

MEMORANDO

PARA: SECRETARIA, SUBSECRETARIO GENERAL Y DE CONTROL DISCIPLINARIO DIRECTORES, SUBDIRECTORES, JEFES DE OFICINA, ASESORA DE DESPACHO.

FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS

DE: SANDRA ESPERANZA VILLAMIL MUÑOZ

Jefe Oficina de Control Interno – OCI

ASUNTO: Alcance al memorando 2020IE204022 de 17/11/2020. Comunicación resultados Evaluación de la aprehensión al Código de Integridad (análisis de desviaciones, quejas a comité de convivencia laboral, quejas o denuncias radicadas en la SGCD).

Reciban un cordial saludo,

Dando alcance al memorando 2020IE204022 de 17/11/2020, de conformidad con el Plan Anual de Auditoría aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno para la vigencia 2020, y con el propósito de que implementen las mejoras para fortalecer el sistema de control interno en la entidad, les comunicamos los resultados de la Evaluación de la aprehensión al Código de Integridad (análisis de desviaciones, quejas a comité de convivencia laboral, quejas o denuncias radicadas en la SGCD con presunta incidencia disciplinaria).

QUEJAS AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

No se han presentado quejas por presunta vulneración de valores en el Comité de Convivencia Laboral.

QUEJAS O DENUNCIAS RADICADAS EN LA SUBSECRETARIA GENERAL Y DE CONTROL DISCIPLINARIO POR PRESUNTA VULNERACIÓN DE VALORES DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

Conforme al memorando Forest No. 2020IE202731 del 11 de noviembre de 2020, en la Subsecretaría general y de Control Disciplinario recibieron 23 radicados con presunta incidencia disciplinaria por presunta vulneración de un valor, sin identificar.

No se tienen clasificados los valores presuntamente vulnerados.

RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN A LA APREHENSIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD MEDIANTE ENCUESTA REALIZADA A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA GOOGLE.

Fueron diligenciadas 910 evaluaciones, los resultados por pregunta se presentan a continuación:

- **Participación por dependencia:**

DESPACHO	1	0,1%
Oficina de Comunicaciones –OCOM	16	1,8%
Oficina de Control interno –OCI	11	1,2%
Oficina de Participación y Localidades –OPEL	95	10,5%
Subsecretaría General y de Control Disciplinario –SGCD	38	4,2%
Dirección de Planeación y Sistemas de Información Ambiental -DPSIA	40	4,4%
Subdirección de Políticas y Planes Ambientales –SPPA	21	2,3%
Subdirección de Proyectos y Cooperación Internacional -SPCI	2	0,2%
Dirección de Gestión Corporativa –DGC	29	3,2%
Subdirección Contractual –SC	8	0,9%
Subdirección Financiera –SF	16	1,8%
Dirección de Control Ambiental -DCA	69	7,6%
Subdirección de Control Ambiental al Sector Público -SCASP	74	8,1%
Subdirección de Silvicultura, Flora y Fauna Silvestre -SSFFS	112	12,3%
Subdirección de Recurso Hídrico y del Suelo -SRHS	82	9%
Subdirección de Calidad del Aire Auditiva y Visual -SCAAV	125	13,8%
Dirección de Gestión Ambiental-DGA	16	1,8%
Subdirección de Ecosistemas y Gestión Ambiental Empresarial -SEGAE	26	2,9%
Subdirección de Ecosistemas y Ruralidad -SER	86	9,5%
Dirección Legal Ambiental –DLA	42	4,6%
TOTAL	910	100%

- **Participación por género:**

Mujer	510	56%
Hombre	395	43,4%
Prefiero no decirlo	5	0,5%
TOTAL	910	100%

- **Participación por tipo de vinculación:**

Funcionario	93	10,2%
Contratista	817	89,8%
TOTAL	910	100%

- **Participación por nivel jerárquico:**

Directivo	8	0,9%
Profesional	734	80,7%
Técnico	96	10,5%
Asistencial	72	7,9%
TOTAL	910	100%

La evaluación del conocimiento del código de Integridad se evaluó con 10 preguntas cuyos resultados se presentan a continuación:

1. Cuál es el Decreto Distrital y la Resolución interna mediante la cual se adoptó el Código de Integridad del Servidor Público en la Secretaría de Ambiente?

Respuesta: El Decreto Distrital No. 118 de 2018, Resolución SDA No. 3473 de 2018.

El 85,3 %, es decir 776 encuestados respondieron correctamente la pregunta.

2. ¿Cuáles son los valores adoptados por la entidad en el Código de Integridad?

Respuesta: Honestidad, respeto, compromiso, justicia y diligencia.

El 89,1% de los encuestados saben cuáles son los 5 valores adoptados en el Código de Integridad por la entidad.

3. ¿Cuál es la definición del valor del respeto?

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

El 93,8% de los encuestados conoce el concepto adoptado por la entidad que define el valor del respeto.

4. Cuál es la definición del valor de la justicia:

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

El 93,3% de los encuestados conoce el concepto adoptado por la entidad que define el valor de la justicia.

5. Cuál es la definición del valor de la honestidad:

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

El 93,1% de los encuestados conoce el concepto adoptado por la entidad que define el valor de la honestidad.

6. Cuál es la definición del valor del compromiso:

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

El 83 % de los encuestados conoce el concepto adoptado por la entidad que define el valor del compromiso.

7. Cuál es la definición del valor de la diligencia:

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

El 83,3% de los encuestados conoce el concepto adoptado por la entidad que define el valor de la diligencia.

8. Los principios y valores del Código de Integridad del Servicio Público de la SDA serán interiorizados y cumplidos de manera consciente y responsable por:

Respuesta: Todos(as) los/ las funcionarios y contratistas de la entidad

El 95,4% de los encuestados sabe que los valores adoptados en el Código de Integridad deben ser interiorizados y cumplidos por todos los funcionarios y contratistas de la entidad.

9. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que

laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Respuesta: Verdadero

El 94,7% de los encuestados sabe que el talento humano es el corazón del MIPG y por tanto el activo más importante de la entidad.

10. Cuál de los siguientes enunciados evidencia el compromiso de la alta dirección con la integridad y valores del servicio público:

- a. Se cuenta con un equipo de gestores éticos y recursos para fortalecer la interiorización y aplicación de los valores adoptados por la entidad.
- b. El representante legal y la alta dirección evalúan el cumplimiento de los valores y principios del servicio público -código de integridad en los comités internos.
- c. El representante legal y la alta dirección participan en las actividades de socialización de los valores y principios del servicio público -código de integridad.
- d. Se cuenta con un canal de comunicación directo, donde todos los servidores pueden dar a conocer sus opiniones y/o denuncias.
- e. Como resultado de la evaluación de clima laboral, se toman las medidas para su mejora.

Respuesta: Todas las anteriores

El 77 % de los encuestados sabe qué acciones evidencian el compromiso de la alta dirección con la política de integridad.

A partir de la pregunta 11 se evaluó la percepción de los encuestados respecto de la aplicación de los valores en todos los niveles de la entidad.

11. El valor que más está interiorizado en la entidad es:

Compromiso	523	57,50%
Diligencia	171	18,80%
Honestidad	94	10,30%
Respeto	81	8,90%
Justicia	41	4,50%
TOTAL	910	100%

El valor que se percibe como más interiorizado en la entidad con un 57,5% de respuestas es el compromiso y el menos interiorizado la justicia con un 4,5%.

12. El valor con el que más se identifica el área a la que pertenece es:

Compromiso	523	57,5
Diligencia	171	18,8%
Honestidad	94	10.3%
Respeto	81	8,9%
Justicia	41	4,5%

El valor con el que más se identifican en las diferentes áreas de la entidad es el compromiso seguido de la diligencia, honestidad, respeto y justicia.

13. Cuáles son los valores con los que más se identifica, puede marcar más de una opción.

VALOR	CANTIDAD RESPUESTAS	PORCENTAJE
Compromiso	767	84,3
Honestidad	744	81,8
Respeto	694	76,3
Diligencia	530	58,2
Justicia	463	50,9

El valor con el que más se identifican individualmente los funcionarios y contratistas es el compromiso seguido de la honestidad y el respeto y con el que menos se identifican es la justicia seguido de la diligencia.

14. Ordene según su percepción la aplicación de los valores en el nivel directivo. Siendo 1 el más aplicado y 5 el menos aplicado.

Honestidad	1	351	Justicia	1	270	Compromiso	1	388
	2	182		2	218		2	181
	3	114		3	146		3	94
	4	150		4	152		4	132
	5	113		5	124		5	115
Respeto	1	359	Diligencia	1	301			
	2	172		2	219			
	3	105		3	137			
	4	141		4	151			
	5	133		5	102			

Los valores percibidos como más aplicados en el nivel directivo son: el compromiso, seguido del respeto, honestidad, diligencia y justicia.

15. Ordene según su percepción la aplicación de los valores en el nivel operativo (Profesional, técnico y asistencial). Siendo 1 el más aplicado y 5 el menos interiorizado.

Honestidad	1	370	Justicia	1	256	Compromiso	1	403
	2	155		2	228		2	155
	3	121		3	165		3	85
	4	146		4	153		4	117
	5	118		5	108		5	150
Diligencia	1	301	Respeto	1	370			
	2	204		2	141			
	3	127		3	121			
	4	152		4	133			
	5	126		5	145			

Los valores percibidos como más aplicados en el nivel operativo (profesional, técnico y asistencial) son: el compromiso, seguido de la honestidad y el respeto y los percibidos como menos aplicados son la diligencia y justicia.

16. Considera que las estrategias de comunicación y socialización que empleó la entidad para promover el Código de Integridad en el 2020 fueron apropiadas.

Si	749	82,3%
No	161	17,7%

El 82,3% de los encuestados considera apropiadas las estrategias de comunicación y socialización para promover la interiorización y aplicación de los valores adoptados por la entidad en el Código de Integridad. El 17,7% opina que no son apropiadas.

Con base en esta respuesta, a continuación se resumen las opiniones documentadas.

RESPUESTAS EN LAS QUE OPINARON QUE LOS EJERCICIOS DE SOCIALIZACIÓN E INTERIORIZACIÓN FUERON APROPIADOS:

- Son óptimas para lograr la apropiación del conocimiento en el tema.
- La estrategia de comunicación y socialización fue la más acertada en términos de compromiso, interiorización y autocontrol de los servidores.
- Acorde a las nuevas modalidades.

- Se comunicó de forma efectiva a través de canales telemáticos, siempre se puede mejorar.
- Si porque se dio a conocer el código de integridad masivamente.
- Es la mejor forma de llegar a todo el personal de la entidad.
- Los medios electrónicos que se usaron para la socialización fueron los correctos.
- Se comunicaron por distintos medios.
- Se utilizaron todas las herramientas disponibles.
- Son prácticas, dinámicas y creativas.
- Se utilizó la herramienta más adecuada de conformidad con la situación actual.
- A través de una encuesta es muy bueno.
- Canales de fácil acceso, y de fácil comprensión, lenguaje e información clara.
- Estas son las estrategias apropiadas para el buen desempeño.
- se promovió el conocimiento del código de integridad con las piezas comunicaciones, y las herramientas de la senda de la integridad, a través de las charlas y conferencias de la semana de integridad se dieron muchos consejos, prácticas y buenos mensajes para interiorizar y vivir los valores.
- La entidad empleo mecanismos de socialización a través de conferencias con expertos en temas relacionados con valores, liderazgo y empoderamiento para aplicarlos en el campo laboral.
- Aunque no sepa todos los aspectos, sí me quedan claros los principios y valores por los que debo regirme como persona y como contratista.
- El medio virtual para promover el código de integridad me pareció acertado ya que nadie salió de su casa y pensaron en el bienestar de todos.
- Muy buena estrategia, se hizo una representación cultural en donde intervinieron en su mayoría los funcionarios y contratistas de todas las dependencias de la SDA.
- Se evidencio una buena campaña.
- Fueron apropiadas en la medida en que se percibe un interés por parte de la Entidad que los funcionarios y contratistas conozcamos y apliquemos lo relacionado con el Código de Integridad.
- A pesar de la pandemia actual están al tanto de nuestras labores, compromisos y necesidades.
- A través de los emails enviados nos recuerdan continuamente nuestro compromiso como entidad frente a los ciudadanos.
- Si bien fue realizado de manera virtual considero que se llevaron a cabo buenas actividades para su interiorización. Es responsabilidad de todos los servidores en la entidad realizar su lectura.
- Se evidencia una mejora en el ambiente laboral, y son valores primordiales para sentirse satisfecho de la entidad en la que se labora.
- Se socializó por medio electrónico y al interior de los grupos.

- Me llevo a leer, analizar y buscar información.
- los mecanismos empleados han logrado interiorizar los principios propuestos en el personal.
- Me parece apropiada la herramienta, ya que permitió conocer detalles de la Gestión de Integridad de la Entidad.
- Fue difundida por todos los canales de comunicación con que cuenta la entidad.
- Se comunicó por todos los canales oficiales.
- considero que han sido muy oportunas y valiosas las retroalimentaciones.
- Se dieron los espacios correspondientes a la socialización y desarrollo del Código.
- La entidad mantiene la confidencialidad, integridad, disponibilidad de los activos de información, y la protección de datos personales, mediante la gestión de los riesgos; que permitan establecer un ámbito de confianza, a las partes interesadas, en concordancia con la misión y visión para lograr los objetivos trazados en el código de integridad.
- Han generado recordación en los servidores.
- Todos los servidores a cargo de estos procesos, trabajaron en equipo para dar a conocer las diferentes estrategias. buscando como objetivo que todos entendiéramos su relevancia e importancia.
- Constantemente están promoviendo la comunicación y apropiación de los valores que se deben tener como servidor público.
- La herramienta utilizada fue la más idónea, debido a que ahora todo se está manejando de forma virtual y su ámbito de aplicación abarca más cantidad de personal y contribuye a disminuir el impacto que podría ocasionar utilizar otro tipo de herramientas como el tema de impresiones (folletos).
- Considero que las actividades de trabajo grupal en las que se promovió el código de integridad y la labor realizada por los enlaces de cada oficina, fueron fundamentales y asertivos para promover la visibilización y la recordación de los valores y en general de la aplicabilidad del código de integridad en los servidores.
- Buscó llegar a todo el equipo de la SDA y presentar, de manera adecuada la información.
- Se hicieron talleres productivos y que dejaron una buena enseñanza.
- Se tuvo material didáctico para capacitar a los contratistas sobre el tema en mención.
- Son procesos de aprendizaje y de generación de cultura que van a permitir día a día mejorar la gestión de la SDA.
- Considero que los gestores de integridad se han esmerado en que todos los servidores de la SDA conozcamos e interioricemos los valores de integridad y que participemos en la implementación de las acciones, utilizando todos los mecanismos a su alcance, especialmente en este tiempo la comunicación virtual.

- Durante este año, se ha promovido constantemente los valores del Código de Integridad y actividades como la Semana de la Integridad fueron propicias para comunicar asertivamente.
- Nos enviaron la encuesta del clima laboral y nos dieron a conocer los canales de comunicación.
- Teniendo en cuenta la virtualidad que ahora manejamos en la entidad, desde mi área realizaron una reunión por zoom donde nos explicaron muy bien el proceso.
- Es una gran estrategia para tener en cuenta a funcionarios y contratistas y es muy motivante estas acciones ya que conllevan a que el talento humano realice las tareas y obligaciones con compromiso, diligente y con mucho amor.

RESPUESTAS EN LAS QUE OPINAN QUE SE DEBE MEJORAR:

- Faltó mayor divulgación del código para contratistas nuevos.
- Sugiero una estrategia comunicativa más pedagógica, didáctica y eficaz, en especial por la alta rotación de contratistas que tiene la entidad.
- Se sugiere que las estrategias sean más interactivas.
- Los correos masivos, a veces no son leídos por los funcionarios y contratistas.
- No se ha socializado debidamente o difundido de forma eficaz.
- La verdad me entero al buscar el código de integridad en internet.
- Los esfuerzos deben ser más insistentes.
- Capacitación al personal en el código de integridad explicando sus características.
- Impersonal algo tan importante, falta divulgación.
- Creo que hace falta más socialización.
- El código de integridad siempre pone en desventaja a los contratistas en relación con las personas de planta. No hay un compromiso real de la entidad con los contratistas los honorarios no obedecen a las cargas laborales y obligaciones con relación al personal de planta al mismo nivel organizacional.
- Han mandado diferentes documentos para informarnos e interiorizarlos. Es de tiempo y hacer más capacitaciones por si surgen dudas.
- Por medio de esta encuesta me enteré de dicha socialización.
- La semana de la integridad es una muy buena estrategia y fue muy creativa a pesar del distanciamiento. Si creo que por desinterés de las personas limita que se vinculen y reciban la información.
- Existe canal o medio de comunicación a través del cual se dan a conocer tanto las opiniones como las denuncias?.
- Creo que el valor de la justicia es el menos utilizado en la entidad, ya que se presentan situaciones laborales en las cuales no es aplicado este principio.
- El canal de divulgación no fue tan efectivo.

- Me entero por segundos y no a tiempo de las capacitaciones, muchas veces no entiendo la importancia. se deben buscar otros canales para informar a los contratistas nuevos, para que entienda los procesos y puedan participar activamente.
- Falta mucha información y socialización del tema la verdad no tenía ni idea que esto existía.
- No sabía de la existencia del código.
- A través de esta encuesta estoy conociendo el Código de integridad.
- Deben estar más enfocadas y mucho más dirigidas a personas que por condiciones u obligaciones de contrato no están participando de las actividades de la entidad.
- Siento que aún no está aterrizado totalmente a los contratistas.
- Que no solo se socialice sino que se promueva a través del ejemplo.
- Es más por cumplir que para que la gente entienda del tema.
- Sin descalificar el esfuerzo realizado que es muy válido y por lo menos se dio a conocer, se debe realizar de una manera más participativa, donde podamos realizar análisis de los valores y los objetivos a cargo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Falta generar espacios de trabajo conjunto al estilo de los denominados Círculos de Calidad, donde se construya conjuntamente directivos y operadores estrategias de acción.
- Promover la revisión de la página, para leer e interiorizar los valores.
- Dado que el trabajo en casa ha sido más complejo, la entrega de más documentos para leer lo hace tedioso y hace que no se priorice frente al cumplimiento de las obligaciones contractuales.
- Es un tema de suma relevancia que debería tratarse mediante reuniones obligatorias de los equipos de trabajo para garantizar desde las coordinaciones que todos los servidores lean, entiendan, critiquen, interioricen y apliquen este código. Informarlo por canales de comunicación masivos, teniendo en cuenta el volumen tan elevado de información que se maneja por estos medios y el tan alto volumen de trabajo que ocupa a los servidores, no garantiza lo anterior ni es una vía en la que los coordinadores asumen su responsabilidad de garantizar que los servidores de su equipo cumplan con este deber.
- Es muy importante que todos los funcionarios de la SDA conozcamos el Código de Integridad; aunque cada persona aprende y adquiere conocimientos de formas diferentes, pienso que la mejor manera de dar explicación de este tipo de temas es por medio de presentaciones en tiempo real donde se puedan realizar intervenciones y preguntas al respecto, no obstante, es bueno también que se deje una trazabilidad de los temas en medios audiovisuales virtuales como videos en YouTube o plataformas de estudio para interiorizar mejor la información e ingresar a estudiar los temas que pueden ser difíciles de recordar en los tiempos libres.

- Durante el tiempo de ejecución del contrato, no he evidenciado, ni participado, ni escuchado sobre el código de integridad del Distrito.
- Me parece que se debe mejorar la estrategia de comunicación ya que no todos los contratistas cuentan con correo electrónico de la entidad.
- Me parece que los procesos no han mejorado y agilizado, anteriormente no había tanta carga de trabajo y era más ágil realizar los procesos y consolidar las bases de datos.

17. Qué estrategias sugiere se implementen en la entidad para mejorar la apropiación de los valores en todos los niveles de la organización.

Las recomendaciones para adoptar nuevas estrategias para mejorar la apropiación de los valores en todos los niveles de la organización, consolidadas son:

- Foros, simposios, webinar.
- Ejercicios de pensar.
- Más incentivos sico afectivos y sociales.
- Interacción con premios y reconocimiento a contratistas y no solo a funcionarios.
- Acercarse más los gestores de valores al personal en general instando a conocer y apropiarse del código de integridad y valores.
- Diferentes tipos de integraciones con todos los compañeros de la SDA al menos 1 vez al mes.
- Redes sociales.
- Desde los líderes dar confianza y respeto a sus equipos.
- Poner mensajes en las noticias y piezas comunicativas de los correos institucionales.
- Actividades didácticas y dinámicas que permitan trabajo en equipo y la interacción entre todos los servidores.
- Reconocimiento de los valores, mensajes semanales relacionados con apropiación de valores.
- Brindar capacitaciones por área teniendo en cuenta el valor más vulnerado, por ejemplo para el 2019 fue el respeto, para así afianzar e integrar los demás valores entre los compañeros.
- Ejemplo de coordinadores y directores contratistas. La gran mayoría somos contratistas y queremos sentirnos reconocidos en el proceso.
- Charlas motivacionales como las de la semana de la integridad, que creen conciencia en las personas viendo las vidas de otros.
- Diligencia y respeto por los tiempos entre dependencias de la entidad, actualmente tenemos cuellos de botella y trabas entre las diferentes dependencias de la entidad.
- Más participación de cada uno de los jefes con sus grupos de trabajo.

- Profundizar las intervenciones desde la alta dirección y directivos hacia abajo, para que la difusión no solamente contemple un período de tiempo específico sino que se mantenga una estrategia permanente que logre la disuasión de malas prácticas, el aumento en el nivel de desempeño se fortalezca una cultura de transparencia, se reduzca el conflictos de intereses y se aumenten la culturización institucional en esta materia.
- De ser posible más actividades grupales, que sean dinámicas y de aprendizaje para forjar los valores entre los colaboradores de la entidad.
- Motivación del personal, mejorar el canal de comunicación entre los directivos y los empleados, que el nivel directivo tenga en cuenta los criterios profesionales para la toma de decisiones.
- Talleres virtuales prácticos, enviar tips o recomendaciones por correo electrónico, hacer concursos.
- Integraciones, encuestas de percepción al interior de los grupos, respecto a las relaciones interpersonales.
- Que exista más calidad humana y se valoren a los colaboradores por su experiencia y compromiso.
- Mejorar la comunicación para dar respuesta oportuna a las necesidades de intervención ambiental en las localidades.
- Actividades por áreas donde el jefe lidere, eso vincula más a las personas en las actividades. Una capacitación corta con interacción o alguna actividad por cada dependencia o grupo de cada dependencia, para que sea más directa la interacción.
- Enviar a los correos preguntas como ¿Cuál es el valor que en este momento estoy aplicando y por qué? para que al contestar haga por un momento una reflexión, se repase los valores, el significado y piense como estoy aplicando ese valor a mi entorno.
- Seguimiento semestral a la aplicación del código de Integridad a funcionarios y contratistas.
- Considero que lo más importante es valorar y conocer lo que hace la secretaría, y lo importante que es para la ciudadanía que se hagan bien las cosas. El entender las consecuencias para la ciudad de nuestro actuar, generaría una mayor apropiación y responsabilidad en nuestro quehacer diario.
- Suele funcionar el crear conciencia desde la visión de "qué pasa si no lo haces" es decir, qué pasa si no eres honesto (corrupción, gente perjudicada, etc), qué pasa si no respetas (mal clima laboral, falta de eficacia y eficiencia en el trabajo de grupo) etc.
- Cursos de atención y servicio al ciudadano.
- Operar un buzón o canal de comunicación donde las personas puedan denunciar comportamientos contrarios a la integridad.

- Que realmente se genere conciencia en los niveles directivos para que de ahí se pueda partir e interiorizar a los demás niveles de la entidad.
- Continuar y aumentar los procesos de socialización.
- Motivar como por el ejemplo, el funcionario-contratista más destacado en el trimestre.
- Hacer reuniones de los grupos con las vivencias de las labores aplicadas a todos los valores.
- Una vez al mes hacer actividades, recordado el código de integridad de la SDA.
- Actividades de integración prácticas que ejemplifiquen cada punto a seguir, además de ello el fomento por medio de metodologías conductuales que premien de alguna forma lo que se pueda exaltar y se penalice de forma educativa cuando se vean fallas.
- Realmente se debe seguir trabajando en la cultura de las personas, son valores que debemos traer desde la casa, pero no todos somos iguales y no todos recibimos las mismas enseñanzas por lo tanto la Secretaria, debe seguir trabajando en cambiar la cultura en valores, mediante videos, teatro, charlas, sensibilizaciones.
- Actividades lúdicas como juegos que integren a los contratistas y funcionarios para lograr la apropiación de los valores.
- Seguir fortaleciendo la autogestión y el autocontrol.
- Estrategias lúdicas, concursos y premios para las personas y áreas que mejor aprendan el código.
- Utilizar los vehículos de la institución para socializar el código mediante afiches y ayudas visuales.
- Cápsulas informativas que estimulen cada uno de los valores por grupos de whats app de la entidad.
- Incluir de manera periódica en el boletín interno de comunicaciones, actuaciones que se realicen por parte de los servidores y que den cuenta de la apropiación de los valores que se han apropiado.
- Actividades que involucren al mayor porcentaje de sus servidores.
- Que los Gestores de Integridad sigan realizando las actividades lúdicas, divertidas e interesantes a todos los servidores y que los directivos entren apoyarlos realizando actividades de autocontrol al interior de cada dependencia para que se vuelva cada vez más agradable el tema de la integridad y cada servidor se apropie más del tema.
- Que las dependencias realicen actividades de interiorización en las reuniones de autocontrol, que se haga seguimiento a las quejas que se presenten en la entidad por posible vulneración de valores y que los gestores de integridad promuevan ejercicios lúdicos divertidos que sirvan para entender la importancia de la integridad y la aplicación de los valores en la vida cotidiana.

- Que se hagan más encuestas de percepción de los valores que se siente más vulnerados por parte de los contratistas, ya sean por otros contratistas o personas de planta y que sea de manera anónima y que se tomen las acciones que se deba.
- Hacer seguimiento mensual de cada departamento. El que no cumpla con algún valor, tiene que ir a capacitarse frente al mismo.
- Realizar jornadas por dependencias y más representativas no solo desde los gestores de integridad.
- Identificación de casos en donde se cumplan y se incumplan los valores para que a través de experiencias sin nombre podamos comprender y analizar los errores que cometemos como seres humanos.
- Más participación del nivel Directivo en las actividades de divulgación del código de ética.
- Estrategias más participativas y tener en cuenta que hay muchos servidores que están en campo y se les dificulta participar.
- Continuar de manera permanente las actividades que se vienen desarrollando y seguir generando charlas, concursos permanentes para mantener la motivación.
- Facilitar el lenguaje, permitir que se entienda mejor, se reduzcan los textos a estudiar y se utilicen mensajes y canales más claros, que tengan en cuenta las múltiples tareas que deben cumplir los colaboradores de la entidad.
- Hacer encuentros, retroalimentar e intercambiar experiencias.
- Se sugiere trabajo en equipo entre las diferentes direcciones y áreas de la entidad.
- Generar mayor confianza y comunicación entre nivel directivo y el nivel operativo, con actividades de acercamiento que permita promover los valores del Código de integridad, y cierre las brechas entre ambos niveles.
- Proyectar en las pantallas de la entidad los valores que nos representan como institución.
- Propongo mayor retroalimentación y comunicación más directa entre funcionarios y directivos. Ni siquiera han realizado una presentación como equipo directivo ni han presentado a los nuevos funcionarios.
- Ejercicios más profundos de reflexión sobre los valores, por ejemplo un taller para aprender a hacer ensayos y luego un concurso de ensayos sobre nuestros valores.
- De pronto escuchar la percepción de la ciudadanía, ya sea positiva o negativa para mejorar o estimular lo que se esté haciendo bien.
- La Administración casi nunca maneja la casuística o el storytelling, podrían implementarse este tipo de estrategias, pues está comprobado por siglos que la utilización de historias coadyuva a la interiorización y conciencia de los temas.
- Establecer semanas por valor, ejemplo: semana de la integridad y resaltar a algún funcionario de la dependencia que sea elegido por sus compañeros.
- Resaltar las personas por sus valores en el mural ojalá que sean propuestas por sus compañeros.

- Juegos virtuales con la temática. Ejemplo sopas de letras, crucigramas, etc.
- Se podría incentivar al ciudadano a que indique en qué punto ve que la secretaría falla desde el punto de vista de ellos, ya que se puede decir que estaría hablando desde fuera de la entidad y son los mejores aliados para la mejora de todos los aspectos.
- Diálogos por equipos o Subdirecciones frente al tema.
- Para cumplir con el valor de diligencia y compromiso laboral por parte de la entidad, se debe contratar mayor número de profesionales para dar respuesta oportuna a los derechos de petición y oficios que están represados.

CONCLUSIONES

Hubo una masiva participación de funcionarios y contratistas de los diferentes niveles jerárquicos de la entidad en este ejercicio, que además de permitir obtener datos respecto de la interiorización, conocimiento y percepción de los valores adoptados por la entidad en el Código de Integridad, sirvió para socializarlos y recibir retroalimentación frente a las posibles mejoras que se pueden realizar para lograr fortalecer los resultados en el desempeño institucional, si se logra a través de diversas estrategias que cada servidor aplique los valores del código de integridad en sus actuaciones.

En el Comité Institucional de Gestión y Desempeño se aprobó el plan de integridad a ejecutar en la vigencia 2020 y que hace parte del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

En la vigencia 2019 participaron 195 funcionarios y contratistas en la evaluación al Código de Integridad, mientras que en el 2020 participaron 910, se incrementó la participación en esta evaluación en 715, respecto de la vigencia 2019.

Más del 83% de los participantes conocen los lineamientos de la entidad para el desarrollo de la política de integridad, los valores y sus definiciones, lo que facilita su interiorización y aplicación en el día a día.

El 77% de los participantes saben cómo se evidencia el compromiso de la alta dirección con la política de integridad.

Los valores percibidos como más aplicados en el nivel directivo son: el compromiso, seguido del respeto, honestidad, diligencia y justicia.

El valor que se percibe como más interiorizado en la entidad con un 57,5% de respuestas es el compromiso y el menos interiorizado la justicia con un 4,5%.

El valor con el que más se identifican individualmente los funcionarios y contratistas es el compromiso seguido de la honestidad y el respeto y con el que menos se identifican en la justicia seguido de la diligencia.

Las respuestas a las preguntas abiertas son una gran oportunidad de recibir retroalimentación por parte de los encuestados, importantes para el próximo del plan de integridad a ejecutarse en la vigencia 2021 y las acciones que se deben fortalecer en todas las dependencias a través de los ejercicios de autocontrol, autoevaluación y evaluación independiente, que permitirán fortalecer la implementación de la política de Integridad y desde luego los resultados del desempeño institucional.

Muy creativas e interesantes las actividades ejecutadas por los gestores de integridad en la semana de la “Integridad”, estrategia distrital: “senda de la integridad”, determinantes e importantes para fortalecer la adherencia de los servidores de la entidad a los valores del Código de Integridad.

Se resalta el trabajo desarrollado por el equipo de gestores de integridad han sido comprometidos y muy creativos para lograr mejorar las estrategias y acercarse a todos los servidores por diferentes medios, teniendo en cuenta la emergencia sanitaria.

Esta evaluación sirvió para que muchos servidores conocieran el código de Integridad, los valores adoptados y el significado de cada uno aplicado en la entidad.

RECOMENDACIONES

1. Continuar trabajando las diferentes estrategias de divulgación, fortalecimiento de la interiorización y aplicación de los valores del Código de Integridad como herramienta para reducir la probabilidad de materialización de riesgos de gestión y corrupción.
2. Continuar fortaleciendo el equipo de gestores de integridad, de ser posible ampliar la participación para que se genere mayor compromiso, reforzando el conocimiento y aplicación en todos los servidores de la entidad como estrategia de cambio de hábitos y construcción de cultura organizacional para generar mejores resultados y alcanzar los objetivos y el cumplimiento de la visión de la entidad.
3. Implementar estrategias para fortalecer la interiorización y aplicación de los valores: justicia y diligencia, percibidos como los menos aplicados en la entidad.

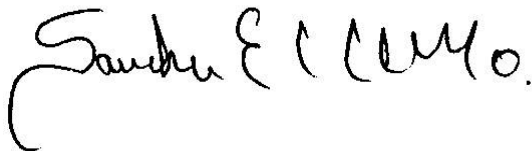
El valor de la justicia también fue el percibido como menos aplicado e interiorizado en todos los niveles en la entidad en la evaluación de la vigencia 2019.

4. Considerar la posibilidad de incluir un campo en el aplicativo Forest para clasificar en las quejas el presunto o posible valor vulnerado de modo que se tengan datos para analizar y tomar decisiones para mejorar la implementación de la política de integridad, que es transversal a todas las actividades que se ejecutan en la entidad.
5. Identificar y realizar la estadística de los posibles valores vulnerados, en los radicados que se allegan a la SGCD por una presunta falta disciplinaria y los que se llegaren a tramitar a través del Comité de Convivencia, así como por la inoportunidad en las respuestas a las PQRS en los que posiblemente se está vulnerando el valor de la diligencia y de las quejas que se presentan para que a través del monitoreo se implementen acciones oportunas a través de metodologías como el análisis de causas para mejorar el desempeño institucional.
6. Que el líder de la política y gestores de integridad analicen cuáles de las recomendaciones, aportes que realizaron los participantes en esta encuesta, pueden ser incluidos como estrategia en el plan de integridad de la vigencia 2021.
7. Evaluar la pertinencia de implementar el buzón de sugerencias u otras herramientas para que haya mayor participación en la construcción de estrategias para fortalecer la cultura organizacional con fundamento en los valores del Código de Integridad.
8. Que en las reuniones mensuales de autocontrol que deben realizar todas las dependencias se incluya como punto a tratar los valores del código de integridad y cada área diseñe su propia estrategia para fortalecer el conocimiento y aplicación en las actividades con las que aportan al cumplimiento de la misión y visión de la entidad, de modo que la fuerza de la repetición los vuelva un hábito.
9. Es importante resaltar el trabajo que ha venido realizando el equipo de gestores de integridad. No obstante, se sugiere revisar las respuestas a las preguntas 16 y 17, aprovechar esta lluvia de ideas para adoptar nuevas estrategias para el fortalecimiento de la política de integridad en el plan que se formule para ser ejecutado en la vigencia 2021.
10. De las recomendaciones realizadas por la Veeduría Distrital en el informe con esta evaluación y la realizada en los meses de junio-julio, se da cumplimiento a la medición de la apropiación de valores y principios de acción, así como la efectividad de las acciones ejecutadas durante la vigencia en el marco del Plan de Gestión de Integridad.

11. Se sugiere considerar las siguientes recomendaciones de la Veeduría Distrital comunicadas con memorando SDA No. 2020IE156352 de 14 de septiembre de 2020:

- Inclusión, en el Código de Integridad, para cada valor adoptado conductas asociadas adicionales, de acuerdo con el quehacer de cada entidad, apropiando lenguaje y situaciones para generar mayor apropiación por parte de los servidores y contratistas.
- Expedición del acto administrativo para designación de los gestores de integridad.
- Revisión de la aplicación de procesos participativos para la selección de los gestores de integridad.
- Evaluación de la necesidad de realizar y/o actualizar el diagnóstico de la gestión de integridad.
- Revisión de las necesidades de ajustar el PGI, a través de actividades participativas.
- Revisar y establecimiento de lineamientos o políticas y procedimientos en lo relacionado con los conflictos de interés.
- Revisión y establecimiento de lineamientos o políticas y procedimientos en lo relacionado con los canales de denuncia.
- Revisión e implementación de lineamientos y mecanismos para evaluar la gestión de integridad.

Atentamente,



SANDRA ESPERANZA VILLAMIL MUÑOZ
OFICINA DE CONTROL INTERNO

Fuentes: Memorando DGC No.2020IE187210 del 23 de octubre
Memorando SGCD No. 2020IE202731 del 11 de noviembre de 2020
Memorando 2020IE188126 de 26/10/2020. Evaluación y preguntas de percepción a través de encuesta en Google publicada del 29 de octubre al 12 de noviembre de 2020.
Memorando SDA No. 2020IE156352 de 14 de septiembre de 2020

Secretaría Distrital de Ambiente
Av. Caracas N° 54-38
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia



SECRETARÍA DE
AMBIENTE

Revisó y aprobó:

Proyectó: ANAMARIA PAEZ QUIROGA

Secretaría Distrital de Ambiente
Av. Caracas N° 54-38
PBX: 3778899
www.ambientebogota.gov.co
Bogotá D.C. Colombia

