



INFORME DE ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA QUE MIDE EL NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

“Control Fiscal, Social, Participativo, Ambiental, Pulcritud & Dignidad”

28 NOV 2018
3:30 P

BUCARAMANGA 2018



I. INTRODUCCIÓN

Para finales del mes de Agosto del 2018, la Contraloría Municipal de Bucaramanga, dio paso a la implementación del Código de Integridad, requisito establecido mediante el ¹Decreto 1499 del 2017, estipulado en la política de integridad de la dimensión N° 1 (Talento Humano) del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG.

Este código fue socializado a los funcionarios sobre el objetivo y su composición (siete valores). Al finalizar la presentación se informó a cada uno de los asistentes, que el material sería enviado al correo electrónico para un estudio más profundo. Posteriormente son informados que en el plazo de un mes después de la presentación se realizaría una encuesta para evaluar el nivel de percepción de éste.

El instrumento de medición denominado: **ENCUESTA PARA MEDIR EL NIVEL DE IMPLEMENTACION DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD**, fue aplicado en el mes de octubre del año en curso y estaba diseñado con 16 preguntas, de las cuales, 4 son de carácter cualitativo y 12 de carácter cuantitativo.

II. FASE CUALITATIVA

Para el análisis de resultados se determinó que las 4 preguntas cualitativas tenían el propósito de recolectar información general. Las 2 primeras permitían al encuestador conocer quiénes y de que dependencia habían realizado la encuesta, con la intención de lograr que toda la población (funcionarios de la entidad) contestara el instrumento de medición y así determinar el nivel de implementación del Código de Integridad en la entidad.

También se preguntó sobre la edad de cada encuestado, para determinar si tenía influencia en la importancia de la implementación del código, con ello se obtuvo que de los 41 funcionarios que contestaron, el 19.5% tienen entre 20-30 años de edad; el 39% se encuentra entre 31-40; el 12.2% está en el rango de 41-50 años y el 29.3 % tienen más de 50; por lo que se considera que debido a la gran oscilación de rangos de edad y el resultado del nivel de implementación (56%), este factor (edad) no tiene relación con el nivel de implementación.

Con respecto a la cuarta pregunta de carácter cualitativo, en la cual se solicitaba recomendaciones de actividades que se deberían realizar para el fomento del Código de Integridad, los encuestados respondieron las siguientes:

Actividades	# funcionarios que coincidieron con la actividad	# funcionarios encuestados
Actividades lúdicas y/o didácticas (pedagógicas)	18	41
Capacitaciones	4	
Talleres	5	
socializaciones	10	

III. FASE CUANTITATIVA

Pasando a las preguntas cuantitativas, el 100% del nivel de implementación del Código en la entidad, se calcula con relación al porcentaje de cumplimiento de las 12 preguntas, para ello se elaboró una tabla la cual explica el porcentaje de cada ítem. (Ver anexo A).

El análisis de la encuesta que mide el nivel de implementación del Código de Integridad de la Contraloría Municipal de Bucaramanga, se realizó mediante la siguiente manera:

¹ Presidente de la República de Colombia. (2017). *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* [archivo PDF]. Recuperado de <http://www.sic.gov.co/sites/default/files/normatividad/092017/DECRETO-1499-DEL-11-DE-SEPTIEMBRE-DE-2017.pdf>

Cada una de las 12 preguntas, tiene un peso porcentual de 8%, donde al momento de ser ponderados estas deberán dar un 100%. Para las preguntas de escala Likert, fueron ponderados de acuerdo al grado de importancia, donde siempre es el de mayor grado (60%), casi siempre (36%), a veces (2%) y nunca (2%), esta ponderación se realiza dado que las preguntas van encaminadas a que su respuesta sea **siempre**. Puesto que son situaciones que como funcionarios públicos deben realizar.

En primera instancia, el instrumento de medición determina el nivel de conocimiento que tienen los encuestados sobre el Código de Integridad, teniendo en cuenta que el peso porcentual de la pregunta es 8%, se determinó que el 7.92% de los funcionarios de la Contraloría tienen conocimiento de la existencia de dicho código. Basados en una escala del 100% los resultados de la pregunta se representan en un 95%.

En segunda instancia se evalúa el conocimiento del código un poco más detallado, donde se pregunta a los funcionarios sobre cuantos valores componen el código de integridad, dando como resultado que un 6.08% de los funcionarios conoce la cantidad de valores que lo componen (basado en peso porcentual por pregunta 8%).

Referente a Cuáles son los valores, se determinó los siguientes porcentajes de conocimiento sobre cada valor teniendo como base un peso porcentual de 100%

Integridad	12,20%
Compromiso	13,59%
Respeto	13,59%
Justicia	13,24%
Diligencia	11,85%
Objetividad	12,20%
Honestidad	13,59%

Dando como resultado que el **78%** de los funcionarios seleccionaron los siete valores de forma correcta. Con referencia a la importancia que los funcionarios le dan al Código de Integridad con relación a sus funciones el 8% de un 8% determino que es de vital importancia.

IV. ANALISIS POR VALOR

- COMPROMISO:** Dando paso a las preguntas de escala Likert y teniendo un peso porcentual de 100% se obtuvo que un 5.87% siempre recibe comentarios de su progreso en la entidad, mientras, que un 3,52% casi siempre habla del tema, siguiendo con un 1.02% que a veces lo hace y un 0.59% que nunca recibe comentarios sobre su desempeño laboral. La encuesta brindaba el estudio del compromiso mediante la anterior pregunta y la frecuencia con la que recibe felicitaciones por parte de su jefe de acuerdo al buen desempeño, en lo que se obtuvo que un 10.24% siempre recibe felicitaciones por parte de su jefe, un 2.63% casi siempre, el 1.17% a veces y el 0.34% nunca reciben buenos comentarios de acuerdo a su buen desempeño, dando como resultado en el aspecto de compromiso un 11.01% de cumplimiento de acuerdo a un peso porcentual de 100%.
- RESPETO :** Para evaluar la fase de respeto con relación al clima organizacional, la encuesta presenta una situación hipotética, donde alguien está realizando una acción que incomoda a los demás, cuando este recibe un comentario por la acción generalmente entiende y no se produce ninguna discusión, ante este caso el 19.02% contesto que siempre se entiende al compañero y no se produce ninguna discusión, el 2.60% contesto que casi siempre, el 0.19% contesto que a veces y el 0.14% nunca, dando como resultado que el respeto en la entidad está reflejado en un **27.87%** de nivel de implementación.
- HONESTIDAD:** Con relación a este valor, la encuesta propone una situación donde se le plantea al encuestado lo siguiente: ¿Conoce algún servidor público que realice acciones que estén en contra de la ley? ¿Lo reporta a los organismos correspondientes?, teniendo en cuenta las acciones de anticorrupción que maneja el estado, lo ideal para la respuesta de esta pregunta sería un 100% de siempre, pero los resultados fueron los siguientes:





Siempre	45.49%
Casi siempre	2.60%
A veces	0.19%
Nunca	0.14%

Dando paso a un 48% de nivel de implementación del valor de la honestidad.

- JUSTICIA:** Para medir el nivel de implementación de este valor el instrumento de medición evalúa mediante acciones que como funcionario justo debe realiza, es decir que un servidor debe actuar con imparcialidad garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación, el 52.68% asegura que siempre actúa de tal manera, mientras que el 4.39% asegura casi siempre hacerlo. Teniendo como base que son acciones que deben realizar todos los funcionarios, el nivel de implementación del valor de justicia es del 57.07%
- DILIGENCIA:** El valor de diligencia es una característica importante para los funcionarios públicos, dado que como representantes del gobierno, estos deben realizar todas sus acciones enfocados en el cumplimiento de sus deberes, funciones y responsabilidades asignadas, según los resultados de la encuesta, basados en un peso porcentual de 100%, el 52.68% de los funcionarios siempre ejercen sus funciones con total Diligencia y un 4.39% casi siempre lo hace. Dando como porcentaje de cumplimiento en la implementación de este valor un 5%, tomando como base que la pregunta tiene un valor porcentual de 8%.
- INTEGRIDAD:** Según los resultados de la encuesta en cuanto al valor de la Integridad, basados en un peso porcentual de 100%, el 57.06% siempre actúa basado en lo correcto y el 1.76% casi siempre actúa de tal forma. Llevando a un porcentaje de 5% en la implementación del valor en la entidad, teniendo presente el valor porcentual por pregunta, es decir 8%.
- OBJETIVIDAD:** Con relación al valor de objetividad, teniendo presente un peso porcentual de 100%, en la escala de Likert, aspecto (siempre), el 43.92% asegura ser una persona imparcial y actuar sin perjuicio, teniendo la capacidad de controlar las emociones, de ver cosas sin suponer sobre ello y manteniendo la racionalidad. Mientras que el 8.78% asegura casi siempre serlo. Obteniendo un porcentaje de implementación con respecto al valor de objetividad de un 4%, teniendo como base un valor por pregunta de 8%.

CONCLUSIONES

Con los resultados de la encuesta realizada a los funcionarios, tomando como base las doce (12) preguntas de carácter cuantitativo, con un peso porcentual de 8% cada una, la entidad obtuvo como conclusión que el cincuenta y seis por ciento (56%) tiene una percepción clara del Código. Basados en la escala estipulada a continuación la entidad se encuentra en un nivel de implementación **BAJO**, para lo cual se deben implementar acciones por parte de Secretaria General que permitan una aceptación del 100% de los funcionarios de la entidad.

Nivel de implementación	Rango en %
Muy bajo	00-30
Bajo	31-60
Medio	61-80
Alto	81-90
Muy alto	91-100

Cordial saludo,


GERMÁN PÉREZ AMADO
Asesor Control Interno

ANALISIS ENCUESTA NIVEL DE IMPLEMENTACION DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Pregunta	N° de Respuestas	% respuesta	% Ideal	% peso porcentual de la escala likert.	% de cumplimiento por pregunta	valor porcentual de cada pregunta	% nivel de implementación	% cumplimiento ideal
1. ¿Conoce usted el Código de Integridad de la Contraloría Municipal de Bucaramanga ?	41	95,00%	100%	N/A	7,92%	8%	56%	100%
2. ¿Cuántos valores comprende el Código de integridad ?	41	73,00%	100%	N/A	6,08%	8%		
3. ¿Cuáles son los valores que comprende el código de integridad?	41	78,05%	100%	N/A		8%		
Integridad	35	12,20%	14,29%			1,02%		
Compromiso	39	13,59%	14,29%			1,13%		
Respeto	39	13,59%	14,29%			1,13%		
Justicia	38	13,24%	14,29%			1,10%		
Diligencia	34	11,85%	14,29%			0,99%		
Objetividad	35	12,20%	14,29%			1,02%		
Honestidad	39	13,59%	14,29%	N/A	7%	1,13%		
4. ¿Considera que es de vital importancia el código de integridad al momento de desempeñarse como funcionario público?	41	100%	100%	N/A	8%	8%		
5. ¿en las últimas diez semanas, alguien en su área o entidad donde labora ha hablado con usted acerca de su progreso en la entidad?	41	11,01%				8%		
siempre	4	5,87%	100%	60,00%		0,82%		
casi siempre	4	3,52%		36,00%		0,82%		
a veces	21	1,02%		2,00%		4,26%		
nunca	12	0,59%		2,00%	1%	2,44%		
6. ¿ Ha recibido por parte de sus jefes felicitaciones por su buen desempeño?	41	14%				8%		
siempre	7	10,24%	100%	60,00%		1,42%		
casi siempre	3	2,63%		36,00%		0,61%		
a veces	24	1,17%		2,00%		4,88%		
nunca	7	0,34%		2,00%	1%	1,42%		
7. ¿Cuándo alguien esta haciendo algo que me molesta y le pido que deje de hacer aquello que me incomoda, la persona generalmente entiende y no se produce discusión alguna?	41	27,87%						
siempre	13	19,02%	100%	60,00%		8%		
casi siempre	9	7,92%		36,00%		2,64%		
a veces	16	0,78%		2,00%		1,83%		
nunca	3	0,15%		2,00%	2%	3,25%		
8. ¿Cuándo usted conoce actuaciones de algún servidor público que van en contra de la ley, lo reporta a los organismos competentes?	41	48%				8%		



siempre	31	45,49%	100%	60,00%		6,1%
casi siempre	3	2,60%		36,00%		0,58%
a veces	4	0,19%		2,00%		0,78%
nunca	3	0,14%		2,00%	4%	0,58%
9.-¿ Actuo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación?	41	57%				8%
siempre	36	52,68%	100%	60,00%		7,02%
casi siempre	5	4,39%		36,00%		0,98%
a veces	0	0,00%		2,00%		0,00%
nunca	0	0,00%		2,00%	5%	0,00%
10.-¿Cumplo 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?	41	57,07%				8%
siempre	36	52,68%	100%	60,00%		7,02%
casi siempre	5	4,39%		36,00%		0,98%
a veces	0	0,00%		2,00%		0,00%
nunca	0	0,00%		2,00%	5%	0,00%
11.-¿mis actuaciones me permiten hacer lo que es correcto para mí, para la entidad y para las personas a las que les presto un servicio?	41	58,82%				8%
siempre	39	57,06%	100%	60,00%		7,61%
casi siempre	2	1,76%		36,00%		0,39%
a veces	0	0,00%		2,00%		0,00%
nunca	0	0,00%		2,00%	5%	0,00%
12.-¿soy una persona imparcial y actúo sin perjuicios, tengo la capacidad de controlar mis emociones de ver las cosas sin suponer sobre ello y manteniendo la racionalidad?	41	52,75%				8%
siempre	30	43,92%	100%	60,00%		5,86%
casi siempre	10	8,78%		36,00%		1,95%
a veces	1	0,05%		2,00%		0,19%
nunca	0	0,00%		2,00%	4%	0,00%



ENCUESTA PARA MEDIR EL NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

41 respuestas

Nombre Completo

41 respuestas

María Helena Sinuco Rodríguez
leidy tatiana rengifo lengerke
Nelson Plata
OSCAR JAVIER GRANDAS ARDILA
claudia patricia rivero alaarcon
ligia suarez mantilla
JULLIETTA PRADA
GERMAN PEREZ AMADO
Edgar Leonardo Rosas Guevara
HECTOR ROLANDO NORIEGA LEAL
JASBLEIDY TAPIAS SOTO
Elga Quijano Jurado
Isleni Rodríguez Carvajal
JUAN PABLO HERNANDEZ
Angélica María Ibáñez Ramírez
DORA INES TOSCANO ESCOBAR
YANINA LICETH BARON ORDOÑEZ
sandra liliana esteban ramirez
Juan Carlos Pimentel Suarez
Adriana Lizeth Ortiz Mendoza
NELSON IVAN GONZALEZ JEREZ
ANGELA PATRICIA QUINTERO VILLARREAL
juan frenando plata gómez
JUAN DAVID TORRADO CABRALES
WILMAR ALFONSO PALACIO VERANO
luisa murillo carreño
JAIME HUMBERTO PINZON
JAVIER ENRIQUE GARCÉS ARIAS
Paula Andrea Ramirez Luquerna
ROSA RUEDA RODRIGUEZ
RICARDO ODRÓÑEZ RODRIGUEZ
ANDRES HIGINIO ROMERO BECERRA
DIANA PATRICIA DURAN ORTEGA
JORGE EDUARDO TARAZONA

Maria A. Pinilla A.

SILVIA YAMILE MORA ARIAS

YESID FRANCISCO MONTAÑEZ VILLAREAL

LIZETH DAYANA SALAZAR CHAPARRO

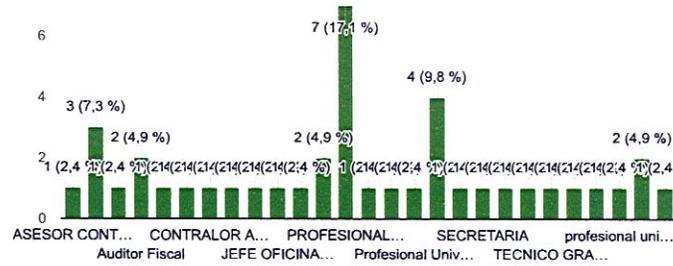
Euclides Niño Rodríguez

JORGE GOMEZ VILLAMIZAR

Jaime Yahir Rodríguez suarez

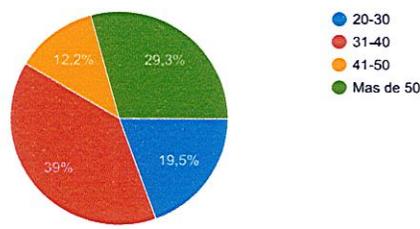
Cargo

41 respuestas



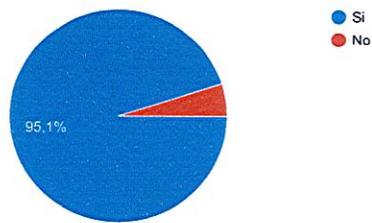
Edad

41 respuestas



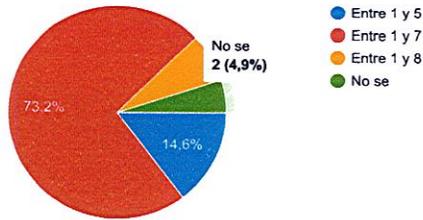
¿ Conoce usted el Código de Integridad de la Contraloría Municipal de Bucaramanga?

41 respuestas



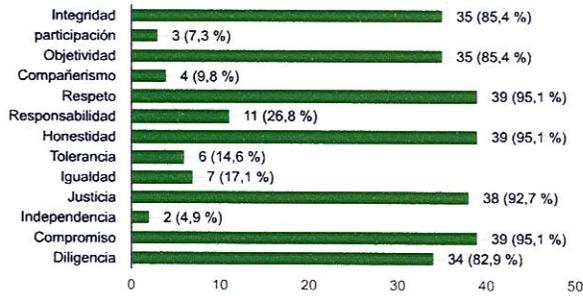
¿Cuántos valores comprende el Código de Integridad de la Contraloría Municipal de Bucaramanga?

41 respuestas



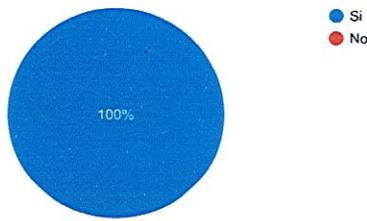
¿cuales son los valores que comprende el código de integridad de la Contraloría Municipal de Bucaramanga?

41 respuestas



¿Considera usted que es de vital importancia el Código de Integridad al momento de desempeñarse como Funcionario Público?

41 respuestas



¿Que actividades piensa que deberían desarrollar la Entidad para concientizar a sus funcionarios en el manejo del Código de Integridad?

41 respuestas

Actividades lúdicas - didácticas.

capacitaciones

coaching sobre el tema

NO SE

Presentarles una película de lo que pasa si no se aplican en su integridad los valores y principios del código de integridad

talleres

Socializaciones del Código

TALLERES DE SOCIALIZACION DONDE PARTICIPEN TODOS LOS FUNCIONARIOS, INTEGRACION DE EQUIPOS DE TRABAJO

CAPACITACIONES

Actividades de socialización del código, reuniones, mesas de trabajo.

asignación de un grupo de valores a cada dependencia y que ellas las socialicen al interior de ellas y al finalizar el trimestre compartan con la Contraloría como fueron apropiadas y que buenas prácticas desarrollaron.

todas las semanas cambiar el fondo de pantalla socializando cada uno de los valores o puntos claves del código.

Conferencias. Talleres.

Socializarse más el código de integridad para su conocimiento

CHARLAS Y ACTIVIDADES LUDICORECREATIVAS FUERA DE LA OFICINA QUE AFIANCEN LA IMPORTANCIA DE INTEGRIDAD

capacitaciones acorde al tema, en espacios propicios y adecuados para captar la atención de los funcionarios

1° Talleres dinámicos donde se desarrollen actividades para crear conciencia.

2° Carteleras o anuncios didácticos al interior de la entidad.

3° Concurso premiando al empleado que cumpla con los mayores valores que componen el código de ética; premios como un día compensatorio, bonos de la caja de compensación, diplomas entre otros.

Capacitaciones relacionadas con los valores donde dinámicamente se estudie cada uno de ellos.

Deberían realizar un encuentro en otro sitio con los funcionarios y por medio de una actividad lúdica socializar el código.

Capacitaciones.

incentivos al conocimiento del código de integridad.

una actividad de integración enseñando los valores

No es de actividades es de conciencia

ACTIVIDADES DIDÁCTICAS

mesas de trabajo, en donde se comenten experiencias del desarrollo de este código en las distintas labores y roles que ejecutamos en virtud de nuestro trabajo.

SOCIALIZACION

SOCIALIZACION

me gustaría que se realizara una actividad donde hubiera interacción como una carrera de observación o una obra de teatro cuyo tema central sea el código de integridad

ES DIFÍCIL CAMBIAR AL SER HUMANO, PERO SERIA BUENO APLICAR EL CODIGO DE INTEGRIDAD A TODOS, DEPRONTO HAY CAMBIOS EN LAS PERSONAS, LA ENVIDIA ES UN FACTOR QUE HAY QUE ELIMINAR EN LOS FUNCIONARIOS, MIENTRAS LAS ENTIDADES ESTEN POLITIZADAS ES DIFÍCIL EL CAMBIO HACIA LA HUMILDAD.

JORNADAS DE SOCIALIZACION DONDE SE HAGA PARTICIPE EL CÓDIGO CON EJEMPLOS VIVENCIALES

socializar a través de los protectores de pantalla de cada funcionario un valor y su importancia cada quincena.

DÍAS DE INTEGRACIÓN CON TODO EL PERSONAL

HACER ACTIVIDADES TODOS LOS MESES CON TODO EL PERSONAL

ACTIVIDADES EXTRACURRICULARES ENFOCADAS EN EL TEMA MENCIONADO

ACTIVIDADES DE SOCIALIZACIÓN QUE COMUNIQUEN VOLUNTARIAMENTE TESTIMONIOS REALES DONDE SE HAYA COLOCADO EN PRÁCTICA EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

IMPLEMENTAR CAMPAÑAS DE SOCIALIZACIÓN CON EL FIN DE CONCIENTIZAR A TODOS LOS FUNCIONARIOS.

- Actividad de aplicación de este código de Integridad en el ámbito laboral .

- Actividad de aplicación en el Hacer cuando se realiza el proceso de las funciones delegadas.

- Actividad de trazabilidad entre plan de Acción. manual de procesos y MIGP.

IMPLEMENTAR CAPACITACIONES Y/O SENSIBILIZACIONES A LOS FUNCIONARIOS EN EL MANEJO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

REALIZAR TALLERES Y CHARLAS

SOCIALIZAR LOS HALLAZGOS ENTRE EL PERSONAL ADSCRITO A LA OFICINA DE VIGILANCIA FISCAL, EN ARAS DE SER RESPONSABLES EN EL MOMENTO DE DICTAMINAR UN HALLAZGO SIENDO

OBJETIVOS Y RESPONSABLES EN EL MOMENTO DE LA CONCLUSIÓN, PARA PODER APLICAR LA HONESTIDAD Y SER JUSTOS CON LOS ENTES SUJETOS DE CONTROL.

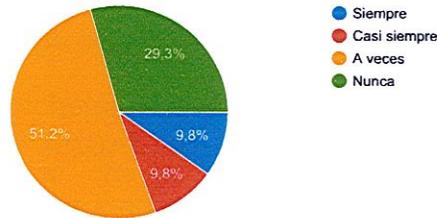
No se

Hacer acciones pedagogicas de inducción, reinducción y de praxis.

Realizar foros de participacion

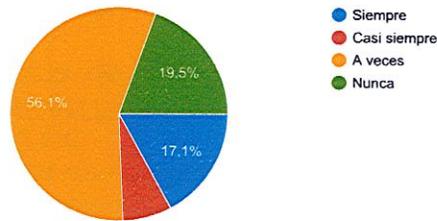
En la ultimas diez semanas ¿ Alguien en su área o entidad donde labora ha hablado con usted acerca de su progreso en la entidad?

41 respuestas



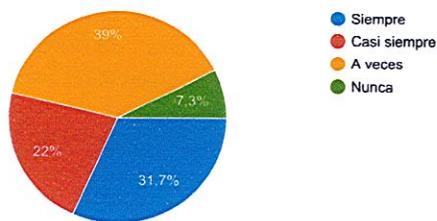
¿Ha recibido por parte de sus jefes felicitaciones por su buen desempeño?

41 respuestas



¿Cuando alguien esta haciendo algo que me molesta y le pido que deje de hacer aquello que incomoda , la persona generalmente entiende y no se produce discusión alguna?

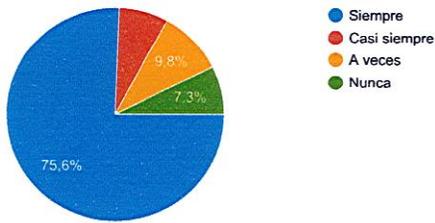
41 respuestas



¿Cuando usted conoce actuaciones de algún servidor público que van

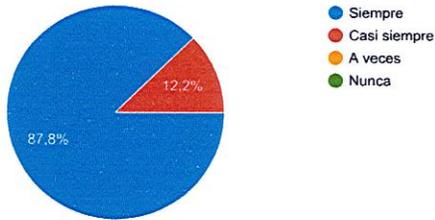
en contra de la ley, lo reporta a los organismos competentes?

41 respuestas



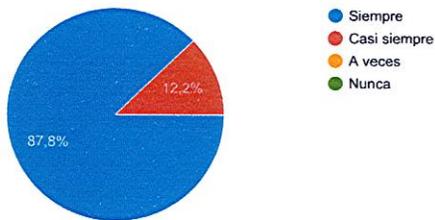
¿Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación?

41 respuestas



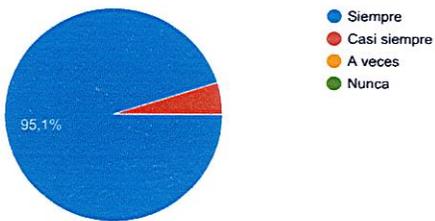
¿Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado?

41 respuestas



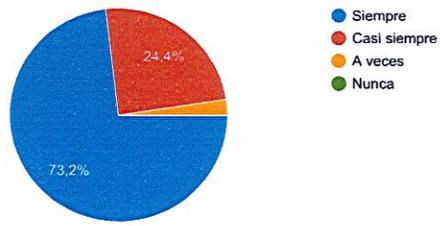
¿Mis actuaciones me permiten hacer lo que es correcto para mí, para la entidad y para las personas a las que les presto un servicio?

41 respuestas



¿Soy una persona imparcial y actúo sin prejuicios, tengo la capacidad de controlar mis emociones de ver las cosas sin suponer sobre ello y manteniendo la racionalidad?

41 respuestas



Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. Notificar uso inadecuado - Condiciones del servicio - Otros términos

Google Formularios

11/18

ENCUESTA PARA MEDIR EL NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Las siguientes preguntas se realizarán con el propósito de evaluar el nivel de aceptación por parte de los funcionarios de la entidad con relación a la implementación del código de integridad.

NOTA: LA SIGUIENTE INFORMACIÓN SERÁ MANEJADA SOLO POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO Y DE MANERA CONFIDENCIAL.

*Obligatorio

1. Nombre Completo *

2. Cargo *

3. Edad *

Marca solo un óvalo.

- 20-30
 31-40
 41-50
 Mas de 50

4. ¿Conoce usted el Código de Integridad de la Contraloría Municipal de Bucaramanga? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

5. ¿Cuántos valores comprende el Código de Integridad de la Contraloría Municipal de Bucaramanga? *

Marca solo un óvalo.

- Entre 1 y 5
 Entre 1 y 7
 Entre 1 y 8
 No se

6. ¿cuales son los valores que comprende el código de integridad de la Contraloría Municipal de Bucaramanga? *

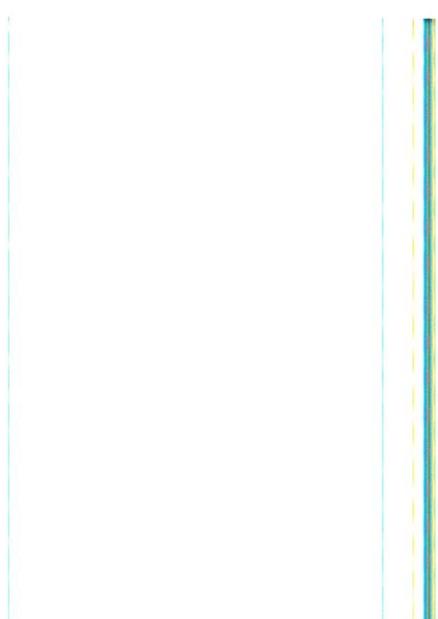
Selecciona todos los que correspondan.

- Integridad
 participación
 Objetividad
 Compañerismo
 Respeto
 Responsabilidad
 Honestidad
 Tolerancia
 Igualdad
 Justicia
 Independencia
 Compromiso
 Diligencia

7. ¿Considera usted que es de vital importancia el Código de Integridad al momento de desempeñarse como Funcionario Público? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No



8. ¿Que actividades piensa que deberían desarrollar la Entidad para concientizar a sus funcionarios en el manejo del Código de Integridad? *

9. En la últimas diez semanas ¿ Alguien en su área o entidad donde labora ha hablado con usted acerca de su progreso en la entidad? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

10. ¿Ha recibido por parte de sus jefes felicitaciones por su buen desempeño? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

11. ¿Cuando alguien esta haciendo algo que me molesta y le pido que deje de hacer aquello que incomoda , la persona generalmente entiende y no se produce discusión alguna? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

12. ¿Cuando usted conoce actuaciones de algún servidor público que van en contra de la ley, lo reporta a los organismos competentes? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

13. ¿Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

14. ¿Cumplo 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? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

15. ¿Mis actuaciones me permiten hacer lo que es correcto para mí, para la entidad y para las personas a las que les presto un servicio? *

Marca solo un óvalo.

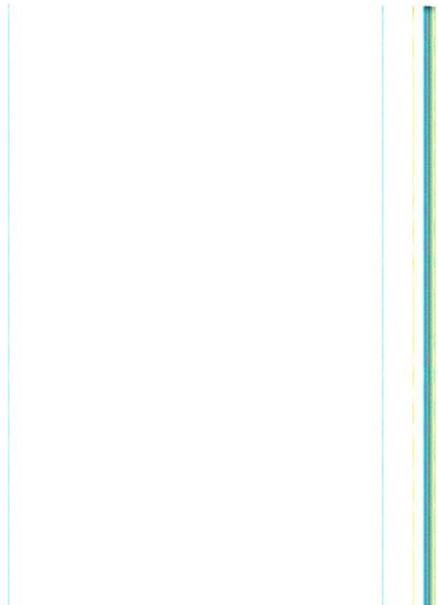
- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

16. ¿Soy una persona imparcial y actúo sin prejuicios, tengo la capacidad de controlar mis emociones de ver las cosas sin suponer sobre ello y manteniendo la racionalidad? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Con la tecnología de
 Google Forms



ENCUESTA PARA MEDIR EL NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Las siguientes preguntas se realizarán con el propósito de evaluar el nivel de aceptación por parte de los funcionarios de la entidad con relación a la implementación del código de integridad.

NOTA: LA SIGUIENTE INFORMACIÓN SERÁ MANEJADA SOLO POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO Y DE MANERA CONFIDENCIAL.

*Obligatorio

1. Nombre Completo *

Eudides Niño Rodríguez

2. Cargo *

Conductor

3. Edad *

Marca solo un óvalo.

- 20-30
 31-40
 41-50
 Mas de 50

4. ¿Conoce usted el Código de Integridad de la Contraloría Municipal de Bucaramanga? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

5. ¿Cuántos valores comprende el Código de Integridad de la Contraloría Municipal de Bucaramanga? *

Marca solo un óvalo.

- Entre 1 y 5
 Entre 1 y 7
 Entre 1 y 8
 No se

6. ¿cuales son los valores que comprende el código de integridad de la Contraloría Municipal de Bucaramanga? *

Selecciona todos los que correspondan.

- Integridad
 participación
 Objetividad
 Compañerismo
 Respeto
 Responsabilidad
 Honestidad
 Tolerancia
 Igualdad
 Justicia
 Independencia
 Compromiso
 Diligencia

7. ¿Considera usted que es de vital importancia el Código de Integridad al momento de desempeñarse como Funcionario Público? *

Marca solo un óvalo.

- Si
 No

8. ¿Que actividades piensa que deberían desarrollar la Entidad para concientizar a sus funcionarios en el manejo del Código de Integridad? *

9. En la últimas diez semanas ¿ Alguien en su área o entidad donde labora ha hablado con usted acerca de su progreso en la entidad? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

10. ¿Ha recibido por parte de sus jefes felicitaciones por su buen desempeño? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

11. ¿Cuando alguien esta haciendo algo que me molesta y le pido que deje de hacer aquello que incomoda , la persona generalmente entiende y no se produce discusión alguna? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

12. ¿Cuando usted conoce actuaciones de algún servidor público que van en contra de la ley, lo reporta a los organismos competentes? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

13. ¿Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas con equidad, igualdad y sin discriminación? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

14. ¿Cumplo 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? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

15. ¿Mis actuaciones me permiten hacer lo que es correcto para mí, para la entidad y para las personas a las que les presto un servicio? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

16. ¿Soy una persona imparcial y actúo sin prejuicios, tengo la capacidad de controlar mis emociones de ver las cosas sin suponer sobre ello y manteniendo la racionalidad? *

Marca solo un óvalo.

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

Con la tecnología de

 Google Forms