

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN</p>	<p>SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</p> <p>DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA</p>	 <p>Sistema de Gestión de la Calidad <i>Municipio Santiago de Cali</i></p>
---	--	---

INFORME DE DIAGNOSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA

ADMINISTRACION MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI

OCTUBRE DE 2008

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN</p>	<p>SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</p> <p>DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA</p>	 <p>Sistema de Gestión de la Calidad <i>Municipio Santiago de Cali</i></p>
---	--	---

CONTENIDO	pág.
1. INTRODUCCION	3
2. OBJETIVO	4
3. ALCANCE	4
4. METODOLOGIA APLICADA	4
4.1. Responsable del Diagnostico y desarrollo de estrategias	5
4.2. Alistamiento para la recolección de información	5
4.3. Aplicación del Instrumento de Medición	6
4.4. Tabulación consolidada	6
4.5. Análisis de la información resultante	7
A. Analisis por nivel, reactivo dentro de cada categoría	8
B. Análisis general de la Entidad	14
5. ANEXOS	31
Anexo 1. Instrumento de Percepción de la Gestion Ética	
Anexo 2. Tabla 1. Población y tamaño de la muestra	
Anexo 3. Distribución Porcentual por áreas	
Anexo 4 Tabulación Percepción de la Gestion Ética	
Anexo 5 Consolidado de Propuestas / Recomendaciones	

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN</p>	<p>SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</p> <p>DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA</p>	 <p>Sistema de Gestión de la Calidad <i>Municipio Santiago de Cali</i></p>
---	--	---


1. INTRODUCCION

La tradición racionalista asume la ética como un saber que se fundamenta y se construye desde la reflexión filosófica y que se traduce en un arsenal de argumentos, en un elenco axiológico y en un sistema normativo que deben ser observados por las personas en su vida cotidiana para que su comportamiento sea considerado ético, dentro de un modelo ideal de ser humano y de sociedad. El desarrollo moral es visto, inclusive, como la expansión de la capacidad cognitiva para argumentar y explicar la conducta seguida o a seguir, según principios universales, valores, prescripciones y argumentos racionales son, entonces, los ejes que sostienen la formación ética que se diseñe desde estas perspectivas

La ética se constituye en la preocupación por el bienestar del otro en termino de responsabilidad y de cuido, y adquiere su forma cuando aceptamos la legitimidad del otro como un ser con el cual configuramos un mundo social, en el caso de Al Administración Municipal de Santiago de Cali en el ámbito laboral y de relación con las partes interesadas.

Diagnosticar la Gestión ética de la Administración Municipal de Santiago de Cali es un paso fundamental para el fortalecimiento ético de la entidad y la generación de cambios en la cultura organizacional, por cuanto posibilita analizar, reflexionar e identificar valores y practicas del estado actual de su Gestión ética, así como observar las fortalezas y debilidades del proceso vigente. Es claro que no es posible cambiar lo que no se ha identificado o no se conoce, y que por lo tanto no ha sido cuestionado en su validez o su contribución a la construcción de integridad en el ejercicio de la función publica.

La aplicación del instrumento deben permitir indicar por toda la organización bajo muestra estadística corroborable y no solamente a los directivos, con el fin de que la lectura de los resultados muestre una representación de todos los integrantes de la entidad. Además la información contenida en el diagnostico que se realice, debe quedar constituida en línea base para la evaluación posterior de los impactos que genere el plan de acción que se plante para la mejora de la Gestión ética.

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN</p>	<p>SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</p> <p>DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA</p>	 <p>Sistema de Gestión de la Calidad <i>Modelo Santiago de Cali</i></p>
---	--	--

2. OBJETIVO

El presente diagnostico ético pretende obtener un analisis de percepción que permita identificar el estado actual de las practicas éticas y de responsabilidad social de la Administración Municipal de Santiago de Cali, tanto en su proceso de adopción y vivencia de un conjunto de valores y compromisos éticos que ubiquen y guíen el quehacer de todos los servidores públicos en sus actuaciones cotidianas y en la toma de decisiones en el desempeño de la función publica, así como en el tipo de conductas que efectivamente se siguen por parte de los directivos y demás servidores públicos de la entidad en sus diferentes niveles de cargo, en las interacciones con los diverso grupos, sistemas o partes interesadas con los que se relaciona e interactúa.

3. ALCANCE

Aplica a una muestra representativa del total de servidores públicos de la Administración Municipal de Santiago de Cali, con el fin de obtener resultados que permitan realizar un analisis perceptual basado en percepciones de los servidores públicos acerca de los valores y las practicas éticas que se dan en el conjunto de la entidad, en una determinada coyuntura, es decir en el momento en el que se aplica la encuesta.

4. METODOLOGIA APLICADA

Haciendo uso de la metodología general planteada en el “Modelo de Gestion Ética para Entidades del Estado” USAID /Casals y de la apropiación de algunos conceptos comunes por parte del grupo de trabajo (ETC), la Administración Municipal de Santiago de Cali, aplico un instrumento de medición llamado Percepción de la Gestion Ética (ver anexo 1), el cual consta de nueve categorías que permitieron realizar el analisis, las cuales a su vez contienen un conjunto de afirmaciones llamadas reactivos, entre las categorías se encuentran:

- Principios y valores éticos personales
- Principios y valores éticos en la entidad
- Liderazgo de los directivos en la Gestion Ética
- Relaciones con los servidores públicos
- Relaciones con los contratistas y proveedores

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN</p>	<p>SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</p> <p>DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA</p>	 <p>Sistema de Gestión de la Calidad <i>Municipio Santiago de Cali</i></p>
---	--	---

- Relaciones con otras entidades publicas
- Relaciones con la comunidad
- Relaciones con el medio ambiente
- Construcción y aplicación del referente ético

Los pasos metodológicos que se utilizaron se resumen en el contexto de:

1. Organizar el equipo responsable del diagnostico
2. Preparar el instrumentos y la distribución porcentual de la muestra en cada area organizacional
3. Aplicación de las encuestas
4. Tabulación Consolidada
5. Analisis de la información resultante

4.1 Responsables del Diagnostico y Desarrollo de estrategias

Se definió que el equipo responsable para la elaboración y analisis del Diagnostico ético de la Administración Municipal de Santiago de Calidad, seria el Equipo Tecnico de Calidad (ETC) que a su vez tiene la responsabilidad de actuar y participar activamente como Agentes de cambio en toda la gestion ética de la entidad.

El analisis resultante se hizo basado en la tabulación, discusión, consenso e integración lógica de cada uno de los participantes del ETC para obtener los resultados del presente diagnostico.

Se definió a su vez por parte del ETC la estrategia de creación del Comité de Ética de la Institución, el cual mediante acto administrativo se conformo, con el fin de que contribuya en la estructuración de acciones y estrategias en pro de la Gestion Ética de la entidad, en coherencia con los resultados obtenido de esta percepción.

4.2 Alistamiento para la recolección de información

Para la aplicación del instrumento de medición se determino la población de Servidores públicos de la Administración Municipal de Santiago de Cali y con base en dicha información se definió el tamaño de la muestra de acuerdo al número de servidores que pertenecen a cada área Organizacional, tomando como referencia la tabla No. 1 (ver anexo 2)

Para la determinación de la muestra se aplicaron los criterios estadísticos más generalizados en el ámbito de la investigación social equivalentes a: nivel de confianza 95% y margen de error 5%. La población fue dividida en dos, dada la densidad de

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN</p>	<p>SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</p> <p>DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA</p>	 <p>Sistema de Gestión de la Calidad <i>Municipio Santiago de Cali</i></p>
---	--	---

servidores públicos así (datos de población a Junio 30/08, Subdirección Administrativa de Recursos Humanos, Alcaldía de Santiago de Cali):

- Centros educativos y su administración población equivalente a 7087 servidores, muestra de 367 servidores, al aplicar el instrumento de medición se obtuvieron 355 encuestas, las cuales fueron tabuladas en su totalidad.
- Dependencias de la Administración Central Municipio de Santiago de Cali población equivalente a 2034 servidores, muestra de 334 servidores, al aplicar el instrumento de medición se obtuvieron 365 encuestas, las cuales fueron tabuladas en su totalidad.

Una vez determinada la muestra se procedió a realizar una distribución proporcional de acuerdo al número de servidores de cada dependencia por área, logrando una distribución porcentual en cada nivel de cargo, de acuerdo a la estructura existente en la Entidad (ver anexo 3).

Con base en la distribución porcentual se procedió a obtener aleatoriamente los nombres de los servidores públicos a los cuales se les aplicaría el instrumento de medición, aplicando la tabla de números aleatorios con ayuda del programa Excel sobre la base de datos numerada y entregada por la dependencia Desarrollo Administrativo, la cual contiene el nombre de los servidores públicos por dependencia, obteniendo así la muestra representativa para la aplicación de la encuesta por dependencia.

Se determinó que cada miembro integrante del ETC representante por dependencia debía obtener el número de copias del instrumento de acuerdo a la distribución obtenida.

4.3 Aplicación del Instrumento de Medición

Cada miembro del Equipo Técnico representante de su dependencia contactó y convocó a los servidores públicos que componían la muestra entregada y le explicaron el sentido y la importancia estratégica de la actividad que se estaba realizando y se entregaron los cuestionarios dando un plazo no mayor de tres días para su diligenciamiento y entrega.

4.4 Tabulación consolidada

Recogida la información por cada miembro del ETC en su dependencia, se procedió a convocar a todo el ETC para realizar una dinámica participativa por grupos de trabajo para la revisión de las evaluaciones que podrían considerarse como válidas, para verificar la forma como estaban marcadas las respuestas y anular las que aparecían con más de una opción de respuesta por reactivo o

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA	 Sistema de Gestión de la Calidad <i>Municipio Santiago de Cali</i>
--	---	--

anular el reactivo en donde no fue marcada ninguna respuesta y generar la respectiva tabulación.

La tabulación se obtuvo realizando el conteo de preguntas por cada nivel de cargo y por nivel general de la entidad, obteniendo el resultado consolidado por cada reactivo, por nivel de cargo y en forma general del Diagnostico de la Percepción de la Gestion Ética de la Administración Municipal de Santiago de Cali, en el cual participaron los miembros del ETC para esta labor operativa, considerando los siguientes criterios de calificación que sirvieran para el analisis posterior. (ver anexo 4)

RANGO	CRITERIO
81-100	EXCELENTE
61-80	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
41-60	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
20-40	SITUACION SEVERAMENTE CRITICA

En la tabulación y analisis se consideró el **Factor de Opacidad** (numero total de respuestas por encuestas que responde “No sabe” de cada nivel de cargo dividido sobre 2), porque se considera de gran importancia para la transparencia de el Entidad, que al menos de manera general los servidores públicos estén enterados y supieran identificar las relaciones que la entidad establece con los diferentes públicos con los que interactúa para el cumplimiento de sus fines misionales, por cuanto este conocimiento contribuye a disminuir los riesgos de corrupción y a fortalecer la Gestion Ética de la Administración Municipal de Santiago de Cali .

4.5 Analisis de la información resultante

El analisis se realizo con base en los resultados obtenidos y mediante una estrategia representativa que permitiera valorar los resultados y presentarlos a la entidad en forma clara y de entendimiento para todos, haciendo uso de colores para la identificación visual y rápida de dichos resultados (criterio), de acuerdo a lo descrito en el ítem anterior, donde cada color tiene un juicio de valor que significa:

Rojo: Con rangos entre 20% y 40%. Indica una situación severamente critica en el aspecto evaluado, con grandes vacíos y deficiencias que deben ser atendidas prioritariamente con las acciones que se formulen para la Gestion Ética de la Entidad.

Naranja: Con rangos entre 41% y 60%. Expresan el estado de notable debilidad en el aspecto evaluado, con desarrollos incipientes y desiguales en las diferentes áreas de la entidad. Debe ser considerado en las acciones que se formulen para

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA	 Sistema de Gestión de la Calidad <i>Alcaldía Santiago de Cali</i>
--	---	---

la Gestión Ética de la entidad, con el propósito de dinamizar y fortalecer las debilidades.

Amarillo: Con rangos entre 61% y 80% es manifestación de una Entidad que el aspecto evaluado esta desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento, aunque con algunos vacíos y debilidades; si el porcentaje se acerca al limite inferior del 61% se recomienda trabajar dicha problemática con cierto énfasis en las acciones para su mejoramiento, si por el contrario los resultados están próximos al limite superior de 80%, se debe trazar acciones en busca de su consolidación.

Verde: Con rangos entre 81% y 100%, indica una entidad que en aspecto evaluado se encuentra en parámetros de Excelencia. Servirá de referente en el Plan de acción para la Gestión Ética, con el fin de aprender y establecer sinergias en toda la organización.

Así mismo para el analisis general se considero que los resultados que se visualizan con tendencias o aproximaciones al limite inferior ubicado en cada criterio indicara un estado de notable debilidad, donde los planes de acción que se determinen deben conducir a subsanar la situación, en tanto que si los resultados muestran tendencia o aproximación al limite superior nos representara que las debilidades son menores y que allí se están gestando algunos desarrollos que es necesario impactarlos a través de acciones de fortalecimiento.

A. Analisis por Nivel, Reactivo dentro de cada Categoría

Del analisis de cada categoría y sus reactivos (afirmaciones) percibidas por cada nivel de cargo se puede concluir:

CATEGORIA 1: Principios y Valores Éticos Personales

De forma general en esta categoría 1 las calificaciones obtenidas en los diferentes niveles se ubicaron en el criterio Excelente debido a que el porcentaje de cumplimiento de las 6 preguntas que comprenden dicha categoría están entre el 81 y 97%.

Solo se presento en la pregunta 1.4 “En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado” que para los niveles Técnico, Asistencial y Oficial las calificaciones se generaron entre los 76 y 79 %.lo cual los ubica en un criterio

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN</p>	<p>SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</p> <p>DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA</p>	 <p>Sistema de Gestión de la Calidad <i>Alcaldía Santiago de Cali</i></p>
---	--	--

Proceso En Desarrollo Con Algunos Vacios Y Debilidades (Color Amarillo) pero al ponderar todas las calificaciones por niveles el criterio general es Excelente.

Por lo anterior esta categoría Principios y Valores Éticos Personales es la de mayor puntaje en toda la entidad.

CATEGORIA 2: Principios y Valores Éticos en la Entidad

En cuanto a este factor una vez analizado su puntaje promedio en el porcentaje de cumplimiento por cada uno de los niveles de cargo se percibe lo siguiente:

Los directivos y asistenciales le dan un puntaje 64.1 y 61.2 respectivamente que lo ubica en proceso de desarrollo con algunos vacíos y debilidades, es decir en color Amarillo según la valoración cromática.

La apreciación o lectura de los directivos quienes le dan un puntaje promedio (64.1) es interesante, esto muestra por un lado el grado de confianza de éstos en sus subalternos en lo que tiene que ver este factor y los elementos derivados de éste, a su vez permite determinar como se ven ellos, pues los elementos evaluados y derivados del factor incluyen al evaluador.

Los profesionales, oficiales y técnicos le dan un puntaje que lo ubica en un estado de debilidad, es decir en color naranja según la valoración cromática.

El elemento o pregunta del factor evaluado: “Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público” obtuvo una excelente percepción por parte del personal Directivo 87 puntos, que lo ubica en la zona media del color verde según la valoración cromática.

Es preocupante el resultado de que presenta el reactivo, elemento o pregunta del factor evaluado: “Son muy raros los casos de corrupción” obtuvo una percepción muy baja, por parte de todos los cargos, 49 puntos, grado de percepción que lo ubica en la zona media del color NARANJA según la valoración cromática.

Se puede observar que los bajos resultados en general del factor son jalonados por la opacidad, la cual oscila entre las 25 y 30 encuestas dejadas de responder o que se abstuvieron de dar su opinión y mucho mas marcada en los ítems 2.3, 2.6 y 2.8 que superan las 40 encuestas

En la Secretaria de Educación, de un total de 17 encuestas de opinión y una vez analizado la información de la categoría Principios y valores éticos en la entidad, podemos concluir lo siguiente:

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN</p>	<p>SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</p> <p>DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA</p>	 <p>Sistema de Gestión de la Calidad <i>Municipio Santiago de Cali</i></p>
---	--	---

Los directivos, asistenciales y oficiales a la mayoría de los reactivos, preguntas o elementos del Factor: Principios y valores éticos en la entidad responden: ni de acuerdo ni en desacuerdo y que están más de acuerdo que en desacuerdo, puntaje que esta entre 3 y 4, resultado que pone a la SEM en una mediana percepción

La apreciación o lectura de los directivos, asistenciales y oficiales al responder ni de acuerdo ni en desacuerdo y que están más de acuerdo que en desacuerdo en lo que tiene que ver con este factor y los elementos derivados de este, demuestra por un lado el grado de confianza de estos en sus compañeros y subalternos y a su vez el grado de compromiso que tienen ellos para con los elementos derivados de este factor en vista de que estos tácitamente incluyen al evaluador.

En conclusión se podría plantear que los resultados de la categoría presentan una situación de debilidad en la promoción y práctica de los principios y valores en el ente territorial y SEM, mostrando de manera generalizada y según la valoración cromática un color NARANJA, sin desconocer que existe un alto niveles de opacidad que inciden en los bajos puntajes.

Esto conlleva a que hay que ser más ofensivos y eficaces en lo que tiene que ver con la promoción y buenas prácticas de los principios y valores éticos al interior de la entidad: Municipio en general y SEM en particular, a través de acciones de sensibilización y comunicativas. Hay que tomar medidas correctivas teniendo fundamental cuidado en el elemento o pregunta del factor evaluado: “Son muy raros los casos de corrupción” que obtuvo una percepción muy baja, por parte de todos los cargos, 49 puntos y los ítem 2.3, 2.6 y 2.8 con un nivel de opacidad alta y que superan las 40 encuestas en las que se abstuvieron de dar su opinión.

CATEGORIA 3: Liderazgo de los Directivos en la Gestion Ética

En las preguntas 1 y 2 el nivel Directivo evalúa su opacidad en Excelente, mientras que el nivel Profesional, Tecnico, Asistencial y Oficial percibe en estos reactivos algunos vacíos y debilidades en los cuales se debe trabajar en el plan de acción de la Gestion Ética.

En la pregunta 3, los Directivos evalúan en 79, lo cual se percibe con debilidades pero esta evaluación con tendencia a lo excelente, mientras que los niveles Tecnico, Asistencial y Oficial considera que hay debilidad y algunos vacíos en la comunicación, el profesional considera en un estado de notable debilidad, sorprende este hecho por la estructura de su relación y cercanía.

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN</p>	<p>SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</p> <p>DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA</p>	 <p>Sistema de Gestión de la Calidad <i>Municipio Santiago de Cali</i></p>
---	--	---

En la pregunta 4, los Directivos ven el reactivo con vacíos, los Profesionales, Asistenciales y oficial lo ven como en estado notable de debilidad y lo Técnico lo ven con algunos vacíos y debilidades con tendencia hacia la debilidad.

En cuanto a la pregunta 5 Los Directivos califican como excelente que su estilo promueve los principios, valores y políticas éticas, los Profesionales, Tercios y – Asistenciales lo perciben con algunos vacíos de debilidad tendiente a bajo.

Los directivos en la pregunta 6 se ven como excelente, mientras que los profesionales, técnicos, asistenciales y oficiales consideran que tienen algunos vacíos y debilidades.

La pregunta 7 es percibida por los Directivos con algunos vacíos y debilidades, los Profesionales consideran una notable debilidad, al igual que lo califican así los Oficiales. Técnicos y Asistenciales consideran que tienen algunos vacíos en la calificación dada a esta pregunta.

CATEGORIA 4. Relaciones con los servidores públicos


De forma general en esta categoría 4 respondieron en los diferentes niveles no saber; (Directivos 2, Profesional 61, Técnico 13, Asistencial 92 y Oficial 189), arrojando un 40% de respuesta negativa (357/9), en el nivel oficial la opacidad es mucho mas representativa debido que la mayoría de los funcionarios son de la parte operativa y este personal es muy reacio a recibir capacitaciones debido a que están amparados por los sindicatos.

Es evidente una percepción muy diferenciada de la categoría entre los directivos y los demás niveles, con puntajes distanciados en más de diez unidades, arrojando un promedio general de esta categoría del 83% lo cual lo enmarca en la categorización de Excelente; de igual manera queremos resaltar que el nivel técnico presenta esta categorización para los sistemas de contratación, salario, seguridad social, procesos institucionales y en el respecto de los derechos constitucionales de las personas.

CATEGORIA 5. Relaciones con los Contratistas y Proveedores

Para esta categoría el nivel directivo muestra una percepción favorable frente a las relaciones con los Contratistas y Proveedores debido a que las calificaciones de las 8 preguntas se encuentran entre los criterios Excelente y Proceso En Desarrollo Con Algunos Vacios Y Debilidades.

Detallados de la siguiente forma:

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN</p>	<p>SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</p> <p>DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA</p>	 <p>Sistema de Gestión de la Calidad <i>Municipio Santiago de Cali</i></p>
---	--	---

Las preguntas 5.1, 5.4, 5.7 y 5.8 en criterio Excelente con % entre los 83 y 86 y las preguntas restantes en el criterio Proceso En Desarrollo Con Algunos Vacíos Y Debilidades con % entre los 70 y 80.

En cuanto al resto de niveles (Profesional, Técnico, Asistencial y Oficial) las respuestas encontradas muestran una percepción baja ubicándola en el criterio Estado Notable de Debilidad lo cual evidencia que a nivel general los servidores públicos consideran que la entidad presenta muchas debilidades en las relaciones con los Contratistas y Proveedores.

CATEGORIA 6. Relaciones con otras Entidades Públicas

En la pregunta 1 (6.1) el promedio general 65 puntos se sitúa en el nivel de la franja amarilla (entre 65 y 75), lo cual indica una entidad que es percibida por sus servidores públicos en una situación de débil desarrollo con vacíos y debilidades que deben ser considerados en un Plan de mejoramiento de la Gestión Ética

En cuanto a la pregunta 2 (6.2) Los resultados reflejan que el promedio general 78 puntos, se sitúa en el nivel superior (por arriba de 75) de la franja amarilla, lo cual nos indica una entidad que esta desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento con algunos vacíos y debilidades. Como el porcentaje esta próximo al límite superior de 80% se debe trabajar en el cumplimiento de estas afirmaciones buscando su consolidación.

El promedio general de 61 puntos, obtenido en la pregunta 3 (6.3) se sitúa en la zona baja (por debajo de 65) de la franja amarilla, lo cual nos indica una entidad que esta desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento, con algunos vacuos y debilidades, dando lugar a la definición de una alerta amarilla por estar debajo del 75%. Como los resultados se acercan al límite inferior de 61% se recomienda trabajar dicha problemática con cierto énfasis en el Plan de acción para su mejoramiento.

La pregunta 4 (6.4) arroja un promedio de 85 puntos, lo cual la sitúa en la zona media (entre 85 y 95) de la franja verde. Indica éste resultado que en el aspecto evaluado se encuentra en parámetros de excelencia. Servirá de referente estas afirmaciones y calificación para el Plan de acción para la Gestión Ética, con el fin de aprender y establecer sinergias con dichos resultados.

En la pregunta 5 (6.5) se obtiene un promedio general de 66 puntos, lo cual la sitúa en la zona media (entre 65 y 75) de la franja amarilla, lo cual nos indica que la Administración Municipal de Santiago de Cali esta desarrollando un proceso de aplicación y fortalecimiento, con algunos vacuos y debilidades dando lugar a la definición de una alerta amarilla, por estar debajo del 75%.

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN</p>	<p>SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</p> <p>DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA</p>	 <p>Sistema de Gestión de la Calidad <i>Alcaldía Santiago de Cali</i></p>
---	--	--

Es indudable la marcada diferencia de percepción entre el nivel directivo y los demás niveles en el análisis de esta Categoría 6, con puntajes distanciados en algunos casos en más de 100 puntos. La percepción del nivel profesional, asistencial y oficial es muy similar y superior a los doscientos (200) puntos, en cambio la percepción del nivel técnico esta entre noventa y cien puntos.

CATEGORIA 7. Relaciones con la Comunidad

Para esta categoría 7 se observaron que las respuestas a nivel de cargos se encontraron en tres criterios diferentes.

Para el nivel directivo su calificación general fue del 85% lo que la ubica en el criterio Excelente.

Mientras que para los niveles de Profesional y Asesor sus calificaciones se encontraron entre el rango que maneja el criterio Proceso En Desarrollo Con Algunos Vacíos Y Debilidades.

Y aunque para el nivel oficial los resultados de las respuestas estuvieron entre los criterios Proceso En Desarrollo Con Algunos Vacíos y Debilidades y Estado Notable de Debilidad su calificación general alcanzo un porcentaje del 65%.

Por lo anterior la calificación general de toda la entidad se ubico entre el criterio Proceso En Desarrollo Con Algunos Vacíos y Debilidades en cuanto a la prestación de los servicios que la entidad ofrece a la comunidad, su nivel de participación y comunicación que atienda realmente las necesidades que esta presenta.

CATEGORIA 8. Relaciones con el Medio Ambiente

Esta categoría comprende 5 preguntas que abarcan la percepción de los servidores públicos de la entidad en cuanto a las Relaciones con el Medio Ambiente y sus calificaciones oscilan entre los rangos (41 - 60) y (61 – 80) donde se enmarcan los criterios Proceso En Desarrollo Con Algunos Vacíos y Debilidades y Estado Notable de Debilidad de la siguiente forma de acuerdo con cada uno de los niveles de cargos de la entidad:

Para el nivel directivo las calificaciones oscilaron entre el 71 y 74% donde se obtuvo una calificación general del 74 que la ubico en el criterio Proceso En Desarrollo Con Algunos Vacíos y Debilidades.

Para los niveles Profesional, Técnico y Asistencial las calificaciones generales se ubicaron en el criterio Proceso En Desarrollo Con Algunos Vacíos y Debilidades puesto que los porcentajes se ubicaron entre el 60 y 64% pero en cuanto a las

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA	 Sistema de Gestión de la Calidad <i>Municipio Santiago de Cali</i>
--	---	--

calificaciones obtenidas por cada una de las preguntas nos encontramos con puntajes que estaban en los criterios Amarillos y Anaranjados es decir Proceso En Desarrollo Con Algunos Vacios y Debilidades y Estado Notable de Debilidad.

En cuanto a las calificaciones por pregunta del nivel Oficial todas se ubicaron en el color anaranjado es decir criterio Estado Notable de Debilidad

En conclusión para esta categoría a pesar de sus variaciones de resultados en porcentaje general frente a las relaciones con el Medio Ambiente se ubico en el criterio Proceso En Desarrollo Con Algunos Vacios y Debilidades

CATEGORIA 9. Construcción y Aplicación del Referente Ético

Para esta categoría se manejaron 7 preguntas frente a la construcción y aplicación del Referente Ético donde se observo una percepción muy diferenciada por pregunta y por nivel de cargo.

En la pregunta 9.1 Existen valores compartidos en la entidad que se han venido generando de manera informal todos los niveles de cargos exceptuando el de los Oficiales referencia que si se desarrolla pero que aun presenta algunas debilidades y vacios

En la pregunta 9.2 Existe un Código de Ética o un Documento sobre Valores y Principios Éticos de la Entidad se observa que el nivel directivo tiene conocimiento amplio de la existencia de este documento que en cuanto a los niveles Profesional, Técnico y Asesor el conocimiento de la existencia de este es menor pero el nivel mas critico frente a conocer un documento que enmarque los Principios y Valores de la entidad es el nivel Oficial.

Para la pregunta 9.3 Este Código y/o Decálogo fue elaborado mediante el diálogo y la participación de empleados y directivos evidencia que el nivel de participación en cada uno de los cargos de la entidad fue muy variado.

En cuanto a la pregunta 9.4 El Código de Ética se adoptó con la participación de representantes de las principales dependencias y unidades de la entidad solo el nivel directivo manifestó que se cumplió satisfactoriamente con este punto puesto que el resto de cargos lo mostraron con un Estado Notable de Debilidad.

En la pregunta 9.5, 9.6 y 9.7 las respuestas en cada uno de los niveles de cargos e encuentran más homogéneas pero apuntan a que su estado presenta debilidades y vacios y en algunos casos hay Estados Notables de Debilidad.

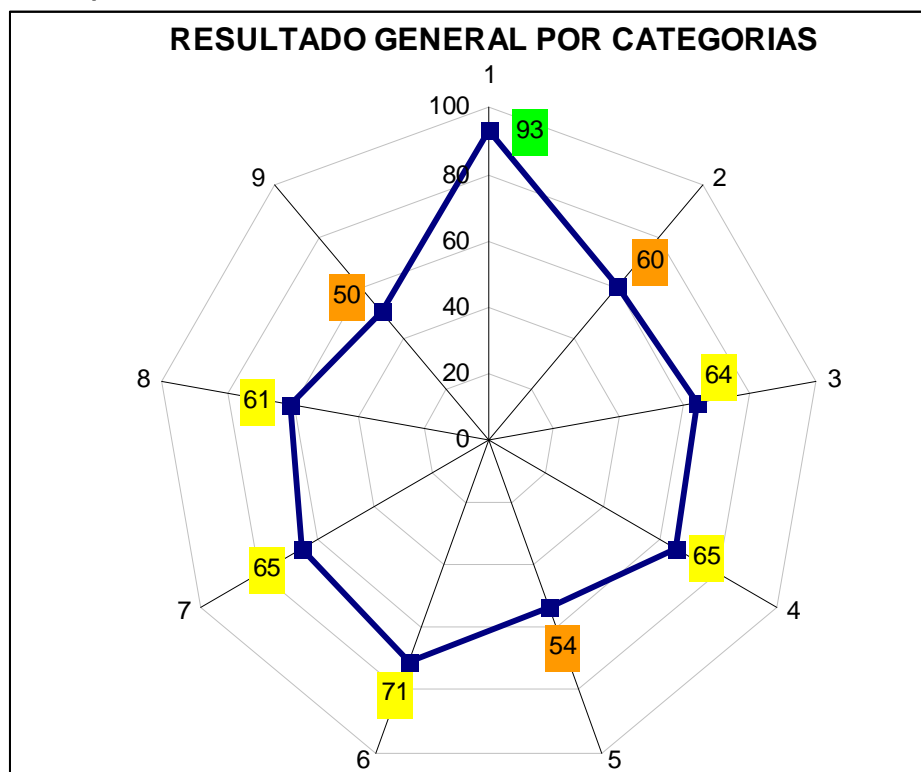
 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN</p>	<p>SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</p> <p>DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA</p>	 <p>Sistema de Gestión de la Calidad <i>Municipio Santiago de Cali</i></p>
---	--	---

En conclusión esta es una de las categorías más críticas de acuerdo con los resultados encontrados pues a pesar de que el nivel documental del referente ético se cumpla en la entidad su socialización y aplicación en todos los niveles de cargos no se ha desplegado de la manera más satisfactoria.

B. Análisis General de la Entidad

Se realizaron un total de 365 encuestas para las dependencias de la Alcaldía del Municipio de Santiago de Cali, cuyo consolidado general se puede percibir así por categoría:

Dependencias de la Administración Municipal de Santiago de Cali (Grafico 1)



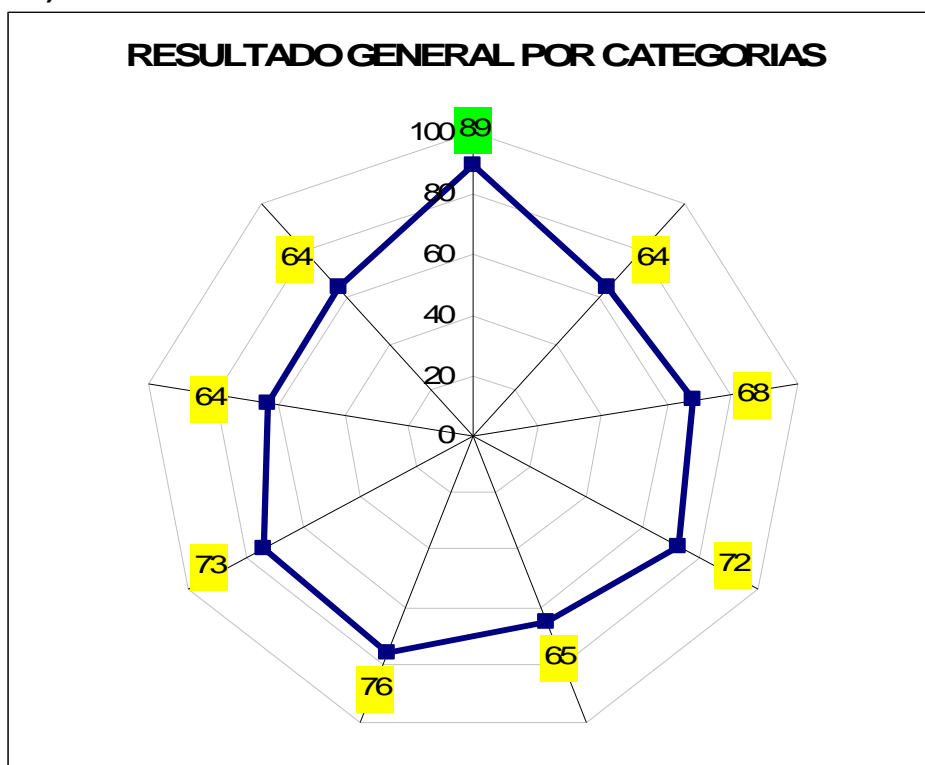
- | | |
|--|--|
| 1. Principios y valores éticos personales | 6. Relaciones con otras entidades públicas |
| 2. Principios y valores éticos en la entidad | 7. Relaciones con la comunidad |
| 3. Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética | 8. Relaciones con el medio ambiente |
| 4. Relaciones con los Servidores Públicos | 9. Construcción y aplicación del referente ético |
| 5. Relaciones con los contratistas y proveedores | |

De acuerdo a la grafica anterior (Grafico 1) se puede observar que la Categoría con mayor debilidad es la 9 Construcción y Aplicación del Referente Ético (50 puntos), la 5 Relaciones con los Contratistas y Proveedores (54 puntos) y la 2 Principios y Valores Éticos en la Entidad, quedando clasificadas en el estado de notable debilidad, seguidas con diferencias inferiores de 10 puntos entre ellas, las categorías 3, 4, 6, 7 y 8 clasificadas como proceso en desarrollo con algunos vacíos y debilidades, reflejando un gran impacto en el promedio total (66 puntos, ubicándola en la ultima clasificación mencionada) de la Percepción Ética de la Administración Municipal de Santiago de Cali.

Cabe resaltar que los resultados de la Categoría 1 Principios y Valores Éticos Personales es la más sobresaliente dentro de la Percepción de la Gestion Ética, con 93 puntos que la ubica en la clasificación de excelente.

Así mismo se realizaron un total de 355 encuestas para las Centros de Educación pertenecientes al Municipio de Santiago de Cali, cuyo consolidado general se puede percibir así por categoría:

**Centros de Educación de la Administración Municipal de Santiago de Cali
(Grafico 2)**



- | | |
|--|--|
| 1. Principios y valores éticos personales | 6. Relaciones con otras entidades públicas |
| 2. Principios y valores éticos en la entidad | 7. Relaciones con la comunidad |
| 3. Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética | 8. Relaciones con el medio ambiente |
| 4. Relaciones con los Servidores Públicos | 9. Construcción y aplicación del referente ético |
| 5. Relaciones con los contratistas y proveedores | |

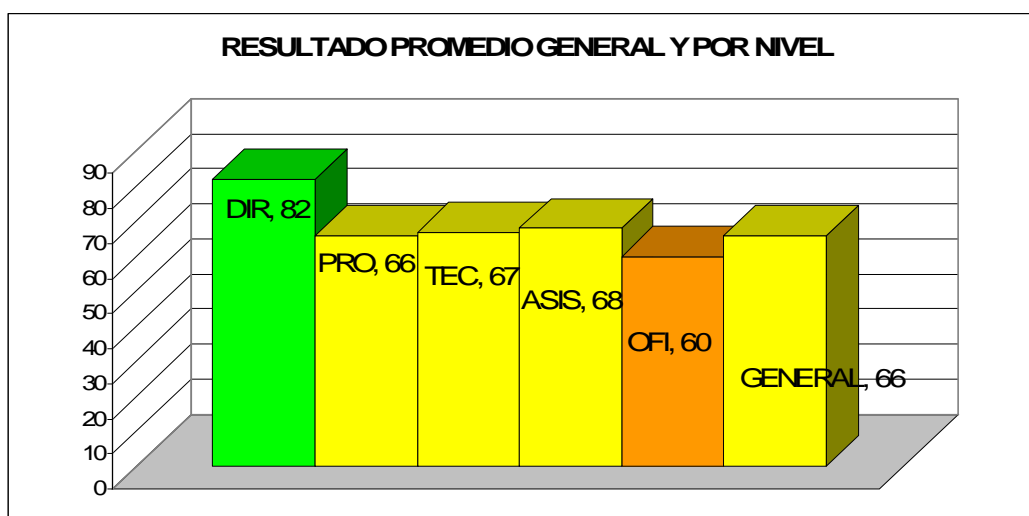
En la grafica anterior (Grafico 2) se puede observar que las Categorías con mayor debilidad son la 2 Principios y valores éticos en la entidad (64 puntos), 3 Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética (68 puntos), 5 Relaciones con los contratistas y proveedores (65 puntos), 8 Relaciones con el medio ambiente (64 puntos), 9 Construcción y Aplicación del Referente Ético (64 puntos), quedando clasificadas como proceso en desarrollo con algunos vacíos y debilidades, seguidas con diferencia de cuatro puntos por las categorías 4, 6, 7 ubicadas también como proceso en desarrollo con algunos vacíos y debilidades.

A diferencia de los resultados obtenidos en las dependencias de la Administración Central (Grafico 1), los servidores públicos de los Centros Educativos determinan que el promedio total de la Percepción Ética de la Administración Municipal de Santiago de Cali. (71 puntos) lo cual la ubica así mismo como un proceso en desarrollo con algunos vacíos y debilidades a los cuales se deberá formular planes de acción, en especial aquellas categorías por debajo de 70 puntos.

Cabe resaltar que los resultados de la Categoría 1 Principios y Valores Éticos Personales, también en los Centros Educativos es la más sobresaliente dentro de la Percepción de la Gestión Ética, con 89 puntos que la ubica en la clasificación de excelente.

En cuanto a los resultados consolidados obtenidos por niveles de cargo en las Dependencias de la Administración Municipal de Santiago de Cali, éstos permiten analizar que es el nivel de Director quienes manifiestan una percepción excelente (82 puntos) y el nivel Oficial quienes perciben la Gestión Ética en las categorías evaluadas como estado notable de debilidad (60 puntos), los otros niveles manifiestan su percepción como proceso en desarrollo con algunos vacíos, existiendo una diferencia notoria de más de 13 puntos entre las calificaciones dadas por los niveles con respecto a la calificación máxima dada por el nivel Director.

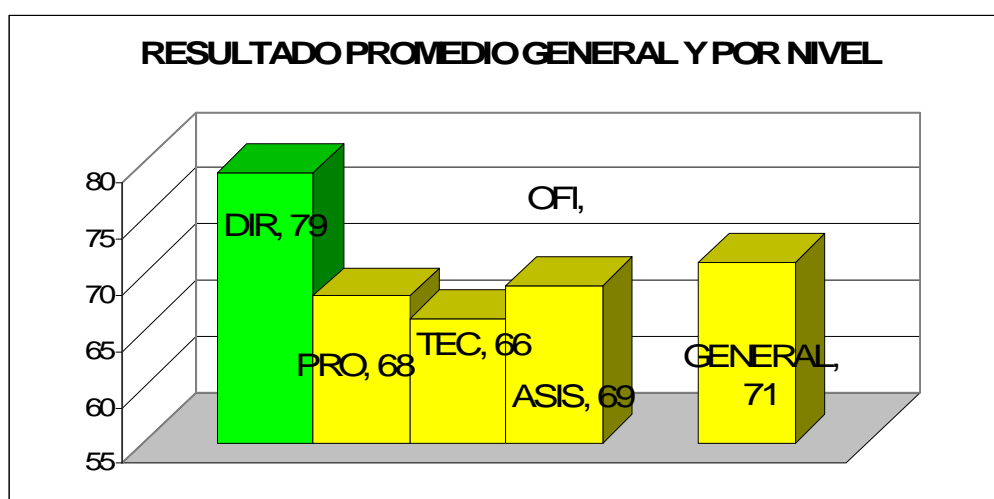
Dependencias de la Administración Municipal de Santiago de Cali (Grafico 3)



 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA	 Sistema de Gestión de la Calidad <i>Santiago de Cali</i>
--	---	--

Así mismo, los resultados consolidados obtenido por niveles de cargo en los Centro de Educación pertenecientes a la Administración Municipal de Santiago de Cali, arrojan resultados que permiten determinar que tambien es el nivel de Director quienes manifiestan una percepción excelente (79 puntos) y el nivel Técnico quienes perciben la Gestión Ética en las categorías evaluadas como estado notable de debilidad (66 puntos), sin embargo los niveles Profesional y Asistencial no presentan diferencias menores de dos puntos del nivel que califica mas bajo.

Centros de Educación de la Administración Municipal de Santiago de Cali (Grafico 4)



Dentro de las causas notorias analizadas por el ETC en cada Categoría se puede concluir:

Categoría 1. Principios y Valores Éticos Personales: La calificación obtenida en esta categoría es Excelente, lo cual es muy satisfactorio para la Administración Municipal de Santiago de Cali. La causa principal es que cada individuo se califica en forma interior sus valores y principios casi todos de forma excelente aplicados al desarrollo de su labor como servidor publico, donde la honradez es uno de los valores principales en su marco ético y se da una relevancia e importancia notoria que para cumplir cabalmente con sus funciones, se considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA	 Sistema de Gestión de la Calidad <i>Alcaldía Santiago de Cali</i>
--	---	---

No obstante se debe reconocer que por concentrar en esta categoría los reactivos de calificación interior del servidor público también podría haberse presentado que la objetividad al calificarse uno mismo, en muchas ocasiones no es aplicada de manera correcta.

Categoría 2. Principios y Valores Éticos en la Entidad: Las causas para la obtención de este resultado pueden variar con alta influencia de objetividad al calificar a los compañeros por sucesos que se han visualizado en la Administración Pública, donde los niveles de profesional hacia abajo son los mas contundentes al calificar bajo, debido a la permanencia y recordación de casos y de actuaciones visualizadas en la operatividad en la que participan los mismos servidores de las diferentes dependencias de la Administración y en que no se ve un actuar contundente de Gestión Ética y en los proceso disciplinarios en la Administración.

Categoría 3. Liderazgo de los Directivos en la Gestión Ética: A partir de esta categoría se hace notoria la calificación entre los diferentes niveles, donde los directivos se califican en forma general su liderazgo en la Gestión Ética como excelente, mas los niveles a partir del profesional tienen una diferente percepción de calificación baja, cuya causa podría estar influenciada en que en esta categoría se califica al “Jefe” y el debe ser un referente de buena Gestión Ética en su desempeño, lo cual no es así percibido.

Categoría 4. Relaciones con los Servidores Públicos: Los niveles profesional y oficial tienen las calificaciones mas bajas, lo cual podría ser por causa de no sentir que son tenidos en cuenta para procesos de nivelación, promoción o estímulo, de acuerdo a sus competencias, así mismo se percibe en forma general en los cuatro últimos niveles que la satisfacción mas notoria es la salarial y la de reconocimiento.

Categoría 5. Relaciones con los Contratistas y Proveedores: La calificación de esta categoría en forma general es la mas baja, la causa mas notoria es la falta de Transparencia en el proceso de selección y contratación (relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos), la cual se hace visible desde la percepción de los servidores públicos en la falta de seguimiento de todo el proceso, actividades del interventor, etc.

Categoría 6. Relaciones con Otras Entidades Públicas: Las causas mas relevantes para la obtención de esta calificación se centran en el sentir de los servidores públicos de que no se comparte con otras Entidades públicas las

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN</p>	<p>SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</p> <p>DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA</p>	 <p>Sistema de Gestión de la Calidad <i>Alcaldía Santiago de Cali</i></p>
---	--	--

experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes y honestas en el ejercicio de la función y en la información que se entrega a los diferentes organismos de control la cual en algunos ocasiones no es veraz y se suministra en forma no oportuna.

Categoría 7. Relaciones con la Comunidad: La calificación obtenida en esta categoría esta promovida por las causas percibidas de falta de comunicación de doble vía con la comunidad con el fin de obtener una retroalimentación participativa y transparente y en la rendición de cuentas transparentes y periódicas a la comunidad sobre la realidad financiera y el cumplimiento de los objetivos sociales, así mismo se perciben falencias en la imagen que los ciudadanos y comunidades tienen de los servicios y la atención que presta la entidad.

Categoría 8. Relaciones con el Medio Ambiente: Esta categoría fue percibida con calificaciones muy bajas y de poco trabajo por parte de la Administración Municipal en cuanto a la conciencia y valores representativos con el medio ambiente, cuyas causas mas relevantes están es falta de formación y capacitación hacia los servidores públicos para el cuidado y protección del medio ambiente, así como también la no existencia de políticas claras de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes en pro del medio ambiente

Categoría 9. Construcción y Aplicación del Referente Ético: Siendo congruentes con la información arrojada por la Autoevaluación realizada por la Dirección de Control Interno sobre el elemento Acuerdos, compromisos y protocolos éticos del Modelo Estándar de Control Interno (MECi 1000:2005) (60 puntos, deficiente a Diciembre 2007) y percibida por los resultados de la presente evaluación de la Gestion Ética, se visualiza que una de las principales causas de la calificación obtenida en este Diagnostico en la presente categoría se debe a que no existe una real difusión de la labor realizada en cuanto a la Declaración de Principios y Valores Éticos, ni compromisos formalizados que permitan a través de la autoevaluación, la autogestión y la autorregulación evidenciar mejoramiento en la Gestion Ética de la Administración Municipal de Santiago de Cali, en sus diferentes tópicos

Es necesario aclarar que se encuentra documentado la Declaración de Principios y Valores, la cual se construyó con la participación de alrededor de 456 servidores públicos de la Administración Central del Municipio de Santiago de Cali en el segundo semestre año 2005 y mediante el Decreto No 414 agosto 01 de 2006 se adoptó el documento “Declaración de Principios y Valores Éticos de la Administración Municipal” y que en el Plan de Desarrollo de la presente Administración del Municipio de Santiago de Cali se declaran principios y valores

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA	 Sistema de Gestión de la Calidad <i>Alcaldía Santiago de Cali</i>
--	---	---

éticos alineados con la identificación y sentir de la gestión a realizar para el año 2008 -2011.

Así mismo aunque desde el año 2003 se conformó el Comité de Ética mediante el Decreto No. 0408 de septiembre 02 de 2003 y se cuenta además con la modelación del proceso de Gestión Ética, el comité no ha realizado una labor dinámica que permita desarrollar actividades de articulación y seguimiento de la Gestión Ética de la administración municipal.

Se han realizado diferentes campañas de sensibilización y socialización de los principios y valores de la Entidad a la fecha del presente informe, pero no se evidencia un sentido de pertenencia por ellos, razón por la cual se hace indispensable establecer las actividades necesarias para el desarrollo de estrategias que garanticen la implementación e interiorización en la Entidad del documento “Declaración de Principios y Valores de la Administración Municipal” como también se considera importante establecer acciones que permitan verificar su interiorización y aplicación en la cultura organizacional.

A continuación se presenta el diagnóstico, análisis y propuestas por categoría

CATEGORIA 1. Principios y Valores Éticos Personales

Diagnostico

Del total de encuestas (365), de las cuales 75% respondieron las preguntas de esta categoría, se concluye:

El 12.8% de los encuestados manifestaron no saber acerca de lo preguntado en esta categoría

El 87.2 % tiene una percepción de principios y valores éticos personales. Calificación global del elemento 93 puntos que lo sitúa en grado de Desarrollo Excelente.

Análisis

Realizado el análisis de los resultados obtenidos en el diagnóstico se concluye que:

- Existe en la Entidad una buena percepción de los principios y valores éticos personales
- No obstante el punto 1.4 del cuestionario se encuentra en el límite inferior del rango de excelencia, observándose que a medida que se desciende en el nivel jerárquico disminuye el grado de calificación en su percepción de los principios y valores, pasando al nivel amarillo.

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN</p>	<p>SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</p> <p>DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA</p>	 <p>Sistema de Gestión de la Calidad <i>Municipio Santiago de Cali</i></p>
---	--	---

Propuesta

El ETC luego de estudiar la situación actual de desarrollo del elemento en propone:

- Incorporar a la actuación cotidiana del servidor publico los principios y valores éticos, a través de campañas de concientización masiva, con el fin de sensibilizar a través de ejemplo vivenciales de la actuación del servidor publico.
- Reforzar con mayor énfasis en los niveles tecnico, asistenciales y oficial la difusión de los principios y valores éticos.
- Elaborar un programa de mejoramiento de la percepción de la calidad del servicio público al interior de la entidad.

CATEGORIA 2. Principios y Valores Éticos en la Entidad

De un total de 365 encuestas de opinión y una vez analizado la información consolidada la categoría Principios y valores éticos en la entidad, podemos concluir:

El promedio general del factor, fundamentado en el análisis de puntaje promedio en el porcentaje de cumplimiento es de (60 puntos) este se encuentra situado en la franja superior (por encima de 45) del color Naranja según la valoración cromática, lo cual nos indica que el ente territorial es percibido por el común de sus servidores públicos en un estado de debilidad, con desarrollo incipientes y desiguales en las diferentes áreas, por lo cual es urgente se tenga en cuenta en el plan de mejoramiento de la gestión ética.

Un 60% del factor se encuentra en estado de debilidad es decir en color Naranja según la valoración cromática y un 40% en proceso de desarrollo con algunos vacíos y debilidades, es decir en color Amarillo según la valoración cromática.

Se evidencia muy poca diferencia de percepción entre los cargos asistencial, técnico y profesional, es decir es muy similar; el cargo oficial tiene una percepción muy baja con relación a la del cargo directivo y presentan una diferencia bastante acentuada, mayor de 10 puntos entre estas dos ultimas: oficial 53.9 y directivo 64.1, lo que nos indica que hay mucho mas urgencia para que se tenga en cuenta en el plan de mejoramiento de la gestión ética al personal del cargo oficial y se tomen unas acertadas y contundentes acciones.

Analisis

Realizado el analisis de los resultados obtenido en el diagnostico se concluye que:

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA	 Sistema de Gestión de la Calidad <i>Alcaldía Santiago de Cali</i>
--	---	---

- Se percibe por parte de los mismos servidores públicos que no hay una práctica generalizada de aplicación de principios y valores en el desempeño de las funciones.
- Se califica la honradez como un valor con mucha debilidad ente los servidores públicos.
- Existen debilidades en la calificación que permiten manifestar que el servidor publico acepta reglao o dadivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.
- Existen debilidades notorias en la calificación obtenida que manifiestan casos de corrupción
- Se califica los valores de honestidad y transparencia bajos dando como resultado baja relación de confianza.
- Existen calificaciones bajas que permiten manifestar que la entidad no reacciona en todos los casos ante actuaciones de los servidores públicos en contra de la ley.

Propuesta

Con base en los resultados de las encuestas el ETC propone:

- Incorporar a la actuación cotidiana del servidor publico los principios y valores éticos, a través de campañas de concientización masiva, con el fin de sensibilizar a través de ejemplo vivénciales de la actuación del servidor publico.
- Recibir retroalimentación del Observatorio de la Conducta del Servidor Publico, con el fin de que esta información sirva de medio ejemplarizante de conductas a no seguir y actúe de manera preventiva en la conciencia y actuar del servidor publico.
- Reforzar con mayor énfasis en todos los niveles la difusión de los principios y valores éticos.
- Elaborar un programa de mejoramiento de la percepción de la calidad del servicio público al interior de la entidad.

CATEGORIA 3 Liderazgo de los Directivos en la Gestion Ética

Diagnostico

Del total de encuestados (365) 82% respondieron las preguntas de esta categoría, de cuyo consolidado se puede concluir:

Los reactivos 1,2, 5 y 6 con un promedio de 66.75% se encuentra en un proceso de desarrollo con algunas acciones y debilidades de igual forma, los elementos 3,

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN</p>	<p>SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</p> <p>DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA</p>	 <p>Sistema de Gestión de la Calidad <i>Santiago de Cali</i></p>
---	--	---

7 con un promedio de 62.5% se encuentran en un proceso de desarrollo con algunos vacíos y debilidades.

El 57% de los encuestados manifestaron que hay un estado notable de debilidad en cuanto a la independencia de la actuación o desempeño de las funciones de los directivos frente a amigos y grupos de interés particulares.

El promedio general de la categoría (64 puntos) se sitúa en el nivel inferior de franja amarilla, lo cual nos indica que el Liderazgo de los Directivos en la Administración Municipal de Santiago de Cali es percibida por sus servidores públicos en una conceptualización de débil desarrollo, con vacíos y debilidades que deben ser considerados en un Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética.

Es evidente una percepción muy diferenciada de la categoría entre los directivos y los demás niveles, con puntajes distanciados en más de 10 unidades. La percepción de los niveles no directivos, por el contrario, es muy similar.

Obtiene una puntuación que los sitúa en un estándar de desarrollo medio en el proceso de aplicación y fortalecimiento, aunque con algunos vacíos y debilidades, los reactivos referentes a las capacidades de los directivos para ocupar sus cargos (3.1), las actuaciones de los directivos en busca del interés general (3.2), la comunicación clara, efectiva y oportuna entre los directivos y los servidores público (3.3), la promoción de los principios, valores y políticas éticas de acuerdo al estilo de dirección (3.5), la práctica del diálogo entre los directivos y sus equipos de trabajo (3.6), la coherencia entre lo que dicen y hacen los directivos (3.7), son los puntos que mas muestran debilidades

Es preocupante el resultado que presenta el reactivo que indaga por la independencia con que realizan las funciones los directivos con relación a sus amigos y grupos de interés particulares (3.4), en donde todos los niveles de cargo se muestran alineados

Los resultados de la categoría presentan un panorama de vacíos y debilidades en el liderazgo de los directivos en la gestión ética, mostrando en alerta amarilla un conjunto de reactivos muy importantes para la gestión ética, así como otros reactivos mostrando una alerta naranja

Análisis

Realizado el analisis de los resultados obtenido en el diagnostico se concluye que:

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA	 Sistema de Gestión de la Calidad <i>Alcaldía Santiago de Cali</i>
--	---	---

- Existen debilidades notorias en el desempeño de las funciones de los directivos, pues se percibe que no hay independencia de amigos y grupos de interés particulares.
- Debilidades en la coherencia de los Directivos entre lo que dicen y lo que hacen.
- Se percibe que la comunicación entre directivos y los demás servidores públicos no es clara, efectiva y oportuna

Propuesta

Con base en los resultados de las encuestas el ETC propone:

- Determinar dinámica de reuniones periódicas mandatorias de los directivos con todo el personal a su cargo, con el fin de retroalimentar sobre el desempeño de la gestión, comportamientos de los servidores públicos en la gestión y mejorar los canales de comunicación, logrando mayor acercamiento y sinergia de los directivos con los servidores públicos a su cargo.

CATEGORIA 4. Relaciones con los Servidores públicos

Diagnostico

Se realizaron un total de 365 encuesta de opinión, de las cuales se contestaron en su totalidad, de cuyo consolidado se puede concluir:

El 82% respondieron las preguntas de esta categoría 4, obteniendo una Calificación global del elemento de 65 puntos, que lo sitúa en proceso en desarrollo con algunos vacíos y debilidades en la franja amarilla.

En concordancia con casi todos las categorías analizadas, a excepción de la Categoría 2, es el nivel de Director quienes califican mejor (83 puntos), lo cual podría deberse a la falta de conocimiento del sentir de los servidores públicos a su cargo con el entorno en el que se desenvuelven en la administración municipal de Santiago de Cali referente a respeto por la opiniones, resolución de conflictos, participación y trabajo en equipo del servidor publico, salarios, proceso de investigación disciplinaria, entre otras, .

Análisis

Realizado el analisis de los resultados obtenido en el diagnostico se concluye que:

- En los Niveles Profesional y Oficial se presenta una evidente percepción de descontento en el trato igualitario de los servidores públicos, de igual manera de que no se garantiza la igualdad en la contratación y capacitación.

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA	 Sistema de Gestión de la Calidad <i>Alcaldía Santiago de Cali</i>
--	---	---

- Hay descontento general en la parte salarial, no se tiene en cuenta la experiencia y la formación, esto arroja que este nivel presente un estado notable de debilidad.

Propuesta

Con base en los resultados de las encuestas el ETC propone:

- Realizar actividades de integración tanto en el campo de formación (capacitación) como recreativas entre los diferentes niveles. Esto crea que haya entre los servidores públicos de la entidad una buena comunicación.
- Fortalecer los equipos de trabajo.
- Se propone divulgar la caracterización del proceso de comunicación y los procedimientos estandarizados que de él se derivan, los cuales están incorporándolos al modelo de operación por proceso de la entidad.
- Aplicar el modelo de comunicación, incluyendo a los gremios sindicales tanto oficial como público para que propicien a este gran numero de funcionarios en el proceso de comunicación.

CATEGORIA 5. Relaciones con los Contratistas y Proveedores

Diagnostico

Se realizaron un total de 365 encuestas de opinión que fueron respondidas en su totalidad. Más del 60% de los encuestados manifestaron no tener conocimiento sobre esta categoría que se refiere al proceso de contratación y relación con proveedores.

La calificación de esta categoría en forma general es de 54 puntos, lo cual la ubica en la franja Naranja, en el estado de notable debilidad

Analisis

Realizado el analisis de los resultados obtenidos en el diagnostico se concluye:

- Existe en la entidad un documento que establezca el Código de Ética, pero no ha sido suficientemente socializado, ni puesto en práctica para adelantar los procesos de contratación.

Propuesta

Con base en las encuestas realizada el ETC propone:

- Que el Comité de Ética se conforme, se visibilice y tenga una dinámica permanente de divulgación al interior de la entidad. Para esta categoría el nivel asistencial y oficial tienen muy poca relación con el tema y por ende requiere un mayor grado de intervención.

 <p>ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN</p>	<p>SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</p> <p>DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA</p>	 <p>Sistema de Gestión de la Calidad <i>Municipio Santiago de Cali</i></p>
---	--	---

- Se propone que el proceso de Adquisición de Bienes, Obras y Sevicias (contratación) que se encuentra documentado, sea difundido, de tal manera que se tenga accesibilidad al nivel interno de la entidad y externo hacia la comunidad para incrementa la percepción de transparencia.
- Aplicar el modelo de Gestion Ética haciendo énfasis en el nivel directivo para que mediante el ejemplo se irradie a los otros niveles.
- Se recomienda utilizar los canales de comunicación organizacional para implementar el modelo de Gestion Ética.
- Recomendamos que el nivel Directivo incorpore el componente Ético en su discurso, en su acción diaria y que en particular para este elemento se den las condiciones de transparencia y divulgación para que el tema sea accesible a todos los niveles.
- Se encontró una brecha porcentual muy alta entre el nivel de percepción que tiene el Directivo y el nivel asistencial y oficial frente al elemento ético, suponemos que se debe a la falta de conocimiento y a que no existen procesos inductivos en la Administración municipal de Santiago de Cali.

CATEGORIA 6. Relaciones con otras Entidades Públicas

Diagnostico

De un total de 365 encuestas de opinión y una vez analizado la información consolidada, podemos concluir:

El promedio general de la categoría (71 puntos) se sitúa en el nivel medio de franja amarilla, lo cual nos indica que las Relaciones con otras Entidades Públicas es percibida por sus servidores públicos en una conceptualización de débil desarrollo, con vacíos y debilidades que deben ser considerados en un Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética.

Es evidente una percepción muy diferenciada de la categoría entre los directivos y los demás niveles, con puntajes distanciados en más de 10 unidades. La percepción de los niveles no directivos, por el contrario, es muy similar.

Análisis

Realizado el análisis de los resultados obtenido en el diagnostico se concluye que:

- En los Niveles Profesional, Técnico Asesor y Oficial se presenta una evidente percepción de debilidades y vacios en el desarrollo de las relaciones con las otras entidades públicas
- En cuanto al nivel directivo la percepción por parte de este muestra gran satisfacción referente a las relaciones con las otras entidades públicas.

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA	 Sistema de Gestión de la Calidad <i>Alcaldía Santiago de Cali</i>
--	---	---

Propuesta

- Determinar un veedor municipal para que realice seguimiento a la aplicación de aplicación y funcionalidad de la Gestión Ética en la Administración Central y sus acciones

CATEGORIA 7. Relaciones con la Comunidad

Diagnostico

De un total de 365 encuestas de opinión y una vez analizado la información consolidada, podemos concluir:

El promedio general de la categoría (65 puntos) se sitúa en el nivel inferior de franja amarilla, lo cual nos indica que las Relaciones con la Comunidad es percibida por sus servidores públicos en una conceptualización de débil desarrollo, con vacíos y debilidades que deben ser considerados en un Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética.

Es evidente una percepción muy diferenciada de la categoría entre los directivos y los demás niveles, con puntajes distanciados en más de 10 unidades. La percepción de los niveles no directivos, por el contrario, es muy similar.

Análisis

Realizado el análisis de los resultados obtenido en el diagnostico se concluye que:

- En el nivel Directivo se observa una percepción favorable frente a las relaciones con la comunidad exceptuando el punto donde se mide la valoración positiva por parte de la comunidad referente a los servicios que ofrece la entidad a esta
- Y en el resto de niveles la percepción manifestada es que se reconoce el desarrollo de un trabajo que busca fortalecer estas relaciones pero que aun se presentan debilidades y vacios entre estas

Propuesta

- Realizar Encuesta de satisfacción de los usuarios por servicios misionales, con el fin de determinar fortalezas y debilidades en sus requerimientos, bajo muestra representativa de la población de Santiago de Cali e implementación de acciones a los hallazgos resultantes
- Generar mecanismos de retroalimentación periódica a la comunidad para rendir cuentas financieras y de cumplimiento con objetivo sociales

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA	 Sistema de Gestión de la Calidad <i>Alcaldía Santiago de Cali</i>
--	---	---

CATEGORIA 8. Relaciones con el Medio Ambiente

Diagnostico

De un total de 365 encuestas de opinión y una vez analizado la información consolidada, podemos concluir:

El promedio general de la categoría (61 puntos) se sitúa en el nivel inferior de franja amarilla, lo cual nos indica que las Relaciones con el Medio Ambiente es percibida por sus servidores públicos en una conceptualización de débil desarrollo, con vacíos y debilidades que deben ser considerados en un Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética.

Es evidente una percepción muy similar en todos los niveles de cargos de la entidad frente a este tipo de relaciones pues coinciden que se presenta debilidades y vacíos en el desarrollo de estas.

Análisis

Realizado el análisis de los resultados obtenido en el diagnostico se concluye que:

- El inconformismo se observa a nivel general en todos los niveles de cargos de la entidad en esta materia
- Los niveles Directivo, Profesional, Técnico y Asesor a pesar del inconformismo reconocen que se ha trabajado en algo para fortalecer las relaciones entre la entidad y el medio ambiente.
- Mientras que el nivel Oficial su inconformismo o desconocimiento es mayor pues manifiestan que la entidad se encuentra en un Estado de Debilidad en esta temática.

Propuesta

- Realizar capacitaciones a los servidores públicos enfocadas hacia el cuidado y protección del medio ambiente
- Generar campañas agresivas que motiven al ahorro de materiales y a la utilización de insumos no contaminantes (incluirla como política de contratación)

CATEGORIA 9. Construcción y Aplicación del Referente Ético

Diagnostico

Se realizaron un total de 365 encuestas de opinión que fueron respondidas en su totalidad.

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA	 Sistema de Gestión de la Calidad <i>Municipio Santiago de Cali</i>
--	---	--

La calificación de esta categoría en forma general es de 50 puntos, lo cual la ubica en la franja Naranja, en el estado de notable debilidad, vale la pena recalcar que es la categoría mas critica de todas las evaluadas

Análisis

Realizado el análisis de los resultados obtenido en el diagnostico se concluye que:

- El nivel directivo reconoce que a pesar de cumplir con un referente ético documental aun se encuentran debilidades y vacios en la aplicación de lo plasmado en el nivel documental.
- El resto de niveles (Profesional, Técnico, Asesor y Oficial) manifiesta una percepción de desconocimiento poca participación, socialización y aplicación a todo el referente ético de la entidad.

Propuesta

- Realizar una homologación de principios y valores éticos existentes en la Entidad, con el fin de lograr unificar conceptualización y sentir de la Administración Municipal de Santiago de Cali, obteniendo un nuevo Código de Ética
- Creación de acuerdos y compromiso éticos por áreas organizacionales, explicando metodología para su creación y generando participación de los servidores públicos en su construcción
- Convocatoria y funcionabilidad del Comité de Ética y establecimiento de funciones en acta, que permita identificar su rol en el planteamiento y seguimiento de acciones en pro de la Gestión Ética
- Elaboración y desarrollo de Plan de medios para la difusión de Código de Ética, que involucre actividades de tipo lúdico en un alto porcentaje y que de cobertura a todos los servidores públicos de la Entidad.
- Diseño de Código de Ética que sea practico y llamativo

Se anexa consolidado de Propuestas / Recomendaciones del Equipo Tecnico de Calidad por cada Categoría, de acuerdo al presente analisis de la información resultante (Ver anexo 5)

 ALCALDÍA DE SANTIAGO DE CALI <small>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN</small>	<p align="center">SISTEMA DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD</p> <p align="center">DIAGNÓSTICO PERCEPCION DE LA GESTION ETICA</p>	 <small>Sistema de Gestión de la Calidad Alcaldía Santiago de Cali</small>
--	--	--

ANEXOS:

- Anexo 1: Instrumentos de percepción de la gestión ética.
- Anexo 2: Tabla 1 Población y Tamaño de la muestra.
- Anexo 3: Características de la población.
- Anexo 4: Tabulación de percepción de la Gestión ética.
 - Resumen Administración Central Municipal.
 - Resumen Centro Educativos.
- Anexo 5: Propuestas.

Anexo 1. Instrumento de Percepción de la Gestión Ética



MODELO DE INSTRUMENTO PARA ENTIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL NOMBRE DE LA ENTIDAD INSTRUMENTO DE PERCEPCIÓN SOBRE LA GESTIÓN ÉTICA

Usted ha sido seleccionado(a) conjuntamente con otros servidores públicos de la entidad, como representante de la misma para suministrar la información necesaria que nos permita elaborar un Diagnóstico Ético de la Organización, con el fin de iniciar un proceso de Fortalecimiento Institucional orientado hacia la Integridad, la Eficiencia y la Transparencia. Sus respuestas serán muy valiosas e importantes para lograr una buena evaluación, por lo cual le solicitamos su cooperación para responder de manera **FRANCA** y **SINCERA** cada una de las 66 afirmaciones del presente Instrumento.

El Instrumento consta de un instructivo y una encuesta de tres páginas. Por favor termine de leer cuidadosamente las instrucciones antes de proceder al diligenciamiento de la encuesta, y siga las indicaciones correspondientes. Tenga presente que las respuestas son estrictamente personales.

INSTRUCCIONES

El formulario tiene un encabezado en donde usted debe marcar con una **X** el nivel jerárquico del cargo para el que ha sido contratado por parte de la entidad. Está subdividido en nueve secciones temáticas, cada una de las cuales tiene un conjunto de afirmaciones sobre la manera como operan en la entidad algunos de los aspectos relacionados con el tema concreto de la respectiva Sección, con excepción de la primera, cuyas afirmaciones se refieren a los valores y principios a los que Usted le da relevancia como Servidor Público. Cada afirmación presenta seis alternativas de respuesta. Lea detenidamente cada afirmación, reflexione para que pueda traer a su mente situaciones o hechos que le permitan emitir un juicio, y marque con una **X** la opción con la que usted más se identifica, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Marque **Muy en desacuerdo** cuando considere que la afirmación está totalmente alejada de la realidad de la entidad.
- Marque **Más en desacuerdo** que de acuerdo si opina que la afirmación expresa algo que a veces ocurre en la entidad.
- Marque **Ni de acuerdo ni en desacuerdo** cuando piense que lo que dice la afirmación se presenta en la entidad en forma discontinua y/o sólo en algunas áreas.
- Marque **Más de acuerdo** que en desacuerdo si considera que la afirmación da cuenta de algo que ocurre con frecuencia en la entidad.
- Marque **Muy de acuerdo** cuando considere que la afirmación expresa algo que decididamente está incorporado a la manera de ser de la entidad.
- Marque **No sabe** en el caso de que la afirmación hable de un tema o asunto en el que usted definitivamente no puede opinar porque no tiene ninguna clase de información al respecto.

En cada fila sólo deberá marcar una opción. Una vez diligenciada la encuesta en su totalidad, por favor entréguela en el menor tiempo posible a la persona responsable del proceso.

POR FAVOR, NO DEJE DE MARCAR NINGUNA AFIRMACIÓN

¡Muchas gracias por su colaboración!

¹ Modelo de Gestión ética para las Entidades del Estado – página 118

NOMBRE DE LA ENTIDAD		Muy en desacuerdo	Más en desacuerdo que de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Más de acuerdo que en desacuerdo	Muy de acuerdo	No sabe
INSTRUMENTO DE PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ÉTICA							
Nivel del cargo de quien responde la encuesta: Directivo___ Asesor___ Profesional___ Técnico___ Asistencial___ FECHA: Día___ Mes___ Año___ HOJA 1							
1. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES							
1.1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.						
1.2	En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular.						
1.3	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía.						
1.4	En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado.						
1.5	Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público.						
1.6	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.						
2. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS EN LA ENTIDAD En esta entidad:							
Las afirmaciones que siguen a continuación, se refieren a la percepción que usted tiene sobre lo que ocurre en su entidad							
2.1	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público.						
2.2	Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.						
2.3	Todos los servidores públicos son honrados.						
2.4	En el desempeño de su cargo, los servidores públicos no tienen actuaciones por fuera de la ética.						
2.5	Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades.						
2.6	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios.						
2.7	Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados.						
2.8	Son muy raros los casos de corrupción.						
2.9	Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la entidad son honestos y transparentes.						
	Cuando se conoce de actuaciones de algún servidor público en contra de la ley, la entidad lo denuncia ante los organismos competentes.						
3. LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTIÓN ÉTICA En esta entidad:							
3.1	Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos.						
3.2	Las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o de los públicos con los cuales la entidad tiene responsabilidades.						
3.3	La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la entidad es clara, efectiva y oportuna.						
3.4	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.						
3.5	Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que la entidad ha adoptado.						
3.6	Los directivos practican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo.						
3.7	Es una característica de los directivos la coherencia entre lo que dicen y lo que hacen						

INSTRUMENTO DE PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ÉTICA		Muy en desacuerdo	Más en desacuerdo que de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Más de acuerdo que en desacuerdo	Muy de acuerdo	No sabe
HOJA 2							
4. RELACIONES CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS		En esta entidad:					
4.1	Los sistemas de contratación, salario y Seguridad Social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la ley.						
4.2	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación.						
4.3	Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación.						
4.4	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.						
4.5	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores.						
4.6	Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia.						
4.7	Se promueve el trabajo en equipo y la participación del servidor público en la vida institucional.						
4.8	Para resolver los conflictos se acude a los principios y valores éticos de la entidad y al diálogo como mecanismo básico de solución.						
4.9	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos.						
5. RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES		En esta entidad:					
5.1	La selección de los contratistas y proveedores de la entidad se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes.						
5.2	El criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de la mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos.						
5.3	A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.						
5.4	En los procesos de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultados se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general.						
5.5	Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.						
5.6	Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.						
5.7	Se respetan y cumplen integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.						
5.8	A los contratistas y proveedores se les hace auditoría para evaluar la calidad de los servicios, los productos objeto del Contrato y el cumplimiento del mismo.						
6. RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS		En esta entidad:					
6.1	Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con las cuales se dan relaciones en el ejercicio de la Misión Institucional.						
6.2	Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario.						
6.3	Se comparte con otras Entidades públicas las experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes y honestas en el ejercicio de su función.						
6.4	La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable.						
6.5	La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna.						

INSTRUMENTO DE PERCEPCIÓN DE LA GESTIÓN ÉTICA		Muy en desacuerdo	Más en desacuerdo que de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Más de acuerdo que en desacuerdo	Muy de acuerdo	No sabe
HOJA 3							
7. RELACIONES CON LA COMUNIDAD		En esta entidad:					
7.1	Se cuenta con un proceso institucional para garantizar la participación ciudadana tanto en la formulación del Plan de Desarrollo como en la veeduría sobre su ejecución.						
7.2	Se tienen y aplican mecanismos para garantizar la participación activa de la comunidad en la vigilancia o veeduría de su gestión.						
7.3	Los proyectos que se ejecutan para mejorar las condiciones de vida de la comunidad han sido diseñados consultando el interés de los beneficiarios.						
7.4	La ejecución del Plan de Desarrollo y/o de inversiones se traduce en servicios de calidad para la comunidad.						
7.5	Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades.						
7.6	Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la entidad.						
7.7	Se promueve y garantiza la comunicación de doble vía con la comunidad.						
7.8	Se coopera con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público.						
7.9	En atención a la transparencia, se rinden cuantas en forma periódica a la comunidad sobre la realidad financiera y el cumplimiento de los objetivos sociales.						
8. RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE		En esta entidad:					
8.1	Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.						
8.2	Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente.						
8.3	Se desarrollan actividades de formación y capacitación de sus servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente.						
8.4	Se coopera con la comunidad y con otras instituciones en planes o proyectos para proteger el medio ambiente.						
8.5	Se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.						
9. CONTRUCCIÓN Y APLICACIÓN DEL REFERENTE ÉTICO		En esta entidad:					
9.1	Existen valores compartidos en la entidad que se han venido generando de manera informal.						
9.2	Existe un Código de Ética o un Documento sobre Valores y Principios Éticos de la entidad (Si responde "No sabe", "Muy en desacuerdo" o "más en desacuerdo que de acuerdo", deje sin responder las que siguen a continuación).						
9.3	Este Código y/o Decálogo fue elaborado mediante el diálogo y la participación de empleados y directivos.						
9.4	El Código de ética se adoptó con la participación de representantes de las principales dependencias y unidades de la entidad.						
9.5	Se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el Código de Ética en todas las dependencias y unidades.						
9.6	Existe un Comité que promueve el cumplimiento del Código de Ética de la entidad.						
9.7	Los conflictos se resuelven según el Código de Ética.						

Anexo 2. Tabla 1. Población y tamaño de la muestra

PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU	PO	MU
10	10	41	38	72	61	103	82	134	100	165	116	196	131
11	11	42	38	73	62	104	83	135	101	166	117	197	132
12	12	43	39	74	63	105	83	136	101	167	117	198	133
13	13	44	40	75	63	106	84	137	102	168	118	199	134
14	14	45	41	76	64	107	84	138	102	169	119	200	140
15	15	46	42	77	65	108	85	138	103	170	119	225	
16	16	47	42	78	65	109	86	140	103	171	120	226	150
17	17	48	43	79	66	110	86	141	104	172	120	250	
18	18	49	44	80	67	111	87	142	104	173	121	251	160
19	19	50	45	81	68	112	87	143	105	174	121	275	
20	20	51	46	82	68	113	88	144	105	175	121	276	170
21	20	52	46	83	69	114	89	145	106	176	122	300	
22	21	53	47	84	70	115	89	146	107	177	122	301	180
23	22	54	48	85	70	116	90	147	107	178	123	325	
24	23	55	49	86	71	117	90	148	108	179	123	326	190
25	24	56	49	87	72	118	91	149	108	180	124	350	
26	25	57	50	88	72	119	92	150	109	181	124	351	200
27	26	58	51	89	73	120	92	151	109	182	125	375	
28	27	59	52	90	74	121	93	152	110	183	125	376	210
29	28	60	53	91	74	122	93	153	110	184	126	400	
30	28	61	53	92	75	123	94	154	110	185	126	401	218
31	29	62	54	93	76	124	94	155	111	186	127	500	
32	30	63	55	94	76	125	95	156	111	187	127	501	235
33	31	64	55	95	77	126	96	157	112	188	128	600	
34	32	65	56	96	77	127	96	158	112	189	128	601	249
35	33	66	58	97	78	128	97	159	113	190	128	700	
36	33	67	58	98	79	129	97	160	113	191	129	701	260
37	34	68	58	99	79	130	98	161	114	192	129	800	
38	35	69	59	100	80	131	98	162	114	193	130	801	270
39	36	70	60	101	81	132	99	163	115	194	130	900	
40	37	71	61	102	82	133	99	164	115	195	131	900	278

Población y tamaño de la muestra seleccionada para la Administración Central Municipal

PO	MU	PO	MU	PO	MU
1001-1500	307	4001-5000	357	10001-11000	372
1501-2000	323	5001-6000	361	11001-12000	373
2001-2500	334	6001-7000	365	12001-13000	374
2501-3000	341	7001-8000	367	13001-14000	375
3001-3500	347	8001-9000	369	14001-15000	376
3501-4000	351	9001-10000	371	15001-16000	377

Tabla No. 2. Población y tamaño de la muestra

Población y tamaño de la muestra seleccionada para Instituciones Educativas

CARACTERISTICA DE LA POBLACION	TOTAL POBLACIÓN	MUESTRA
POBLACION SIN CARRERA ESPECIAL	2034	334

POBLACIÓN CARRERA ESPECIAL (DOCENTES Y PLANTA ADMINISTRATIVA CENTROS EDUCATIVOS)	7607	367
--	------	-----

DPTO ADTVO DE HACIENDA		MUESTRA	
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE	SERV. PUBL.
DIRECTIVO	6		1
ASESOR	4		1
PROFESIONAL	52		8
TECNICO	13		3
ASISTENCIAL	37		6
OFICIAL	8		1
COMISIÓN POR FUERA	1		
TOTAL	0	5,95%	0

DAGMA		MUESTRA	
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE	SERV. PUBL.
DIRECTIVO	1		
ASESOR	1		
PROFESIONAL	4		1
TECNICO	1		
ASISTENCIAL	9		2
OFICIAL	7		1
COMISIÓN POR FUERA	0		
TOTAL	0	1,13%	0

CONTROL DISCIPLINARIO		MUESTRA	
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE	SERV. PUBL.
DIRECTIVO	1		
ASESOR	0		
PROFESIONAL	6		1
TECNICO	0		
ASISTENCIAL	4		1
OFICIAL	1		
COMISIÓN POR FUERA	0		
TOTAL	0	0,59%	0

DESARROLLO ADMINISTRATIVO		MUESTRA	
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE	SERV. PUBL.
DIRECTIVO	3		1
ASESOR	0		
PROFESIONAL	42		8
TECNICO	13		2
ASISTENCIAL	59		10
OFICIAL	38		4
COMISIÓN POR FUERA	0		
TOTAL	0	7,62%	0

DPTO ADTVO DE PLANEACION		MUESTRA	
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE	SERV. PUBL.
DIRECTIVO	4		1
ASESOR	1		
PROFESIONAL	32		6
TECNICO	13		2
ASISTENCIAL	17		2
OFICIAL	10		2
COMISIÓN POR FUERA	0		
TOTAL	0	3,79%	0

DESPACHO ALCALDE		MUESTRA	
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE	SERV. PUBL.
DIRECTIVO	1		
ASESOR	11		2
PROFESIONAL	5		1
TECNICO	0		
ASISTENCIAL	6		1
OFICIAL	9		1
COMISIÓN POR FUERA	0		
TOTAL	0	1,57%	0

CONTROL INTERNO		MUESTRA	
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE	SERV. PUBL.
DIRECTIVO	1		
ASESOR	0		
PROFESIONAL	3		1
TECNICO	1		
ASISTENCIAL	3		
OFICIAL	0		
COMISIÓN POR FUERA	0		
TOTAL	0	0,39%	0

DIRECCIÓN JURÍDICA		MUESTRA	
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE	SERV. PUBL.
DIRECTIVO	2		
ASESOR	13		2
PROFESIONAL	7		1
TECNICO	0		
ASISTENCIAL	4		1
OFICIAL	3		1
COMISIÓN POR FUERA	2		
TOTAL	0	1,52%	0

INFRAESTRUCTURA Y VALORIZACIÓN		MUESTRA	
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE	SERV. PUBL.
DIRECTIVO	2		1
ASESOR	0		
PROFESIONAL	13		2
TECNICO	10		2
ASISTENCIAL	9		1
OFICIAL	111		18
COMISIÓN POR FUERA	0		
TOTAL	0	7,13%	0

CULTURA Y TURISMO		MUESTRA	
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE	SERV. PUBL.
DIRECTIVO	3		1
ASESOR	0		
PROFESIONAL	8		1
TECNICO	3		
ASISTENCIAL	8		1
OFICIAL	20		4
COMISIÓN POR FUERA	0		
TOTAL	0	2,06%	0

SECRETARIA DE EDUCACIÓN		MUESTRA	
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE	SERV. PUBL.
DIRECTIVO	5		1
ASESOR	0		
PROFESIONAL	12		3
TECNICO	6		1
ASISTENCIAL	11		3
OFICIAL	72		9
COMISIÓN POR FUERA	0		
TOTAL	0	5,21%	0

SECRETARIA DE GOBIERNO		MUESTRA	
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE	SERV. PUBL.
DIRECTIVO	3		1
ASESOR	0		
PROFESIONAL	86		16
TECNICO	26		5
ASISTENCIAL	96		15
OFICIAL	37		8
COMISIÓN POR FUERA	1		
TOTAL	0	12,24%	0

SECRETARIA DE SALUD PUBLICA		MUESTRA	
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE	SERV. PUBL.
DIRECTIVO	4		1
ASESOR	1		
PROFESIONAL	84		15
TECNICO	96		15
ASISTENCIAL	43		12
OFICIAL	90		15
COMISIÓN POR FUERA	1		
TOTAL	0	15,68%	0

BIENESTAR SOCIAL		MUESTRA	
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE	SERV. PUBL.
DIRECTIVO	1		1
ASESOR	0		
PROFESIONAL	41		8
TECNICO	3		1
ASISTENCIAL	23		3
OFICIAL	30		3
COMISIÓN POR FUERA	0		
TOTAL	0	4,82%	0

DEPORTE Y RECREACIÓN		MUESTRA	
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE	SERV. PUBL.
DIRECTIVO	1		
ASESOR	1		
PROFESIONAL	9		1
TECNICO	5		
ASISTENCIAL	12		2
OFICIAL	110		20
COMISIÓN POR FUERA	0		
TOTAL	0	6,78%	0

SECRETARIA DE EDUCACION		MUESTRA	
CARRERA ESPECIAL	CANTIDAD	PORCENTAJE	SERV. PUBL.
DIRECTIVO	31		8
CONSEJERO	43		8
COORDINADOR	327		30
RECTOR	89		10
DOCENTE	2721		120
DOC. JARDINERO	116		10
MAESTRO	1566		50
PROFESOR	1614		50
MEDICO GRAL	1		
ODONTÓLOGO	1		
OPERATIVO	10		
PROF. ESPECIAL	5		
PROF. UNIVERSITARIO	35		8
AUX. ADMIN.ASIST	319		30
AUX. ADM	15		3
AUX. SERV. GRAL	491		30
CELADOR	216		10
CONDUCTOR	7		
TOTAL	0	100,00%	0

SECRETARIA DE TRANSITO		MUESTRA	
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE	SERV. PUBL.
DIRECTIVO	1		
ASESOR	0		
PROFESIONAL	22		8
TECNICO	7		
ASISTENCIAL	281		40
OFICIAL	20		6
COMISIÓN POR FUERA	0		
TOTAL	0	16,27%	0

SECRETARIA DE VIVIENDA		MUESTRA	
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE	SERV. PUBL.
DIRECTIVO	4		1
ASESOR	0		
PROFESIONAL	16		4
TECNICO	5		
ASISTENCIAL	4		
OFICIAL	8		2
COMISIÓN POR FUERA	0		
TOTAL	0	1,82%	0

SECRETARIA GENERAL		MUESTRA	
NIVEL	CANTIDAD	PORCENTAJE	SERV. PUBL.
DIRECTIVO	1		
ASESOR	1		
PROFESIONAL	12		2
TECNICO	2		
ASISTENCIAL	28		6
OFICIAL	19		2
COMISIÓN POR FUERA	0		
TOTAL	0	3,10%	0

ALCALDIA DE SANTIAGO DE CALI - DISTRIBUCION PORCENTAL
POBLACION SIN CARRERA ESPECIAL Y POBLACION CARRERA ESPECIAL (Docentes y Planta Centros Educactivos)
Muestra población para aplicación de Diagnóstico de ética.
Octubre de 2008

ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI
DIAGNOSTICO DE GESTION ETICA
Agosto de 2008

INSTRUMENTO DE PERCEPCION DE LA GESTION ETICA POR NIVEL DE CARGO		DIRECTIVO		PROFESIONAL		TECNICO		ASISTENCIAL		OFICIAL		TOTAL GNERAL		PUNTAJE PROMEDIO EN % DE CUMPLIMIENTO	CATEGORIZACION DE LA CALIFICCION
		PUNTAJE Y OPACIDAD POR NIVEL										P	O		
		P	O	P	O	P	O	P	O	P	O				
I. PRINCIPIOS Y VALORES ETICOS PERSONALES		P	O	P	O	P	O	P	O	P	O	P	O		
1.1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.	70	0,0	483	0,0	163	0,0	556	0,5	485	0,5	1757	1,0	97	EXCELENTE
1.2	En el Ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular	69	0,0	476	0,5	160	0,0	533	0,5	444	3,0	1682	4,0	93	EXCELENTE
1.3	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía.	70	0,0	483	0,0	165	0,0	556	0,5	492	0,0	1766	0,5	97	EXCELENTE
1.4	En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado.	69	0,0	421	2,5	135	0,0	425	4,5	379	6,5	1429	13,5	81	EXCELENTE
1.5	Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas desarticulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público.	69	0,0	474	0,0	162	0,0	505	1,5	434	2,5	1644	4,0	91	EXCELENTE
1.6	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.	69	0,0	480	0,0	164	0,0	552	0,0	487	0,5	1752	0,5	96	EXCELENTE
2. PRINCIPIOS Y VALORES ETICOS EN LA ENTIDAD: Las afirmaciones que siguen a continuación, se refieren ala percepción que usted tiene sobre lo que ocurre en su entidad															
2.1	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público.	61	0,0	320	2,0	116	0,0	405	2,0	332	5,5	1234	9,5	69	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
2.2	Todos los Servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.	41	0,5	270	7,0	100	1,0	342	4,0	291	5,5	1044	18,0	60	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
2.3	Todos los Servidores Públicos son honrados.	38	1,0	243	12,0	65	6,5	295	8,0	204	17,5	845	45,0	53	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
2.4	En el desempeño de su cargo, los servidores públicos no tienen actuaciones por fuera de la ética.	51	0,0	275	10,5	93	3,0	318	11,5	252	13,5	989	38,5	61	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
2.5	Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades	56	0,0	315	3,5	125	0,0	427	0,5	368	3,0	1291	7,0	72	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
2.6	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios	29	2,0	230	11,5	77	4,5	278	11,0	204	17,5	818	46,5	51	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
2.7	Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados.	31	2,0	268	9,0	109	0,5	351	7,5	303	7,5	1062	26,5	63	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
2.8	Son muy raros los casos de corrupción	31	1,5	228	10,0	78	2,5	276	9,0	185	18,0	798	41,0	49	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
2.9	Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la entidad son honestos y transparentes.	45	0,5	264	7,0	89	2,0	316	9,0	284	8,0	998	26,5	59	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
2.10	Cuando se conoce de actuaciones de algún servidor público en contra de la ley, la entidad lo denuncia ante los organismos competentes.	42,56	0,8	268	8,1	95	2,2	334,22	6,9	269	10,7	1009	28,7	60	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD

ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI
DIAGNOSTICO DE GESTION ETICA
Agosto de 2008

3. LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTION ETICA En esta Entidad:															
3.1	Los Directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos	57	0,0	301	1,5	122	0,0	374	3,0	335	6,0	1189	10,5	67	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
3.2	Las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o de los públicos con los cuales la entidad tiene responsabilidades.	62	0,0	311	0,5	118	0,0	378	5,5	311	6,0	1180	12,0	67	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
3.3	La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la entidad es clara, efectiva y oportuna	53	0,5	286	0,5	112	0,0	366	0,0	325	4,0	1142	5,0	63	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
3.4	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.	51	1,0	247	6,0	103	3,0	316	6,5	251	11,0	968	27,5	57	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
3.5	Los Estilos de Dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que la entidad ha adoptado.	58	0,5	302	1,5	101	1,0	378	3,0	297	9,0	1136	15,0	65	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
3.6	Los directivos practican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo.	57	0,5	300	1,5	121	0,0	407	1,0	340	3,5	1225	6,5	68	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
3.7	Es una característica de los directivos la coherencia entre lo que dicen y lo que hacen.	52	0,5	276	3,5	118	0,5	355	6,0	259	11,0	1060	21,5	62	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
4. RELACIONES CON LOS SERVIDORES PUBLICOS En esta Entidad:															
4.1	Los sistemas de contratación, salario y Seguridad Social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la ley	66	0,0	366	3,5	135	0,5	409	9,5	300	13,5	1276	27,0	76	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
4.2	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación.	67	0,0	358	4,0	145	1,0	427	7,0	316	9,0	1313	21,0	76	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
4.3	Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación.	59	0,0	282	1,5	128	0,0	356	2,0	275	5,5	1100	9,0	62	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
4.4	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.	51	0,5	266	1,0	89	0,5	303	6,0	239	11,0	948	19,0	55	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
4.5	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores	66	0,0	273	12,5	111	2,0	325	13,0	258	16,0	1033	43,5	64	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
4.6	Los Salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia	45	0,0	276	0,0	88	0,0	376	2,0	231	12,5	1016	14,5	58	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
4.7	Se promueve el trabajo en equipo y la participación del servidor público en la vida institucional.	58	0,0	309	0,5	122	0,0	402	1,0	318	5,0	1209	6,5	67	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
4.8	Para resolver los conflictos se acude a los principios y valores éticos de la entidad y al diálogo como mecanismo básico de solución.	56	0,0	262	6,0	109	1,0	381	5,0	279	11,0	1087	23,0	64	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
4.9	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos.	54	0,5	297	1,5	107	1,5	401	0,5	276	11,0	1135	15,0	65	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES

ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI
DIAGNOSTICO DE GESTION ETICA
Agosto de 2008

5. RELACIONES CON LOS CONTRATISTA Y PROVEEDORES En esta Entidad:															
5.1	La Selección de los Contratistas y proveedores de la entidad se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes.	58	0,5	259	7,5	90	3,0	246	17,0	137	25,5	790	53,5	51	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
5.2	El criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de la mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos.	52	1,0	248	7,5	90	3,5	242	17,5	144	25,0	776	54,5	50	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
5.3	A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.	54	0,5	264	9,5	103	3,5	297	14,5	211	18,5	929	46,5	58	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
5.4	En los procesos de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultados se informan a los particulares del proceso y a la comunidad en general.	54	1,0	283	9,0	98	4,0	242	19,5	151	25,0	828	58,5	54	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
5.5	Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.	44	1,5	208	17,0	64	7,0	203	23,5	150	27,0	669	76,0	46	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
5.6	Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir el soborno, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.	51	1,0	238	14,0	73	7,0	280	19,5	177	23,5	819	65,0	55	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
5.7	Se respetan y cumplen integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.	55	1,0	291	10,0	94	5,5	298	16,5	178	26,0	916	59,0	60	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
5.8	A los contratistas y proveedores se les hace auditoria para evaluar la calidad de los servicios, los productos objeto del Contrato y el cumplimiento del mismo.	54	1,0	293	8,0	88	4,0	279	15,5	192	21,5	906	50,0	58	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
6. RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES PUBLICAS En esta Entidad:															
6.1	Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con los cuales se dan relaciones en el ejercicio de la Misión Institucional.	61	0,5	289	10,0	114	2,0	379	7,5	203	24,0	1046	44,0	65	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
6.2	Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario.	62	0,5	270	13,0	116	2,0	468	14,0	306	20,5	1222	50,0	78	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
6.3	Se Comparte con otras Entidades públicas las experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes y honestas en el ejercicio de su función.	59	0,5	255	12,0	86	5,0	308	15,0	236	21,0	944	53,5	61	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
6.4	La información que se entrega a otras instituciones en veraz y confiable.	62	0,5	337	7,5	131	1,5	532	6,5	324	22,5	1386	38,5	85	EXCELENTE
6.5	La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna.	66	0,0	299	12,5	97	5,0	366	9,5	215	23,0	1043	50,0	66	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES

ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI
DIAGNOSTICO DE GESTION ETICA
Agosto de 2008

7. RELACIONES CON LA COMUNIDAD En esta Entidad:															
7.1	Se cuenta con un proceso institucional para garantizar la participación ciudadana tanto en la formulación del Plan de Desarrollo como en la veeduría sobre su ejecución.	62	0,5	304	9,5	113	1,5	371	8,5	305	12,5	1155	32,5	69	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
7.2	Se tienen y aplican mecanismos para garantizar la participación activa de la comunidad en la vigilancia o veeduría de su gestión,	63	0,5	314	7,5	100	2,5	370	8,0	308	10,5	1155	29,0	69	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
7.3	Los proyectos que se ejecutan para mejorar las condiciones de vida de la comunidad han sido diseñados consultando el interés de los beneficiarios.	56	1,0	288	8,5	95	4,0	323	13,0	269	12,0	1031	38,5	63	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
7.4	La Ejecución del Plan de de Desarrollo y/o de inversiones se traduce en servicios de calidad para la comunidad.	59	1,0	323	5,5	121	1,5	378	9,0	291	13,0	1172	30,0	70	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
7.5	Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades.	56	0,5	282	5,0	111	2,0	410	2,5	279	10,0	1138	20,0	66	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
7.6	Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la entidad.	43	0,5	291	4,5	101	1,5	350	6,5	270	12,0	1055	25,0	62	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
7.7	Se promueve y garantiza la comunicación de doble vía con la comunidad	56	0,5	282	8,0	102	2,5	348	9,5	224	19,0	1012	39,5	62	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
7.8	Se coopera con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público.	56	0,5	290	8,0	101	3,0	351	12,5	248	17,5	1046	41,5	65	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
7.9	En atención a la transparencia, se rinden cuentas periódicas a la comunidad sobre la realidad financiera y el cumplimiento de los objetivos sociales.	59	0,5	308	6,5	109	3,0	306	15,5	197	21,5	979	47,0	62	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
8. RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE En esta Entidad:															
8.1	Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.	50	0,5	335	5,5	85	4,0	358	10,0	272	11,5	1100	31,5	66	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
8.2	Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente.	52	0,0	297	5,0	116	0,5	325	10,5	273	12,0	1063	28,0	63	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
8.3	Se desarrollan actividades de formación y capacitación de sus servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente..	50	0,0	293	5,0	92	2,0	327	8,0	237	10,5	999	25,5	59	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
8.4	Se coopera con la comunidad y con otras instituciones en planes o proyectos para proteger el medio ambiente.	54	0,0	266	10,0	103	3,0	342	10,0	245	13,0	1010	36,0	61	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
8.5	Se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.	51	0,0	261	8,5	76	4,5	313	7,5	237	14,0	938	34,5	57	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD

ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI
DIAGNOSTICO DE GESTION ETICA
Agosto de 2008

9. CONSTRUCCION Y APLICACIÓN DEL REFERENTE ETICO En esta Entidad:															
9.1	Existen valores compartidos en la entidad que se han venido generando de manera informal.	51	1,0	293	9,5	92	4,5	345	12,5	210	21,0	991	48,5	63	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
9.2	Existe un Código de Ética o un Documento sobre Valores y Principios Éticos de la Entidad (Si responde "No sabe", "Muy en desacuerdo" o "más en desacuerdo que de acuerdo", deje sin responder las que siguen a continuación).	59	1,0	301	12,0	112	4,0	338	15,5	205	24,0	1015	56,5	66	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
9.3	Este Código y/o Decálogo fue elaborado mediante el diálogo y la participación de empleados y directivos.	57	0,0	203	15,5	63	5,5	261	13,5	155	23,0	739	57,5	48	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
9.4	El Código de Ética se adoptó con la participación de representantes de las principales dependencias y unidades de la entidad.	59	0,0	179	19,5	56	6,5	235	16,5	148	22,0	677	64,5	45	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
9.5	Se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el Código de Ética en todas las dependencias y unidades.	32	1,5	188	15,0	56	7,0	266	12,5	188	16,5	730	52,5	47	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
9.6	Existe un Comité que promueva el cumplimiento del Código de Ética de la entidad.	44	1,0	177	17,5	44	8,0	245	17,5	141	23,5	651	67,5	44	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
9.7	Los conflictos se resuelven según el Código de Ética.	28	2,0	145	18,5	48	7,5	218	19,0	110	25,0	549	72,0	37	SITUACION SEVERAMENTE CRITICA
TOTAL ENCUESTAS		14		98		34		116		103				365	
TOTAL FACTOR DE OPACIDAD			34		471		165		582				1252		

Anexo 4. Tabulación instrumento de percepción de la Gestión ética opción de respuesta.

Resumen por niveles jerárquicos

Administración Central Municipal

Agosto de 2008

I. PRINCIPIOS Y VALORES ETICOS PERSONALES		RESPUESTAS POR NIVEL					
		DIRE	PROF	TECN	ASIST	OFICI	GENER
1.1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.	100	99	96	96	95	97
1.2	En el Ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular	99	98	94	92	89	93
1.3	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía.	100	99	97	96	96	97
1.4	En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado.	99	88	79	76	79	81
1.5	Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas desarticulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público.	99	97	95	88	86	91
1.6	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.	99	98	96	95	95	96
2. PRINCIPIOS Y VALORES ETICOS EN LA ENTIDAD:							
Las afirmaciones que siguen a continuación, se refieren a la percepción que usted tiene sobre lo que ocurre en su entidad							
2.1	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público.	87	67	68	71	68	69
2.2	Todos los Servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.	61	59	61	61	60	60
2.3	Todos los Servidores Públicos son honrados.	58	57	47	55	48	53
2.4	En el desempeño de su cargo, los servidores públicos no tienen actuaciones por fuera de la ética.	73	63	60	61	56	61
2.5	Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades	80	67	74	74	74	72
2.6	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios	48	53	52	53	48	51
2.7	Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados.	52	60	65	65	63	63
2.8	Son muy raros los casos de corrupción	50	52	50	52	44	49
2.9	Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la entidad son honestos y transparentes.	67	58	56	59	60	59
2.10	Cuando se conoce de actuaciones de algún servidor público en contra de la ley, la entidad lo denuncia ante los organismos competentes.	65	60	60	61	58	60
3. LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTION ETICA En esta Entidad:							
3.1	Los Directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos	81	62	72	66	69	67
3.2	Las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o de los públicos con los cuales la entidad tiene responsabilidades.	89	64	69	68	64	67
3.3	La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la entidad es clara, efectiva y oportuna	79	59	66	63	66	63
3.4	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.	78	54	66	58	55	57
3.5	Los Estilos de Dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que la entidad ha adoptado.	86	63	61	67	63	65
3.6	Los directivos practican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo.	84	62	71	71	68	68
3.7	Es una característica de los directivos la coherencia entre lo que dicen y lo que hacen.	77	58	70	65	56	62

Anexo 4. Tabulación instrumento de percepción de la Gestión ética opción de respuesta.

Resumen por niveles jerárquicos

Administración Central Municipal

Agosto de 2008

4. RELACIONES CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS En esta Entidad:									
4.1	Los sistemas de contratación, salario y Seguridad Social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la ley	94	77	81	77	67	76		
4.2	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación.	96	76	88	78	67	76		
4.3	Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación.	84	58	75	62	56	62		
4.4	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.	76	55	53	55	52	55		
4.5	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores	94	64	69	63	59	64		
4.6	Los Salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia	64	56	52	66	51	58		
4.7	Se promueve el trabajo en equipo y la participación del servidor público en la vida institucional.	83	63	72	70	65	67		
4.8	Para resolver los conflictos se acude a los principios y valores éticos de la entidad y al diálogo como mecanismo básico de solución.	80	57	66	69	61	64		
4.9	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos.	80	62	66	69	60	65		
5. RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES En esta Entidad:									
5.1	La Selección de los Contratistas y proveedores de la entidad se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes.	86	57	58	50	35	51		
5.2	El criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de la mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos.	80	55	59	49	37	50		
5.3	A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.	80	60	68	59	50	58		
5.4	En los procesos de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultados se informan a los particulares del proceso y a la comunidad en general.	83	64	65	50	39	54		
5.5	Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.	70	51	47	44	39	46		
5.6	Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir el soborno, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.	78	57	54	58	45	55		
5.7	Se respetan y cumplen integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.	85	66	66	60	46	60		
5.8	A los contratistas y proveedores se les hace auditoria para evaluar la calidad de los servicios, los productos objeto del Contrato y el cumplimiento del mismo.	83	65	59	56	47	58		
6. RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS En esta Entidad:									
6.1	Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con las cuales se dan relaciones en el ejercicio de la Misión Institucional.	90	66	71	70	51	65		
6.2	Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario.	92	64	73	92	74	78		
6.3	Se Comparte con otras Entidades públicas las experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes y honestas en el ejercicio de su función.	87	59	59	61	58	61		
6.4	La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable.	92	74	81	97	80	85		
6.5	La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna.	94	70	67	69	54	66		

Agosto de 2008

365

ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI
DIAGNOSTICO DE GESTION ETICA
 Agosto de 2008

RESUMEN POR NIVEL DE CARGO Y GENERAL									
% SEGUN No. ENCUESTAS APLICADAS:	4%	27%	9%	32%	28%	100%			
NIVELES:	DIRE	PROF	TECN	ASIST	OFICI	GENER			
CATEGORIA 1. PRINCIPIOS Y VALORES ETICOS PERSONALES	99	96	93	91	90	93			
	100	99	96	96	95	97			
	99	98	94	92	89	93			
	100	99	97	96	96	97			
	99	88	79	76	79	81			
	99	97	95	88	86	91			
	99	98	96	95	95	96			
CATEGORIA 2. PRINCIPIOS Y VALORES ETICOS EN LA ENTIDAD	64	59	59	61	58	60			
	87	67	68	71	68	69			
	61	59	61	61	60	60			
	58	57	47	55	48	53			
	73	63	60	61	56	61			
	80	67	74	74	74	72			
	48	53	52	53	48	51			
	52	60	65	65	63	63			
	50	52	50	52	44	49			
	67	58	56	59	60	59			
	65	60	60	61	58	60			
CATEGORIA 3. LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTION ETICA	82	60	68	65	63	64			
	81	62	72	66	69	67			
	89	64	69	68	64	67			
	79	59	66	63	66	63			
	78	54	66	58	55	57			
	86	63	61	67	63	65			
	84	62	71	71	68	68			
	77	58	70	65	56	62			
CATEGORIA 4. RELACIONES CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS	83	63	69	68	60	65			
	94	77	81	77	67	76			
	96	76	88	78	67	76			
	84	58	75	62	56	62			
	76	55	53	55	52	55			
	94	64	69	63	59	64			
	64	56	52	66	51	58			
	83	63	72	70	65	67			
	80	57	66	69	61	64			
	80	62	66	69	60	65			

ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE SANTIAGO DE CALI
DIAGNOSTICO DE GESTION ETICA
Agosto de 2008

CATEGORIA 5. RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES	70	59	60	53	42	54		ESTADO NOTABLE DE DEBILI-DAD
	80	57	58	50	35	51		
	80	55	59	49	37	50		
	80	60	68	59	50	58		
	83	64	65	50	39	54		
	70	51	47	44	39	46		
	78	57	54	58	45	55		
	85	66	66	60	46	60		
	83	65	59	56	47	58		
CATEGORIA 6. RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	91	67	70	78	63	71		PROCESO EN DESARRO-LLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDA-DES
	90	66	71	70	51	65		
	92	64	73	92	74	78		
	87	59	59	61	58	61		
	92	74	81	97	80	85		
	94	70	67	69	54	66		
CATEGORIA 7. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	85	66	67	67	60	65		PROCESO EN DESARRO-LLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDA-DES
	92	69	70	69	67	69		
	93	69	63	69	67	69		
	86	64	63	63	59	63		
	91	70	74	71	65	70		
	83	61	69	72	60	66		
	64	62	62	64	59	62		
	83	63	65	65	53	62		
	83	64	65	68	58	65		
CATEGORIA 8. RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE	74	64	60	62	56	61		PROCESO EN DESARRO-LLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDA-DES
	74	72	57	68	59	66		
	74	64	69	62	60	63		
	71	63	58	61	51	59		
	77	60	66	65	54	61		
	73	58	52	58	53	57		
CATEGORIA 9. CONSTRUCCION Y APLICION DEL REFERENTE ETICO	75	58	54	63	47	50		ESTADO NOTABLE DE DEBILI-DAD
	78	66	62	67	51	63		
	91	70	75	67	52	66		
	88	59	54	64	48	48		
	91	56	50	60	45	45		
	56	54	51	64	53	47		
	73	53	42	63	44	44		
	51	44	45	57	35	37		

Anexo 4. Tabulacion Percepcion de la Gestion Etica - **ADMINISTACION MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI**
 Resumen Centros Educativos
 Octubre de 2008

RANGO		CRITERIO													
81-100		EXCELENTE													
61-80		PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES													
41-60		ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD													
20-40		SITUACION SEVERAMENTE CRITICA													
RESULTADO POR REACTIVO															
INSTRUMENTO DE PERCEPCION DE LA GESTION ETICA POR NIVEL DE CARGO		DIRECTIVO		PROFESIONAL		TECNICO		ASISTENCIAL		OFICIAL		TOTAL GNERAL		PUNTAJE PROMEDIO EN % DE CUMPLIMIENTO	CATEGORIZACION DE LA CALIFICCION
		PUNTAJE Y OPACIDAD POR NIVEL										P	O		
		P	O	P	O	P	O	P	O	P	O				
1.1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público.	29	0,0	246	0,0	8	0,0	72	0,0	0	0,0	355	0,0	85	EXCELENTE
1.2	En el Ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular	28	0,1	246	0,0	8	0,0	72	0,0	0	0,0	354	0,1	90	EXCELENTE
1.3	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía.	27	0,2	246	0,0	8	0,0	72	0,0	0	0,0	353	0,2	95	EXCELENTE
1.4	En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado.	27	0,2	245	0,1	6	0,2	72	0,0	0	0,0	350	0,5	92	EXCELENTE
1.5	Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas desarticulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público.	29	0,0	246	0,0	5	0,3	72	0,0	0	0,0	352	0,3	91	EXCELENTE
1.6	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.	29	0,0	245	0,1	8	0,0	72	0,0	0	0,0	354	0,1	95	EXCELENTE

Anexo 4. Tabulacion Percepcion de la Gestion Etica - **ADMINISTRACION MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI**
Resumen Centros Educativos
Octubre de 2008

2. PRINCIPIOS Y VALORES ETICOS EN LA ENTIDAD: Las afirmaciones que siguen a continuación, se refieren ala percepción que usted tiene sobre lo que ocurre en su entidad															
2.1	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público.	29	0,0	245	0,1	2	0,9	70	0,1	0	0,0	346	1,1	70	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
2.2	Todos los Servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.	27	0,2	244	0,2	6	0,6	60	0,9	0	0,0	337	1,9	72	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
2.3	Todos los Servidores Públicos son honrados.	28	0,1	243	0,3	4	0,4	60	0,9	0	0,0	335	1,7	60	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
2.4	En el desempeño de su cargo, los servidores públicos no tienen actuaciones por fuera de la ética.	29	0,0	245	0,1	8	0,0	60	0,9	0	0,0	342	1,0	75	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
2.5	Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades	29	0,0	245	0,1	8	0,0	72	0,0	0	0,0	354	0,1	75	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
2.6	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios	29	0,0	245	0,1	2	0,9	72	0,0	0	0,0	348	1,0	60	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
2.7	Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados.	28	0,1	245	0,1	4	0,4	68	0,3	0	0,0	345	0,9	60	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
2.8	Son muy raros los casos de corrupción	29	0,0	245	0,1	6	0,6	68	0,3	0	0,0	348	1,0	60	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
2.9	Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la entidad son honestos y transparentes.	29	0,0	240	0,5	2	0,9	68	0,3	0	0,0	339	1,7	72	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
2.10	Cuando se conoce de actuaciones de algún servidor público en contra de la ley, la entidad lo denuncia ante los organismos competentes.	29	0,0	230	1,0	3	0,9	70	0,1	0	0,0	332	2,0	72	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
3. LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTION ETICA En esta Entidad:															
3.1	Los Directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos	29	0,0	240	0,5	8	0,0	70	0,1	0	0,0	347	0,6	65	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
3.2	Las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o de los públicos con los cuales la entidad tiene responsabilidades.	29	0,0	237	0,9	8	0,0	70	0,1	0	0,0	344	1,0	60	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
3.3	La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la entidad es clara, efectiva y oportuna	28	0,0	240	0,5	8	0,0	70	0,1	0	0,0	346	0,6	60	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
3.4	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares.	27	0,2	240	0,5	8	0,0	70	0,1	0	0,0	345	0,8	70	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
3.5	Los Estilos de Dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que la entidad ha adoptado.	26	0,3	240	0,5	8	0,0	70	0,1	0	0,0	344	0,9	70	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
3.6	Los directivos practican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo.	29	0,0	240	0,5	8	0,0	70	0,1	0	0,0	347	0,6	70	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
3.7	Es una característica de los directivos la coherencia entre lo que dicen y lo que hacen.	29	0,0	240	0,5	8	0,0	70	0,1	0	0,0	347	0,6	70	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES

Anexo 4. Tabulación Percepción de la Gestión Ética - **ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI**
 Resumen Centros Educativos
 Octubre de 2008

4. RELACIONES CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS En esta Entidad:															
4.1	Los sistemas de contratación, salario y Seguridad Social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la ley	29	0,0	230	0,6	7	0,1	63	0,9	0	0,0	329	1,6	65	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
4.2	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación.	29	0,0	240	0,5	7	0,1	63	0,9	0	0,0	339	1,5	65	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
4.3	Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación.	29	0,0	230	0,6	6	0,2	62	0,9	0	0,0	327	1,7	60	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
4.4	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de sus servidores públicos.	28	0,1	230	0,6	2	0,9	72	0,0	0	0,0	332	1,6	60	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
4.5	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores	28	0,1	230	0,6	2	0,9	72	0,0	0	0,0	332	1,6	70	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
4.6	Los Salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia	29	0,0	240	0,5	2	0,9	72	0,0	0	0,0	343	1,4	70	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
4.7	Se promueve el trabajo en equipo y la participación del servidor público en la vida institucional.	29	0,0	240	0,5	6	0,6	70	0,1	0	0,0	345	1,2	75	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
4.8	Para resolver los conflictos se acude a los principios y valores éticos de la entidad y al diálogo como mecanismo básico de solución.	29	0,0	240	0,5	8	0,0	70	1,0	0	0,0	347	1,5	75	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
4.9	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos.	29	0,0	240	0,5	8	0,0	70	0,1	0	0,0	347	0,6	75	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
5. RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES En esta Entidad:															
5.1	La Selección de los Contratistas y proveedores de la entidad se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes.	26	0,4	220	1,2	8	0,0	70	0,1	0	0,0	324	1,7	50	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
5.2	El criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de la mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos.	25	0,3	220	1,2	8	0,0	70	0,1	0	0,0	323	1,6	50	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
5.3	A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público.	29	0,0	220	1,2	8	0,0	70	0,1	0	0,0	327	1,3	55	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
5.4	En los procesos de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultados se informan a los particulares del proceso y a la comunidad en general.	18	0,7	220	1,2	8	0,0	70	0,1	0	0,0	316	2,0	55	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
5.5	Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado.	29	0,0	220	1,2	8	0,0	70	0,1	0	0,0	327	1,3	65	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
5.6	Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir el soborno, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores.	29	0,0	220	1,2	8	0,0	72	0,0	0	0,0	329	1,2	65	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
5.7	Se respetan y cumplen integralmente los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores.	29	0,0	220	1,2	8	0,0	72	0,0	0	0,0	329	1,2	55	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
5.8	A los contratistas y proveedores se les hace auditoría para evaluar la calidad de los servicios, los productos objeto del Contrato y el cumplimiento del mismo.	29	0,0	220	1,2	8	0,0	72	0,0	0	0,0	329	1,2	70	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES

Anexo 4. Tabulacion Percepcion de la Gestion Etica - **ADMINISTACION MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI**
Resumen Centros Educativos
Octubre de 2008

6. RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES PUBLICAS En esta Entidad:															
6.1	Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con los cuales se dan relaciones en el ejercicio de la Misión Institucional.	29	0,0	240	0,8	2	0,9	72	0,0	0	0,0	343	1,7	70	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
6.2	Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario.	29	0,0	240	0,8	6	0,6	72	0,0	0	0,0	347	1,4	72	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
6.3	Se Comparte con otras Entidades públicas las experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes y honestas en el ejercicio de su función.	29	0,0	240	0,8	6	0,6	72	0,0	0	0,0	347	1,4	72	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
6.4	La información que se entrega a otras instituciones en veraz y confiable.	28	0,1	240	0,8	6	0,6	72	0,0	0	0,0	346	1,5	85	EXCELENTE
6.5	La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna.	28	0,1	240	0,0	6	0,6	72	0,0	0	0,0	346	0,7	85	EXCELENTE
7. RELACIONES CON LA COMUNIDAD En esta Entidad:															
7.1	Se cuenta con un proceso institucional para garantizar la participación ciudadana tanto en la formulación del Plan de Desarrollo como en la veeduría sobre su ejecución.	27	0,2	240	0,8	8	0,0	72	0,0	0	0,0	347	1,0	80	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
7.2	Se tienen y aplican mecanismos para garantizar la participación activa de la comunidad en la vigilancia o veeduría de su gestión,	27	0,2	240	0,8	8	0,0	72	0,0	0	0,0	347	1,0	80	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
7.3	Los proyectos que se ejecutan para mejorar las condiciones de vida de la comunidad han sido diseñados consultando el interés de los beneficiarios.	27	0,2	240	0,8	8	0,0	72	0,0	0	0,0	347	1,0	70	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
7.4	La Ejecución del Plan de de Desarrollo y/o de inversiones se traduce en servicios de calidad para la comunidad.	27	0,2	240	0,8	8	0,0	72	0,0	0	0,0	347	1,0	70	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
7.5	Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades.	27	0,2	240	0,8	8	0,0	72	0,0	0	0,0	347	1,0	70	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
7.6	Los ciudadanos y comunidades valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la entidad.	27	0,2	240	0,8	8	0,0	72	0,0	0	0,0	347	1,0	65	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
7.7	Se promueve y garantiza la comunicación de doble vía con la comunidad	27	0,2	240	0,8	8	0,0	72	0,0	0	0,0	347	1,0	65	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
7.8	Se coopera con los diferentes sectores económicos y sociales en obras de interés público.	27	0,2	240	0,8	8	0,0	72	0,0	0	0,0	347	1,0	65	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
7.9	En atención a la transparencia, se rinden cuentas periódicas a la comunidad sobre la realidad financiera y el cumplimiento de los objetivos sociales.	27	0,0	240	0,8	8	0,0	72	0,0	8	0,0	355	0,8	60	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
8. RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE En esta Entidad:															
8.1	Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.	29	0,0	234	1,2	8	0,0	60	0,9	0	0,0	331	2,1	85	EXCELENTE
8.2	Se tiene una administración de recursos orientada al cuidado y protección del medio ambiente.	29	0,0	234	1,2	8	0,0	60	0,9	0	0,0	331	2,1	80	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
8.3	Se desarrollan actividades de formación y capacitación de sus servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente..	29	0,0	235	1,2	8	0,0	60	0,9	0	0,0	332	2,1	80	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES

Anexo 4. Tabulacion Percepcion de la Gestion Etica - **ADMINISTACION MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI**
Resumen Centros Educativos
Octubre de 2008

8.4	Se coopera con la comunidad y con otras instituciones en planes o proyectos para proteger el medio ambiente.	29	0,0	235	1,2	8	0,0	60	0,9	0	0,0	332	2,1	75	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
8.5	Se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.	29	0,0	235	1,2	8	0,0	60	0,9	0	0,0	332	2,1	45	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD
9. CONSTRUCCION Y APLICACIÓN DEL REFERENTE ETICO En esta Entidad:															
9.1	Existen valores compartidos en la entidad que se han venido generando de manera informal.	0	0,0	12	0,0	4	0,0	35	0,0	5	0,0	56	0,0	65	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
9.2	Existe un Código de Ética o un Documento sobre Valores y Principios Éticos de la Entidad (Si responde "No sabe", "Muy en desacuerdo" o "más en desacuerdo que de acuerdo", deje sin responder las que siguen a continuación).	0	0,0	9	0,0	3	0,0	33	0,0	5	0,0	50	0,0	65	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
9.3	Este Código y/o Decálogo fue elaborado mediante el diálogo y la participación de empleados y directivos.	0	0,0	9	0,0	4	0,0	37	0,0	5	0,0	55	0,0	65	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
9.4	El Código de Ética se adoptó con la participación de representantes de las principales dependencias y unidades de la entidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	70	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
9.5	Se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el Código de Ética en todas las dependencias y unidades.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	70	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACIOS Y DEBILIDADES
9.6	Existe un Comité que promueva el cumplimiento del Código de Ética de la entidad.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	35	SITUACION SEVERAMENTE CRITICA
9.7	Los conflictos se resuelven según el Código de Ética.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	35	SITUACION SEVERAMENTE CRITICA
TOTAL ENCUESTAS		29		246		8		72		0				355	
TOTAL FACTOR DE OPACIDAD			48		820		21		160				1049		

CATEGORÍA	PUNTAJE DEPENDENCIAS ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI	PUNTAJE CENTROS DE EDUCACIÓN	PROPUESTA / RECOMENDACIÓN
CATEGORÍA 1. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS PERSONALES	93	89	Partiendo de la percepción que tienen los servidores públicos sobre los principios éticos, es valido establecer un acta de compromiso frente a los principios y valores éticos, que indique que su actuar estará guiado por ellos.
	EXCELENTE	EXCELENTE	Generar espacio de deliberación en la cual se analice porque la percepción personal, es diferente a la percepción de los otros, establecer mecanismo que permitan generar confianza.
			Generar espacio de deliberación en la cual se analice porque la percepción personal, es diferente a la percepción de los otros, establecer mecanismo que permitan generar confianza.
			Generar dinámicas participativas y lúdicas que logren el sostenimiento de los valores éticos
CATEGORÍA 2. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS EN LA ENTIDAD	60	64	Elaboración y aplicación del reglamento interno de trabajo, como mecanismos que contribuya a la resolución de conflictos
	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACÍOS Y DEBILIDADES	Identificar la áreas susceptibles de corrupción y divulgar aquellas conductas atípicas que generan desconfianza en el colectivo.
			Elaboración y aplicación del reglamento interno de trabajo, como mecanismos que contribuya a la resolución de conflictos
			Generar acciones que permita el trabajo en equipo, con el fin de lograr un mayor acercamiento y conocimiento entre los servidores públicos.
			Utilizar la información estadísticas del Observatorio de la conducta del servidor publico y Clima Organizacional, como elemento de análisis para acciones preventivas en el actuar del servidor
			Realizar procesos de inducción y reinducción para el desarrollo de los cargos existentes y responsabilidades asignadas
			Creación de mecanismos de información de estadísticas del Observatorio de la conducta del servidor publico, como información preventiva para el actuar del servidor
			Generar dinámicas participativas y lúdicas que logren el sostenimiento de los valores éticos
			Realizar procesos de inducción y reinducción para el desarrollo de los cargos existentes y responsabilidades asignadas

CATEGORÍA	PUNTAJE DEPENDENCIAS ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI	PUNTAJE CENTROS DE EDUCACIÓN	PROPUESTA / RECOMENDACIÓN
CATEGORÍA 3. LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTIÓN ÉTICA	64	68	Generar espacios que permitan la interacción con los diferentes niveles, recuperando los Comité Técnicos, los conversatorios, que propicien el acercamiento entre los diferentes niveles.
	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACÍOS Y DEBILIDADES	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACÍOS Y DEBILIDADES	Fomentar los equipos de trabajo, divulgando las acciones que realiza el nivel directivo, reduciendo la incertidumbre en los diferentes niveles, que en algunas ocasiones se sienten aislados de los procesos.
			Difundir el proceso de Gestión Ética a la Alta Dirección, con el fin de lograr mayor empoderamiento y armonía de la Gestión Ética con respecto al desempeño de su función y la irradiación a los demás servidores públicos
CATEGORÍA 4. RELACIONES CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS	65	72	Realizar actividades de integración tanto en el campo de formación (capacitación) como recreativas entre los diferentes niveles. Esto crea que haya entre los servidores públicos de la entidad una buena comunicación.
	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACÍOS Y DEBILIDADES	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACÍOS Y DEBILIDADES	Fortalecer los equipos de trabajo.
			Se propone divulgar la caracterización del proceso de comunicación y los procedimientos estandarizados que de él se derivan, los cuales están incorporándose al modelo de operación por proceso de la entidad.
			Elaboración y aplicación del reglamento interno de trabajo, como mecanismos que contribuya a la resolución de conflictos
			Nombramiento de agentes de cambio y promotores de prácticas éticas, determinando sus responsabilidades, con el fin de contribuir en la operatividad y dinámica de la Gestión Ética de la entidad
			Aplicar el modelo de comunicación, incluyendo a los gremios sindicales tanto oficial como público para que propicien a este gran número de funcionarios en el proceso de comunicación.
			Recomendamos que el nivel Directivo incorpore el componente Ético en su discurso, en su acción diaria y que en particular para este elemento se den las condiciones de transparencia y divulgación para que el tema sea accesible a todos los niveles.

CATEGORÍA	PUNTAJE DEPENDENCIAS ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI	PUNTAJE CENTROS DE EDUCACIÓN	PROPUESTA / RECOMENDACIÓN
CATEGORÍA 5. RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES	54	65	Proponemos que el proceso de Adquisición de Bienes, Obras y Servicios (contratación e interventoría) que se encuentra documentado, sea difundido, de tal manera que se tenga accesibilidad al nivel interno de la entidad y externo hacia la comunidad para incrementar la percepción de transparencia.
	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACÍOS Y DEBILIDADES	Elaboración y aplicación del modelo "Pacto ético" con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el estado
CATEGORÍA 6. RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS	71	76	Determinar un veedor municipal para que realice seguimiento a la aplicación de aplicación y funcionalidad de la Gestión Ética en la Administración Central y sus acciones
	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACÍOS Y DEBILIDADES	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACÍOS Y DEBILIDADES	
CATEGORÍA 7. RELACIONES CON LA COMUNIDAD	65	73	Realizar Encuesta de satisfacción de los usuarios por servicios misionales, con el fin de determinar fortalezas y debilidades en sus requerimientos, bajo muestra representativa de la población de Santiago de Cali e implementación de acciones a los hallazgos resultantes
	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACÍOS Y DEBILIDADES	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACÍOS Y DEBILIDADES	Generar mecanismos de retroalimentación periódica a la comunidad para rendir cuentas financieras y de cumplimiento con objetivos sociales
CATEGORÍA 8. RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE	61	64	Realizar capacitaciones a los servidores públicos enfocadas hacia el cuidado y protección del medio ambiente
	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACÍOS Y DEBILIDADES	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACÍOS Y DEBILIDADES	Generar campañas agresivas que motiven al ahorro de materiales y a la utilización de insumos no contaminantes (incluirla como política de contratación)

CATEGORÍA	PUNTAJE DEPENDENCIAS ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE SANTIAGO DE CALI	PUNTAJE CENTROS DE EDUCACIÓN	PROPUESTA / RECOMENDACIÓN
CATEGORÍA 9. CONSTRUCCIÓN Y APLICACIÓN DEL REFERENTE ÉTICO	50	64	Realizar una homologación de principios y valores éticos existentes en la Entidad, con el fin de lograr unificar conceptualización y sentir de la Administración Municipal de Santiago de Cali, obteniendo un nuevo Código de Ética
	ESTADO NOTABLE DE DEBILIDAD	PROCESO EN DESARROLLO CON ALGUNOS VACÍOS Y DEBILIDADES	Creación de acuerdos y compromiso éticos por áreas organizacionales, explicando metodología para su creación y generando participación de los servidores públicos en su construcción
			Nombramiento de agentes de cambio y promotores de practicas éticas, determinando sus responsabilidades, con el fin de contribuir en la operatividad y dinámica de la Gestión Ética de la entidad
			Convocatoria y funcionabilidad del Comité de Ética y establecimiento de funciones en acta, que permita identificar su rol en el planteamiento y seguimiento de acciones en pro de la Gestión Ética
			Elaboración y desarrollo de Plan de medios para la difusión de Código de Ética, que involucre actividades de tipo lúdico en un alto porcentaje y que de cobertura a todos los servidores públicos de la Entidad.
			Diseño de Código de Ética que sea practico y llamativo

ACCIONES QUE DEBEN SER APLICADAS EN TODAS LAS CATEGORÍAS

Aplicar a las acciones que se propongan del presente diagnostico con la metodología formal para acciones correctivas y preventivas.
Proponemos que el proceso debe ser permanentemente monitorizado y evaluado por el nivel directivo y administrativo de la institución, asegurando así su permanencia.