

## MEMORANDO

**PARA:** SECRETARIA, SUBSECRETARIO GENERAL, DIRECTORES, SUBDIRECTORES, JEFES DE OFICINA, FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS.

**DE:** HÉCTOR FABIO RODRÍGUEZ DEVIA  
Jefe Oficina de Control Interno.

**ASUNTO:** Comunicación resultados 2021 evaluación de la aprehensión al Código de Integridad.

Reciban un cordial saludo.

De conformidad con el Plan Anual de Auditoría - PAA aprobado por el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - CICC I para la vigencia 2021 y con el propósito de que se implementen las mejoras necesarias para fortalecer el sistema de control interno de la entidad, se comunican los resultados de la evaluación de la aprehensión al Código de Integridad y el análisis de desviaciones, quejas a comité de convivencia laboral, quejas o denuncias radicadas a la Subsecretaria General u Oficina de Control Disciplinario Interno.

### 1. OBJETIVO GENERAL.

Identificar el grado de interiorización de los valores del código de Integridad Institucional.

### 2. MARCO LEGAL, NORMATIVO Y TÉCNICO

- Ley 489 de 1998, artículos 3 y 4.
- Decreto Nacional 1499 de 2017 por el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.
- Lineamiento guía para la implementación del código de integridad en el distrito capital, de febrero de 2018.
- Resolución No. 03473 "Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público en la SDA y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido

en el Decreto Nacional 1499 de 2017" radicado forest No. 2018EE257995 del 02 de noviembre de 2018.

### 3. METODOLOGÍA

Revisión de informes previos, la OCI mediante radicado forest No 2020IE204949 del 17 de noviembre de 2020, se remitieron los resultados de la evaluación de la aprehensión del código de integridad vigencia 2020.

Elaboración de la encuesta para el ejercicio 2021 se tomaron como referencia las primeras seis (06) preguntas realizadas en la vigencia 2020, la cuales fueron comunicadas mediante memorando forest No. 2021IE249599 de fecha 17 de noviembre de 2021 a los servidores de la entidad para el diligenciamiento y respuesta.

Solicitud de información sobre quejas al comité de convivencia laboral, quejas o denuncias radicadas, realizadas mediante memorando internos No. 2021IE245587 del 10 de noviembre de 2021.

Presentación de resultados.

### 4. RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE ENCUESTA

En atención al cuestionario dispuesto, fueron diligenciadas 451 evaluaciones que fueron atendidas por las siguientes dependencias:

**Cuadro de participación por dependencia**

N.º	DEPENDENCIA	CANT	%
1	Despacho	0	0,00 %
2	Oficina de Participación, Educación y Localidades	36	8,00 %
3	Oficina Asesora de Comunicaciones	4	0,90 %
4	Oficina de Control Interno	11	2,40 %
5	Subsecretaria General	8	1,80 %
6	Dirección de Gestión Corporativa.	18	4,00 %
7	Subdirección Financiera	23	5,10 %
8	Subdirección contractual	4	0,90 %
9	Dirección de Planeación y Sistemas de Información Ambiental.	9	2,00 %
10	Subdirección de Proyectos y Cooperación Internacional	13	2,90 %
11	Subdirección de Políticas y Planes Ambientales	31	6,90 %
12	Dirección de Control Ambiental.	37	8,20 %
13	Subdirección de Control Ambiental al Sector Público	8	1,80 %
14	Subdirección de Silvicultura, Fauna y Flora Silvestre	57	12,60 %

N.º	DEPENDENCIA	CANT	%
15	Subdirección de Calidad del Aire, Auditiva y Visual	92	20,40 %
16	Subdirección del Recurso Hídrico y del Suelo	11	2,40 %
17	Dirección de Gestión Ambiental.	4	0,90 %
18	Subdirección de Ecosistemas y Ruralidad	33	7,30 %
19	Subdirección de Ecurbanismo y Gestión Ambiental Empresarial.	36	8,00 %
20	Dirección Legal Ambiental.	16	3,60 %
	<b>TOTAL ENCUESTADOS</b>	<b>451</b>	<b>100 %</b>

Los resultados por pregunta se presentan a continuación:

**Pregunta 1: ¿Cuáles son los valores adoptados por la entidad en el Código de integridad?**

**Respuesta correcta:** *“Honestidad, Respeto, Compromiso, Justicia, Diligencia”*

El resultado obtenido fue del 83,4 %, corresponde a 376 encuestados que respondieron correctamente la pregunta.

**Pregunta 2. ¿Cuál es la definición del valor del respeto?**

**Respuesta correcta:** *“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 resultado obtenido fue del 96,2 %, corresponde a 434 encuestados que respondieron correctamente la pregunta.

**Pregunta 3. ¿Cuál es la definición del valor de la Justicia?**

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

El resultado obtenido fue del 92,2 %, corresponde a 434 encuestados respondieron correctamente la pregunta.

**Pregunta 4. ¿Cuál es la definición del valor de la honestidad**

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

El resultado obtenido fue del 95,3 %, corresponde a 430 encuestados que respondieron correctamente la pregunta.

**Pregunta 5. ¿Cuál es la definición del valor del compromiso?**

**Respuesta correcta:** *“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 resultado obtenido fue del 89,8 %, corresponde a 405 encuestados respondieron correctamente la pregunta.

**Pregunta 6. ¿Cuál es la definición del valor de la diligencia?**

**Respuesta correcta:** *“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 resultado obtenido fue del 91,8 %, corresponde a 412 encuestados que respondieron correctamente la pregunta.

**5. DESVIACIONES, QUEJAS A COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL, QUEJAS O DENUNCIAS RADICADAS A LA SG.**

**a. Quejas al comité de convivencia laboral**

Conforme al memorando Forest No 2021IE252425 del 19 de noviembre de 2021 para el periodo comprendido del 1 de enero al 31 de octubre de 2021, se recibieron 2 quejas por presunta vulneración de valores en el Comité de Convivencia Laboral por maltrato y acoso laboral

**b. Quejas o denuncias radicadas en la subsecretaria general u oficina de control disciplinario interno por presunta vulneración de valores del código de integridad.**

Conforme al memorando Forest No. 2021IE250284 del 17 de noviembre de 2021, en la Subsecretaría General y de Control Disciplinario recibieron 15 radicados forest con presunta incidencia disciplinaria por presunta vulneración de un valor, no obstante, en el archivo adjunto no se tienen clasificados los valores presuntamente vulnerados:

NUMERO	FECHA RAD	MOTIVO IDENTIFICADO.
1	17/02/2021	Acoso laboral
2	25/02/2021	Falta de protocolos de bioseguridad

3	5/03/2021	Mal manejo de datos personales
4	11/03/2021	Carencia de respeto de funcionario de la SDA.
5	16/04/2021	Demora en la radicación de pagos de la SDA a SDH
6	22/06/2021	Solicitud de dadas para aprobación de tramites de la SDA.
7	31/08/2021	Acoso Laboral.
8	21/09/2021	Acoso Laboral.
9	7/10/2021	Acoso Laboral.
10	7/10/2021	Acoso Laboral.
11	6/10/2021	Acoso Laboral.
12	6/10/2021	Acoso Laboral.
13	13/10/2021	Acoso Laboral.
14	11/10/2021	Acoso Laboral.
15	27/10/2021	Acoso Laboral.

**c. Quejas o denuncias recibidas contra servidores de la entidad u otros temas relacionados radicadas en la entidad asignadas a otras dependencias por presunta vulneración de algún valor diferentes a las asignadas a disciplinario o al comité de convivencia laboral - proceso atención a la ciudadanía.**

Conforme al memorando Forest No. 2021IE250284 del 17 de noviembre de 2021, en la ventanilla de atención a ciudadano fueron recibidas 28 radicados con presunta incidencia disciplinaria por presunta vulneración de un valor:

AREA	#	MOTIVO IDENTIFICADO.
DGA	1	Solicitud de información.
DGC	1	Reporte de referencia laboral.
	2	Presuntas irregularidades en el proceso de contratación.
	3	Inconformidad de funcionaria de la SDA
	4	Incidente automovilístico con camioneta a cargo de la SDA.
DLA	1	Solicitud de información.
SC	1	Derecho al trabajo.
	2	Posibles irregularidades de contratación.
SCAAV	1	Insatisfacción y preocupación por la visita realizada por el contratista no identificado de la SDA
	2	Acoso Laboral
	3	Acoso Laboral
	4	Acoso Laboral
	5	Visita técnica sin protocolos de bioseguridad.
	6	Acoso Laboral
	7	Actuaciones anormales de funcionario de la entidad.
SCASP	1	Inconformismo por la no atención del canal o extensión del RCD

AREA	#	MOTIVO IDENTIFICADO.
SGCD	1	Acoso Laboral
	2	Falta de protocolos de bioseguridad
	3	Mal manejo de datos personales
	4	Inconformismo con atención al ciudadano por parte de funcionario de la entidad.
SRHS	1	Visitas técnicas sin protocolos de bioseguridad
SSFFS	1	Información de funcionaria sin identificación para realizar visita técnica
	2	Irregularidades en la practicas de cuidado de aves.
	3	Inconformidad por el no conocimiento de los funcionarios que realizan las visitas técnicas.
	4	Inconformismo del procedimiento de visita técnica por parte de la funcionario de la SDA.
	5	Inconformismo del procedimiento de visita técnica por parte de la funcionario de la SDA.
	6	Tenencia ilegal de aves, defensa contra proceso sancionatorio.

## 6. FORTALEZA

Desarrollo de actividades de la estrategia “Celebremos juntos la semana de la integridad” que permite afianzar el conocimiento y aprehensión de los valores del código de integridad.

## 7. CONCLUSIÓN

El 83,3 % de los encuestados reconoce los cinco (05) valores adoptados por la entidad en el código de integridad, así mismo respecto al reconocimiento de estos el porcentaje de aprehensión supera (en promedio) el 90 % tal como se indica en la siguiente tabla.

Valor	Porcentaje
Diligencia	91,8 %
Compromiso	89,8 %
Justicia	92,2 %
Respeto	96,2 %
Honestidad	95,3 %

## 8. RECOMENDACIONES

1. Continuar el trabajo articulado con el equipo de gestores de integridad, que ha facilitado buenos resultados en materia de reconocimiento y aprehensión de los valores del código de integridad.
2. Trabajar con las dependencias donde se evidenciaron quejas relacionadas con posibles situaciones que no responden totalmente los valores del código de integridad: acoso laboral, Visitas técnica sin protocolos de bioseguridad, funcionarios la entidad sin identificación para realizar visita técnica, demora en la radicación de pagos, posibles irregularidades de contratación, entre otros.

Quedamos atentos a cualquier información al respecto

Atentamente,



**HECTOR FABIO RODRIGUEZ DEVIA**  
**OFICINA DE CONTROL INTERNO**

Anexos

<b>Elaboró:</b>				
DANNA MELISA SIERRA NEIRA	CPS:	Contrato N° 20210721 de 2021	FECHA EJECUCION:	25/11/2021
<b>Revisó:</b>				
LEIDY JOHANA BONILLA GONZALEZ	CPS:	CONTRATO 20210907 DE 2021	FECHA EJECUCION:	25/11/2021
FRANCISCO JAVIER ROMERO QUINTERO	CPS:	CONTRATO 20211050 DE 2021	FECHA EJECUCION:	25/11/2021
<b>Aprobó:</b>				
<b>Firmó:</b>				
HECTOR FABIO RODRIGUEZ DEVIA	CPS:	FUNCIONARIO	FECHA EJECUCION:	25/11/2021