

Referentes de Medición del Código de Integridad

Con el fin de reforzar la cultura de integridad en los servidores públicos colombianos, y con ello, afianzar el Código de Integridad en las entidades públicas, se buscó la implementación de una medida de seguimiento y control que fuera oportuna y objetiva a las acciones sugeridas como buenas prácticas. Por lo cual, se investigaron los códigos de integridad de varios países, que, acatando las recomendaciones de la OCDE, tuvieran la implementación del Código de integridad.

Se revisaron los seguimientos a los códigos de integridad de 4 países (Nueva Zelanda, Canadá, Australia y México); así como la herramienta de autoevaluación del Código de Conducta de una ONG española (Coordinadora), la Medición de Transparencia por Colombia y el Manual de Seguimiento a la caja de herramientas de cultura de paz, Ministerio de Cultura de Colombia.

Los países con códigos de integridad realizan un seguimiento a partir de la implementación de encuestas anuales, en las cuales monitorean la percepción de los servidores públicos con su comportamiento general. A partir de los resultados los Estados toman decisiones y acciones que mejoren los programas, medidas y políticas que beneficien a la comunidad en general.

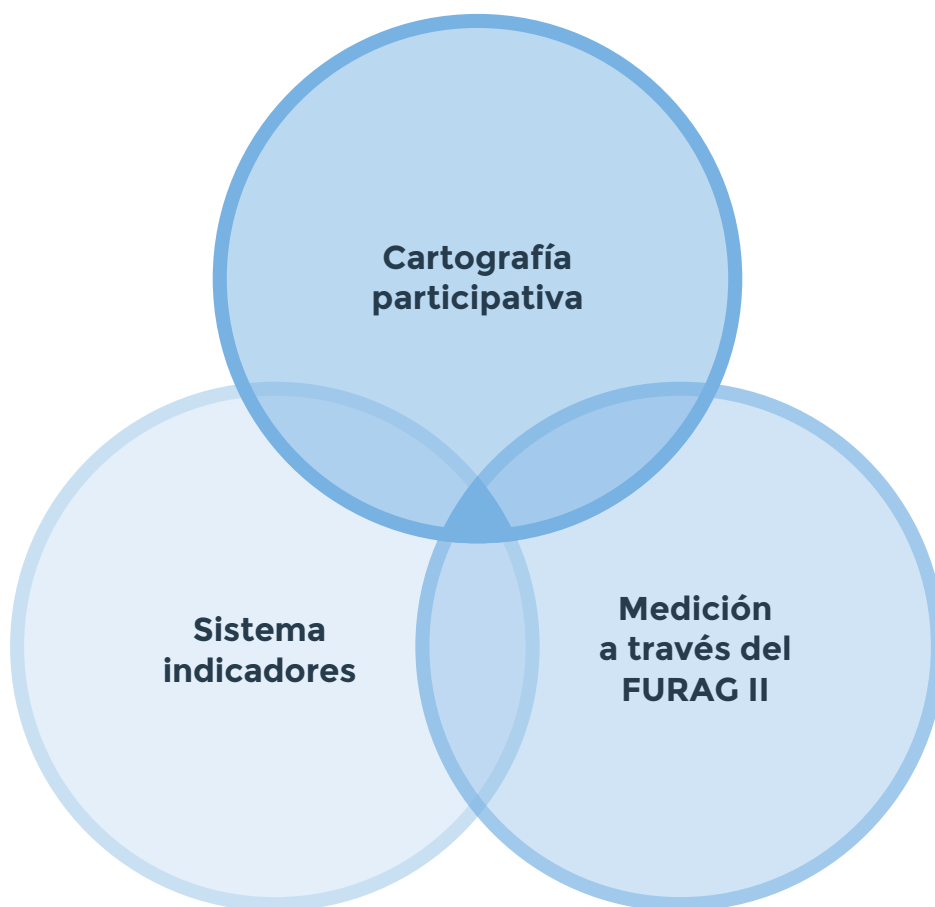
Mientras que la ONG y Transparencia por Colombia realizan indicadores basados en cuestionarios y/o encuestas que muestre el conocimiento y percepción de las personas a partir de una radiografía de la gestión gubernamental. Con esto se busca, la toma de decisiones eficaz que contribuya al mejoramiento continuo y sostenible de los territorios.

Por último, el Manual de seguimiento a la caja de herramientas, cultura de paz del Ministerio de Cultura de Colombia realiza un “seguimiento, monitoreo y evaluación a partir de un conjunto de herramientas para capturar, almacenar, procesar y reportar los datos. A partir de la implementación de dos encuestas al iniciar el proceso y al finalizarlo”¹. Las preguntas de la encuesta están basadas en formas de actuar, por lo cual no existe una respuesta correcta o incorrecta.

¹ Tomado de Ministerio de Cultura (2016). Caja de herramientas, cultura de paz. Pag.192.

Medición del Código de Integridad

El sistema de seguimiento y medición al Código de integridad es un instrumento que permite conocer el grado de apropiación en las entidades públicas. Está compuesto por tres alternativas de evaluación, cada una mide una perspectiva diferente en el proceso de ejecución del Código: la primera se enfoca en la elaboración de un diagnóstico a partir de un mapa de cartografía participativa, la segunda desarrolla e implementa un sistema de indicadores de perspectiva sobre el comportamiento de los servidores públicos y la tercera alternativa consiste en la medición de integridad a través del Furag II.

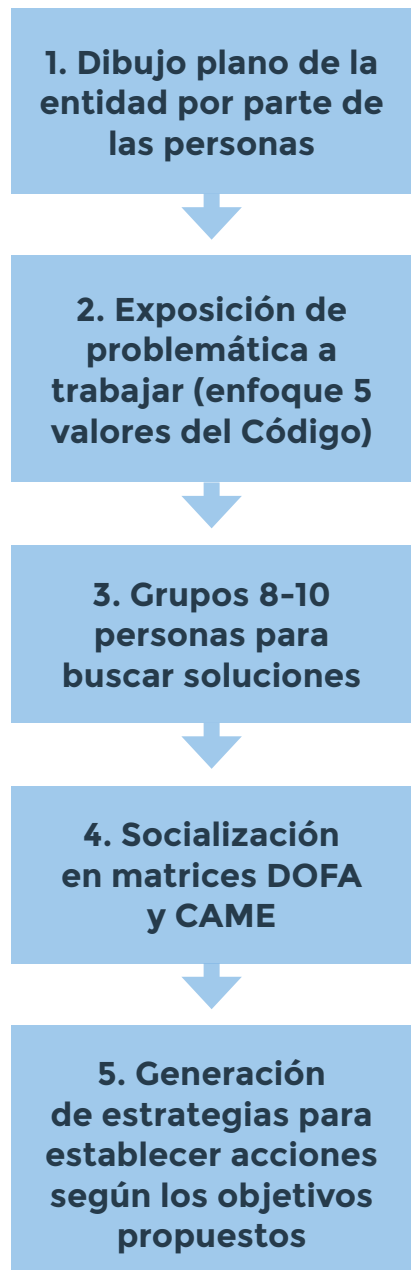


1. Mapa de Cartografía Participativa

La cartografía participativa es una propuesta de medición que analiza las problemáticas identificando con ello a los responsables y las causantes directas e indirectas, a través de visualización grafica (dibujos, fotos, mapas, etc.). Asimismo, este mecanismo establece las acciones positivas y negativas realizadas en las entidades públicas para la apropiación del Código de Integridad. Por otro lado, la intervención activa de los servidores públicos asegura soluciones reales a la transformación y/o potencialización del comportamiento de los funcionarios a partir de recuerdos emocionales que se afianzan a la memoria.

El mapa de cartografía participativa se realiza en 5 pasos. Se inicia solicitando a los asistentes dibujar un plano de la entidad, este debe contener lugares donde transcurre el día laboral. Seguido, los moderadores exponen la problemática a trabajar (enfocada en alguno de los 5 valores que promulga el Código de Integridad) y le solicitan a los participantes que en grupos de 8-10 personas con el fin de buscar soluciones a la problemática presentada; dicho análisis debe quedar registrado en los planos con ayuda de la iconografía suministrada por la Función Pública.

Entre todos los asistentes se debe socializar los resultados obtenidos por los grupos de trabajo. Los moderadores deben recoger toda la información en dos matrices: una DOFA y otra CAME. En la matriz DOFA se identifican las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, creando un listado se conoce el diagnóstico de la problemática. A partir de la identificación de la matriz DOFA, se generan estrategias que permitan corregir, afrontar, mantener y explotar los efectos negativos de la problemática, estas estrategias se establecen en acciones, las cuales se pueden ejecutar, modificar y controlar según los objetivos propuestos inicialmente.



2. Indicadores de percepción de integridad en el comportamiento de los servidores públicos:

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 elaboraron 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%

Preguntas:



$$\text{Estado Encuesta} = \frac{\text{Resultado de Preguntas}}{\# \text{ de Preguntas}}$$



$$\text{Indicador} = (\sum P1 + P2 + P3 + P4 + P5) \%$$

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

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.

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.

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

3. FURAG 2

A través de la herramienta en línea (Formulario Único Reporte y Avance de la Gestión, Furag II) que se implementa para el seguimiento del Nuevo Modelo de Gestión, se establecen 5 preguntas de control a las acciones en términos de integridad que realizan las entidades de la rama ejecutiva en un periodo determinado.

Las preguntas se dividen en percepción y evidencia. Las preguntas categorizadas en percepción son de opinión e impactan en la importancia de la integridad en el desarrollo de las actividades diarias, mientras que las preguntas de evidencia poseen dos restricciones: la primera requiere de justificaciones adicionales a partir del complemento con documentos extras y nombrar la persona responsable de solucionarla en cada entidad, teniendo en cuenta un cargo laboral específico.