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD	INTEGRIDAD				
	1 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
81 - 100%	Tenemos claro que es el Código de integridad, incluyámoslo en nuestro día a día.	Todavía nos falta apropiar la integridad.	Reforcemos las buenas practicas de integridad	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?	<b>Muy Alto</b> ¡Excelente! La integridad la vemos reflejada en nuestro actuar y pensar.
61 - 80%	Aunque el código de integridad se ha entendido, falta mucha apropiación de las buenas prácticas	Reforcemos el Código de integridad	Trabajemos de la mano con cada servidor público, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad.	<b>Alto</b> ¡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	<b>Medio</b> Debemos trabajar más con los servidores públicos, nos falta medio camino por recorrer	Trabajemos de la mano con cada servidor público, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad.	Reforcemos las buenas practicas de integridad
21 - 40%	Tenemos que reforzar totalmente del Código de integridad y las buenas prácticas.	<b>Bajo</b> La receptividad del Código de integridad ha sido ineficiente	Debemos realizar actividades que refuercen la apropiación del código de integridad	Reforcemos el Código de integridad	Todavía nos falta conocimiento sobre el Código de integridad.
1 - 20%	<b>Muy Bajo</b> 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.

# ANÁLISIS RESULTADOS TEST DE PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD 2020

Conforme los resultados del test de percepción de integridad 2020 junto con el número de participantes y los formatos de análisis del Código de Integridad del DAFP, se presenta el porcentaje de apropiación de cada indicador, así:

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA	RESULTADOS SEMÁFORO TEST	
1	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	87%	MUY ALTO	¡Excelente trabajo! En la Alcaldía de Fusagasugá estamos reflejando la integridad en nuestro actuar y pensar diariamente.
2	HONESTIDAD	87%	MUY ALTO	¡Excelente trabajo! En la Alcaldía de Fusagasugá estamos reflejando la integridad en nuestro actuar y pensar diariamente.
3	RESPETO	86%	MUY ALTO	¡Excelente trabajo! En la Alcaldía de Fusagasugá estamos reflejando la integridad en nuestro actuar y pensar diariamente.
4	COMPROMISO	74%	ALTO	¡Vamos por buen camino! ¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los colaboradores de la Alcaldía de Fusagasugá?
5	DILIGENCIA	75%	ALTO	¡Vamos por buen camino! ¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los colaboradores de la Alcaldía de Fusagasugá?
6	JUSTICIA	88%	MUY ALTO	¡Excelente trabajo! En la Alcaldía de Fusagasugá estamos reflejando la integridad en nuestro actuar y pensar diariamente.

En los resultados se evidencia que, los Servidores Públicos de la Alcaldía de Fusagasugá reflejan la integridad en su actuar y pensar, obteniendo calificaciones en el nivel Alto y Muy Alto, en ese sentido, se emiten las siguientes conclusiones:

-La Alcaldía de Fusagasugá muestra un 87% de conocimiento del código de Integridad, clasificado en el nivel Muy Alto.

-El valor más percibido o aplicado es el de la justicia con un 88%, seguido de los valores de la honestidad y el respeto con un 87% y 86% respectivamente.

-Los valores en los que debemos trabajar un poco más, son el compromiso y la diligencia, por lo tanto, la Dirección de Gestión Humana junto con el Equipo de Gestores de Integridad lideraran para la siguiente vigencia actividades que mejoren la actitud de los servidores públicos en su trabajo (compromiso) y refuercen el cumplimiento en los tiempos estipulados para la entrega de las obligaciones (diligencia); de igual forma, se continuara trabajando en la apropiación de los valores de la justicia, honestidad y respeto.



*"Trabajamos por una cultura de la legalidad y la integridad"*

*MIPG*

---

DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA  
ALCALDÍA DE FUSAGASUGÁ

---

