

Instrumento de medición para el análisis de la apropiación del Código de Integridad

Table of contents

Introducción.....	2
Código de Integridad.....	2
Formulación de objetivos.....	3
Alcance (Universo y población objetivo)	3
Descripción del instrumento de medición	3
Recopilación de la información	4
Procesamiento y análisis de la información	4
Resultados Generales.....	5
Perfil de los participantes.....	5
Percepción de los funcionarios respecto a las actividades relacionadas con la divulgación del Código de Integridad.....	6
Comprensión conceptual acerca de cada uno de los valores incluidos en el Código de Integridad	8
Nivel de apropiación que tienen los servidores públicos del Código de Integridad en su labor cotidiana como servidor público.....	9
Lecciones aprendidas.....	13
Aciertos.....	13
Oportunidades de mejoras	13

Introducción

Con el fin de hacer un seguimiento a las acciones que orientan la integridad del comportamiento de los servidores públicos de la Secretaría de Educación del Distrito (SED) en todos los niveles y jerarquías independientemente de su tipo de vinculación, y siguiendo los lineamientos consignados en el componente 7 (Promoción de la integridad y ética pública) del Programa de Transparencia y Ética Pública de la [SED](#) (PTEP); se construye una encuesta como instrumento de medida del código de integridad, a través del cual se pretende obtener información que evidencie el avance de la apropiación del Código mostrando la percepción que tiene el servidor público en la cotidianidad de sus labores reflejado en la Cultura de Valores SED.

Código de Integridad

El [Código de Integridad](#) de la Secretaría de Educación del Distrito, identifica y reúne 7 valores que busca orientar las acciones como servidores, dando pautas concretas de cómo debe ser el comportamiento en el ejercicio de la labor de las personas dedicadas al servicio público. Todo esto conducirá a entidades más eficientes y transparente que logren cumplir sus compromisos con los ciudadanos.

Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Integridad: Actúo de manera honesta, legítima y coherente entre lo que pienso, digo, hago y siento, con base en valores y principios en donde prevalece los intereses colectivos sobre los particulares, sin renunciar a ellos, depositando con ello la confianza institucional y las prácticas de buen gobierno.

Preservación del medio ambiente: El servidor de la SED tiene como pilar fundamental el cuidado del medio ambiente y está comprometido a través de las políticas, estrategias y proyectos ambientales responsables, proteger el entorno y su sostenibilidad.

Formulación de objetivos

Objetivo general

Obtener información sobre la percepción y grado de apropiación del Código de Integridad (C.I) que tienen los servidores públicos de la SED en la cotidianidad de sus labores, en todos los niveles y jerarquías independientemente de su tipo de vinculación con la entidad.

Objetivos específicos

1. Conocer la percepción de los servidores públicos en cuanto a las acciones y mecanismos usados por parte de la Dirección de Talento Humano con el apoyo del Grupo de gestión integral para la divulgación del código, así como la percepción en la efectividad de dichas acciones.
2. Conocer el nivel de comprensión conceptual acerca de cada uno de los valores incluidos en el Código de Integridad.
3. Medir el nivel de apropiación que tienen los servidores públicos del Código de Integridad en su labor cotidiana como servidor público.

Alcance (Universo y población objetivo)

El instrumento de medición de la implementación del Código está dirigido a todos los servidores públicos de la SED en todos los niveles y jerarquías independientemente de su tipo de vinculación con la entidad. Sin embargo, para el año 2024, el cuestionario elaborado se hará llegar a todos los servidores públicos administrativos, docentes y directivos docentes de los niveles central, local e institucional, que han participado en los procesos de inducción programados por la Dirección de Talento Humano, como lo son: Procesos de inducción realizados en la plataforma y Procesos de inducción presenciales.

De igual manera se enviarán a los servidores públicos que han recibido capacitación del código de integridad por parte de los gestores de integridad de la SED, en este caso los servidores de la Oficina del Fondo Prestacional, oficina de Atención al ciudadano, oficina de contratación y demás servidores de nivel institucional que han recibido la capacitación de acuerdo con lo contemplado en el Programa de Transparencia y ética pública (PTEP).

Descripción del instrumento de medición

El instrumento de medida es un cuestionario que consta de 15 preguntas, distribuidas de la siguiente manera: Tres preguntas están dirigidas a conocer la percepción de los servidores públicos en cuanto a los mecanismos usados para la divulgación del código.

Siete preguntas están relacionadas con los conceptos y características de los valores que integran el código.

Tres preguntas donde se plantean posibles escenarios que se pueden presentar en las labores cotidianas como servidor público y buscan medir el nivel de apropiación del código.

NOTA: Las primeras cuatro preguntas del formulario funcionan como preguntas de perfilamiento de los participantes: tipo de vinculación, cargo actual, antigüedad en la entidad y rango de edad.

Recopilación de la información

La recopilación de la información se realiza mediante un cuestionario diseñado con las herramientas de Microsoft Forms (Plan 3). Dicho cuestionario será enviado a las cuentas institucionales de los funcionarios de la Secretaría descritos en la población objetivo, de esta manera se busca garantizar el fácil acceso y la participación de los encuestados, permitiendo una captura de datos precisa y oportuna.

Procesamiento y análisis de la información

Una vez se cuente con la información recolectada, se procede a su consolidación y procesamiento.

Para la consolidación de la información se cuenta con las herramientas dispuestas en Microsoft office, directamente la aplicación [Microsoft Forms](#), permite el acceso a los resultados del formulario y descarga de las respuestas en forma tabulada (pregunta por pregunta) en formato .xlsx

Para el análisis y procesamiento de la información se usará [R](#) que es un entorno de software gratuito. Para esta parte se propone un análisis de tipo descriptivo, además, para datos categóricos se evaluará la posibilidad de realizar un análisis de correspondencias múltiples (ACM) con el fin de construir relaciones entre el grado de apropiación del C.I y el perfil del encuestado.

Resultados Generales

Los resultados que se muestran a continuación corresponden a 2.246 personas que respondieron al cuestionario descrito anteriormente y pertenecen al universo de interés (servidores públicos administrativos, docentes y directivos docentes de los niveles central, local e institucional, que en el año 2024 participaron en los procesos de inducción programados por la Dirección de Talento Humano).

Perfil de los participantes

De las personas que respondieron a la encuesta, el 91% son funcionarios de carrera, 94% son docentes, el 97% llevan vinculados menos de 2 años en la entidad y más del 78% tienen entre 31 y 50 años. Las siguientes figuras describe con mayor detalle cada una de las características mencionadas.

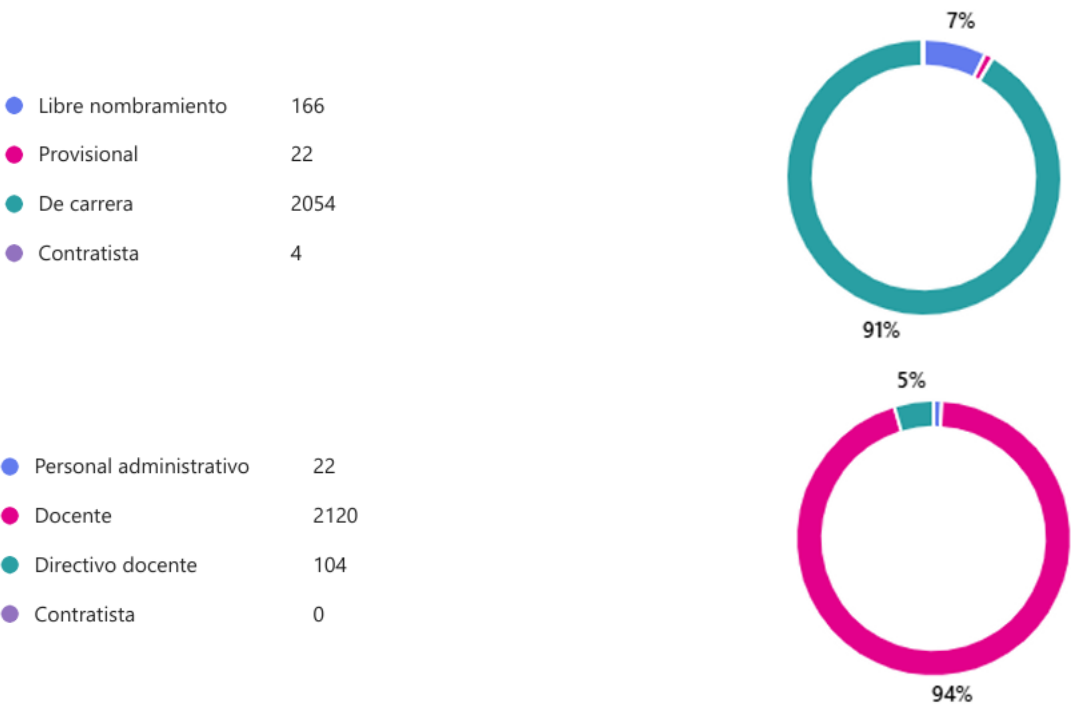


Figure 1: Distribución de participantes según: Tipo de vinculación y cargo desempeñado.

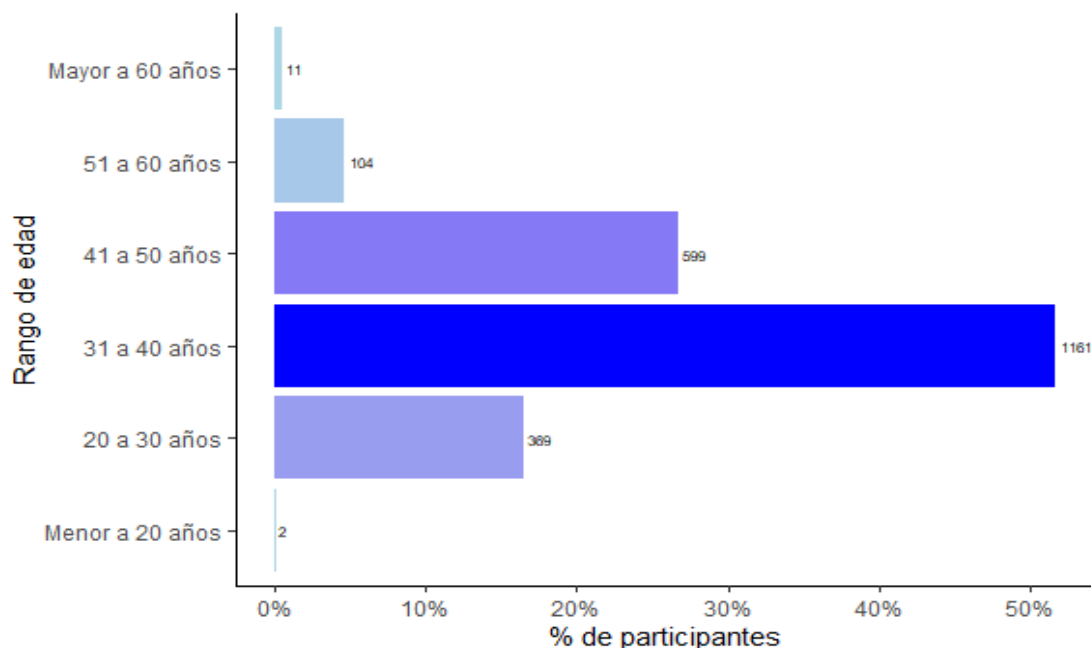


Figure 2: Distribución de los participantes según el rango de edad.

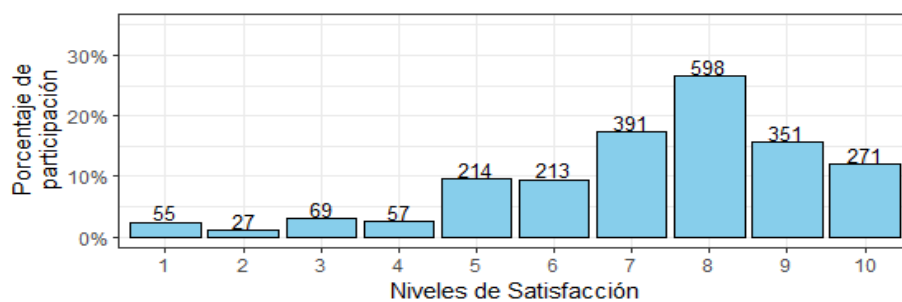
En el siguiente cuadro se observa la distribución de los funcionarios que contestaron el cuestionario de acuerdo al cargo desempeñado y antigüedad en la entidad. Para este caso, 70% de los directivos docentes llevan vinculados a la entidad más de 8 años, por el contrario, en el caso de los docentes 80% lleva menos de 2 años vinculados.

Cargo actual	menos de 2 años	Entre 2 años y menos de 5 años	Entre 5 años y 8 años	Más de 8 años
Directivo docente	29	1	1	73
Docente	1.694	162	103	161
Personal admon.	11		6	5

Percepción de los funcionarios respecto a las actividades relacionadas con la divulgación del Código de Integridad

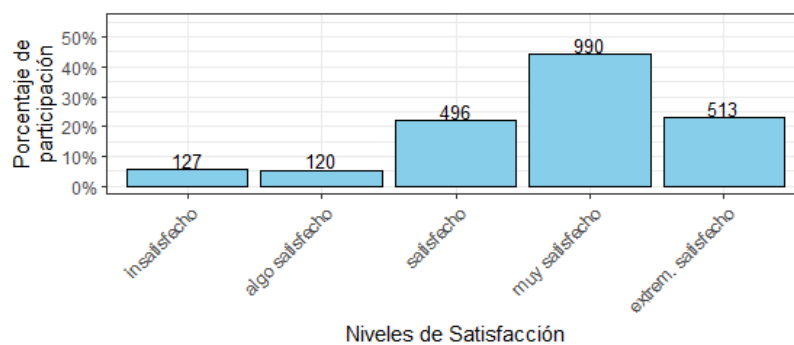
La encuesta incluye tres preguntas relacionadas con la percepción de los servidores públicos en cuanto a las acciones y mecanismos usados por parte de la Dirección de Talento Humano con el apoyo del Grupo de gestión integral para la divulgación del código, la claridad en los conceptos por parte de los expositores y los aspectos que consideraban que se deben mejorar.

Las siguientes graficas muestra los resultados obtenidos en cada una de las preguntas planteadas.



Satisfacción de 7.23

Figure 3: Nivel de satisfacción de divulgación (Calificación de 1 a 10).



Calificacion 3.73

Figure 4: Nivel de satisfacción en la claridad de conceptos (Calificación de 1 a 5).

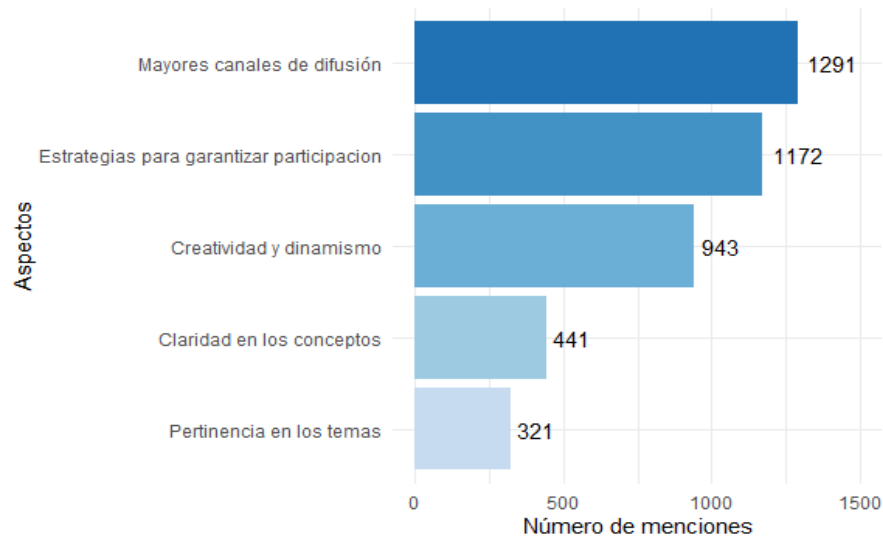


Figure 5: Frecuencia indicada por los participantes para cada aspecto a reforzar.

La percepción de los participantes en la encuesta de divulgación del código de integridad, muestra que el 73% de los encuestados se encuentran satisfechos con las estrategias de divulgación implementadas por la entidad, con una calificación promedio de 7.23. En cuanto a la claridad de los conceptos, el 73% de los encuestados se encuentran satisfechos con una calificación promedio de 3.73. Por otro lado, los aspectos que los participantes consideran que se deben reforzar son: Claridad en los conceptos, Creatividad y dinamismo, Estrategias para garantizar la participación, Mayores canales de difusión y Pertinencia en los temas.

Comprensión conceptual acerca de cada uno de los valores incluidos en el Código de Integridad

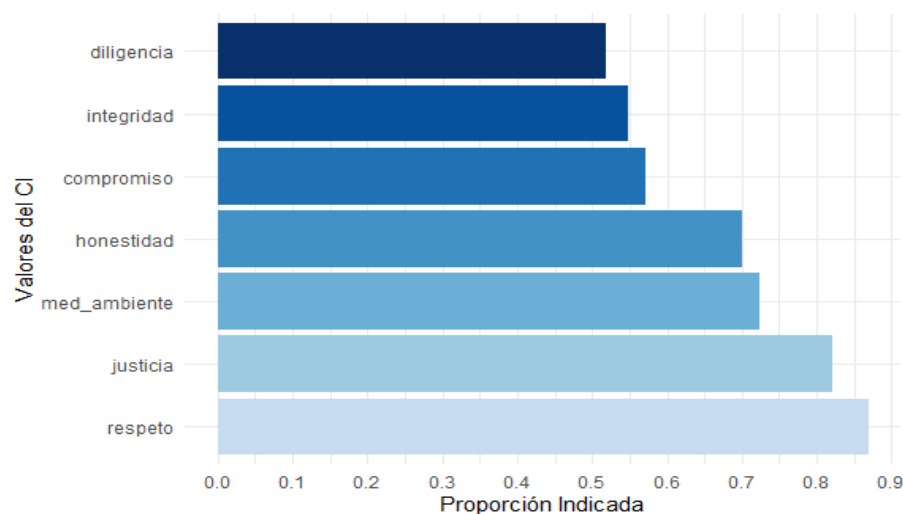


Figure 6: Proporción de participantes que indicaron cada valor correctamente

El Código de Integridad de la SED, incluye 7 valores que buscan orientar las acciones de los servidores públicos, en la encuesta realizada, se evidencia que el 87% de los participantes identificaron correctamente el valor del respeto, seguido por el valor de la justicia con un 82% de aciertos y la preservación del medio ambiente fue identificado de manera correcta en un 72% de los casos. Por otro lado, los valores de la diligencia e integridad fueron los que menos se identificaron de manera acertada, dando así una posibilidad de mejora en la divulgación de estos valores.

Nivel de apropiación que tienen los servidores públicos del Código de Integridad en su labor cotidiana como servidor público

Para este último punto, se plantean tres situaciones hipotéticas que se pueden presentar en las labores cotidianas como servidor público y se busca medir el nivel de apropiación del código.

Planteamiento de escenario 1:

Temístocles hace parte del equipo de Talento Humano y lidera uno de los proyectos sobre investigación e innovación y necesita un nuevo integrante en el equipo para apoyar en el proyecto, como Temístocles es líder y lleva mucho tiempo en la SED, es quien tomará la decisión de la persona a contratar entre dos candidatos que se presentaron al proceso de selección y con los que aún no ha tenido ningún tipo de acercamiento. Uno de los candidatos tiene una discapacidad ¿Cómo Temístocles debería garantizar que su decisión de contratación sea imparcial?

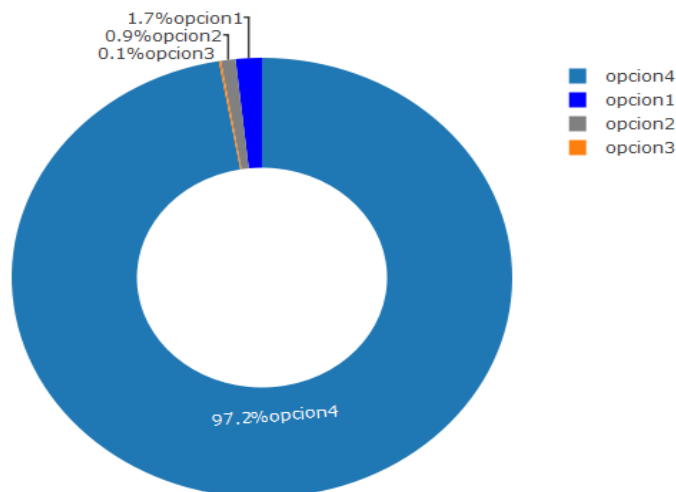
Posibles respuestas:

Opción 1: Temístocles orienta el proceso de manera que se beneficie el candidato con discapacidad ya que considera que se debe tener prelación debido a su discapacidad independientemente de su conocimiento para realizar las labores del cargo.

Opción 2: Temístocles orienta el proceso de manera que se beneficie el candidato sin discapacidad, ya que considera que su discapacidad puede generar un bajo rendimiento laboral.

Opción 3: Temístocles descarta la hoja de vida del candidato con discapacidad sin justa causa.

Opción 4: Temístocles orienta el proceso de manera tal que el proceso sea inclusivo, basado en el conocimiento y habilidades relacionadas con el proyecto.



El escenario 1, quiere medir el nivel de apropiación del valor de la justicia, en este caso, más del 97% de los participantes consideran que Temístocles debería orientar el proceso de manera tal que sea inclusivo, basado en el conocimiento y habilidades relacionadas con el proyecto, mientras que menos del 3% considera otras opciones que no garantizan la imparcialidad en la decisión de contratación.

Planteamiento de escenario 2:

Soy responsable de gestionar las solicitudes de los padres de familia del “Colegio Distrital Villas de Bogotá” sobre asistencia a talleres de recreación, deporte y aprovechamiento del tiempo libre. El viernes recibo una solicitud que requiere pronta respuesta ya que los plazos establecidos para el padre de familia continúe un proceso de formación (relacionado con estos talleres) para su hijo es muy corto. Ante esta situación, considero las siguientes opciones:

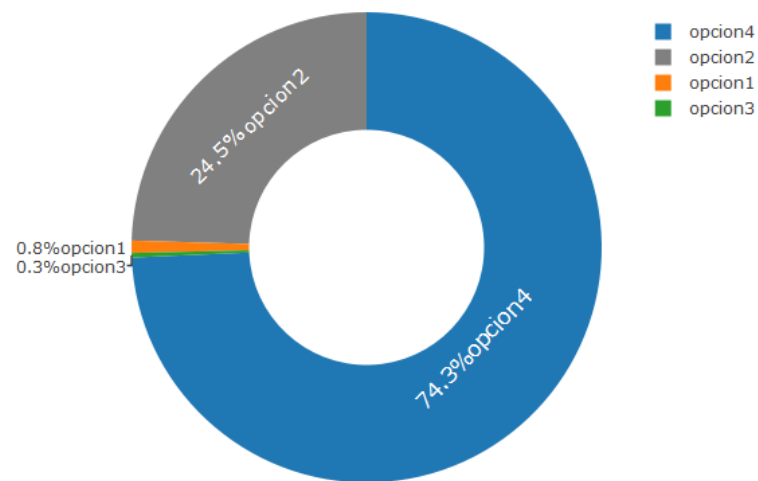
Posibles respuestas:

Opción 1: Dar respuesta a la solicitud realizada por el padre de familia en un lapso que no exceda el límite establecido de tiempo y que atienda con precisión el objetivo de la petición.

Opción 2: Atender la solicitud con la mayor diligencia posible, asegurando que el padre de familia reciba respuesta completa y precisa del requerimiento, así esto implique un poco más de tiempo en dar la respuesta esperada por el padre de familia a su solicitud.

Opción 3: Trasladar la solicitud a otro compañero que trabaja en el mismo colegio pero que tiene a cargo otras actividades y esto implicaría que la respuesta a la solicitud del padre de familia se podría demorar por encima de los plazos normativos.

Opción 4: Cualquiera de las opciones anteriores es válido, dependiendo del día en que se reciba la solicitud y de las demás actividades que se tengan pendientes.



En el escenario 2, se busca medir el nivel de apropiación del valor del compromiso, en este caso, más del 74% de los participantes considera que se debe dar respuesta a la solicitud realizada por el padre de familia en un lapso que no exceda el límite establecido de tiempo y que atienda con precisión el objetivo de la petición. No obstante, más del 24% de los participantes consideran que se debe atender la solicitud con la mayor diligencia posible, asegurando que el padre de familia reciba respuesta completa y precisa del requerimiento, así esto implique un poco más de tiempo en dar la respuesta esperada por el padre de familia a su solicitud.

Para este caso, ambas opciones son válidas, sin embargo, la primera opción es la que más se ajusta a los principios de compromiso y diligencia.

Planteamiento de escenario 3:

Se necesita contratar una empresa para realizar trabajos de adecuación de planta física en una de las Direcciones Locales de la SED. Marymar quien es funcionaria de la entidad, encargada del proceso de contratación, realiza el contrato directamente con una empresa de construcción sin cumplir con los procedimientos de licitación y sin tener las autorizaciones necesarias. Marymar no publica el proceso en el portal de contrataciones, no hace el proceso de evaluación de proveedores, ni verifica que la empresa cumpla con los requisitos establecidos. Usted quien es compañero cercano de trabajo de Marymar tiene conocimiento sobre lo que está ocurriendo, en este caso su deber es:

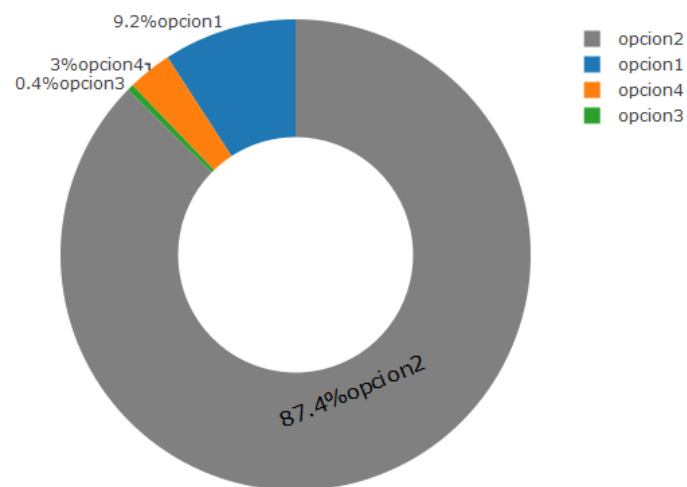
Posibles respuestas:

Opción 1: Tratar de hablar con su compañera de trabajo para darle consejos y que no actúe de esa manera.

Opción 2: Hacer uso de los canales de denuncia de hechos de corrupción y mecanismos para la protección del denunciante dispuestos en la entidad.

Opción 3: Ser muy prudente e ignorar lo que sabe acerca de las irregularidades con este contrato todo en aras de mantener un buen ambiente laboral.

Opción 4: Asesorarse jurídicamente con un abogado penal para tratar por sus propios medios de proteger la entidad en la que trabaja hace muchos años.



En el escenario 3, se busca medir el nivel de apropiación del valor de la integridad, en este caso, más del 87% de los participantes considera que se debe hacer uso de los canales de denuncia de hechos de corrupción y mecanismos para la protección del denunciante dispuestos en la entidad. Por otro lado, cerca del 9% considera adecuada la opción de tratar de hablar con su compañera de trabajo para darle consejos y que no actúe de esa manera.

De acuerdo con el código de integridad, la opción más adecuada es hacer uso de los canales de denuncia de hechos de corrupción y mecanismos para la protección del denunciante dispuestos en la entidad, ya que esto garantiza la transparencia y la integridad en la gestión de los recursos públicos.

Lecciones aprendidas

Aciertos

1. El instrumento de medida usado y la manera en que fue recopilada la información, resultó de fácil manejo y comprensión.
2. La metodología y el mecanismo para hacer llegar el cuestionario a las personas que hacían parte del Universo de estudio, facilitar la participación y la recolección de la información.
3. La herramienta de análisis de datos usada permitió la generación de gráficos y tablas de manera sencilla y rápida, así mismo, la presentación de los resultados en gráficos y tablas permitió una fácil comprensión de los resultados obtenidos.
4. En cuanto a la apropiación del código de integridad, se evidencia que los servidores públicos tienen un nivel muy alto de apropiación del código de integridad en su labor cotidiana como servidor público, lo que indica que el proceso de divulgación y capacitación ha sido efectivo.
5. En cuanto a las preguntas relacionadas con la percepción de los servidores públicos en cuanto a las acciones y mecanismos usados por parte de la Dirección de Talento Humano con el apoyo del Grupo de gestión integral para la divulgación del código, se evidencia que los servidores públicos califican de manera positiva las estrategias de divulgación implementadas por la entidad

Oportunidad de mejora

1. En cuanto a la divulgación del código de integridad, se evidencia que los servidores públicos consideran que se deben reforzar aspectos como la claridad en los conceptos, la creatividad y dinamismo, las estrategias para garantizar la participación, los mayores canales de difusión y la pertinencia en los temas.
2. Resulta importante para una próxima encuesta, incluir preguntas abiertas que permitan a los participantes expresar sus opiniones y sugerencias sobre la divulgación del código de integridad y la apropiación del mismo en su labor cotidiana como servidor público. Así mismo, se sugiere incluir preguntas que permitan medir el nivel de conocimiento de los servidores públicos sobre los mecanismos de denuncia y protección del denunciante dispuestos en la entidad.
3. En cuanto a la divulgación de los valores del código de integridad, se evidencia que los servidores públicos tienen un nivel de conocimiento alto de los valores del código de integridad, sin embargo, se identifican oportunidades de mejora en la divulgación de los valores de la diligencia e integridad.
4. El estudio sobre la percepción del código de integridad puede ser complementado con un análisis cualitativo que permita profundizar en las opiniones y sugerencias de los servidores públicos sobre la divulgación del código de integridad y la apropiación del mismo en su labor cotidiana como

servidor público. Para esto es necesario continuar con el mismo universo de estudio y realizar entrevistas a profundidad con una muestra representativa de los servidores públicos.