

INFORME DE PERCEPCIÓN – CÓDIGO DE INTEGRIDAD

CORPORACIÓN AUTÓNOMA
REGIONAL DEL ALTO
MAGDALENA

Lorena Camacho Noguera
Asesora de Dirección

2022



CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DEL ALTO MAGDALENA – CAM

OFICINA DE CONTROL INTERNO

2022

INTRODUCCIÓN

f CAM
t CAMHUILA
@ cam_huila
v CAMHUILA

Sede Principal

📍 Carrera 1 No. 60 - 79. Barrio Las Mercedes
Neiva - Huila (Colombia)
✉ radicacion@cam.gov.co
☎ (608) 866 4454
🌐 www.cam.gov.co



La Corporación Autónoma Regional del Alto Magdalena – CAM de acuerdo a su compromiso por promover y fortalecer un ambiente y contexto de integridad en la entidad, desarrollo durante el año 2022 acciones enmarcadas en el fortalecimiento del código de integridad y el plan de trabajo con el equipo de gestores de integridad, quienes han apoyado mediante la implementación de estrategias en jornada de reinducción y actividades programadas por el área de talento humano , en las cuales se trabajó de forma didáctica, cada uno de los principios y valores establecidos en el código de integridad en las respectivas dependencias.

Las actividades realizadas tenían como finalidad dar a conocer del código de integridad y lograr que los servidores y contratistas generaran apropiación e incorporación de los valores, de tal manera que esto se viera reflejado en el ejercicio diario de las labores y así aumentar la confianza de la ciudadanía en la labor desempeñada por la CAM.

Con la aplicación del test de integridad y el respectivo análisis de los resultados, se pueden identificar los efectos positivos de la implementación del plan de acción del código de integridad, así como los aspectos a tener en cuenta para fortalecer la apropiación en los servidores públicos de la CAM, determinando en cuales temas se debe hacer mayor énfasis.

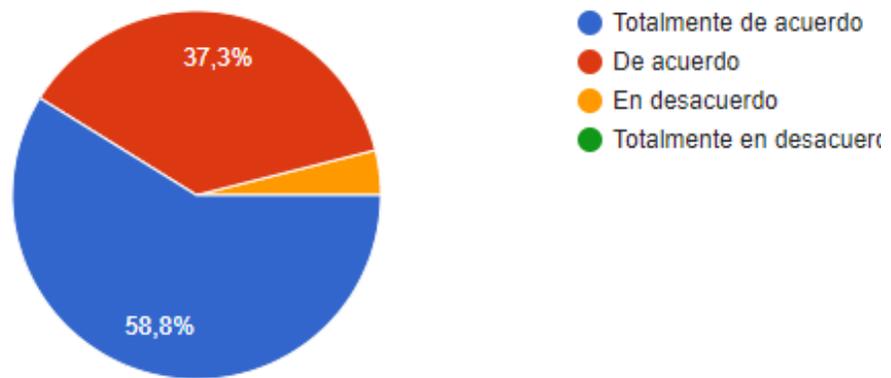
A continuación, se muestran los resultados de la aplicación el test de integridad 2022.

Sede Principal

Para la aplicación del Test de Integridad, la Oficina de Control Interno, creó una encuesta virtual a través de google y se envió el link a todos los funcionarios para que la diligenciaran, obteniendo los siguientes resultados:

1. Cómo funcionario(a) Público(a), ¿conozco si en la Entidad hay un Código de Integridad?

51 respuestas

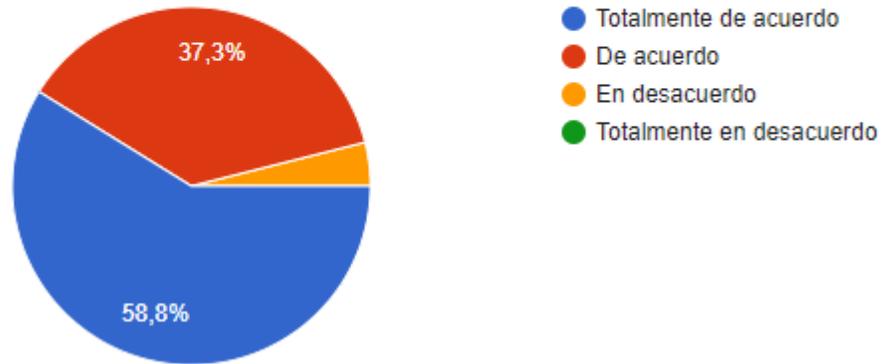


De la totalidad de las encuestas aplicadas, el 96,1% manifiestan conocer el Código de Integridad de la Corporación. Este porcentaje se debe en gran medida a las jornadas de socialización y actividades lúdicas realizadas por el área de talento humano.

Sede Principal

2. ¿Conozco los principios y valores consignados en el Código de Integridad?

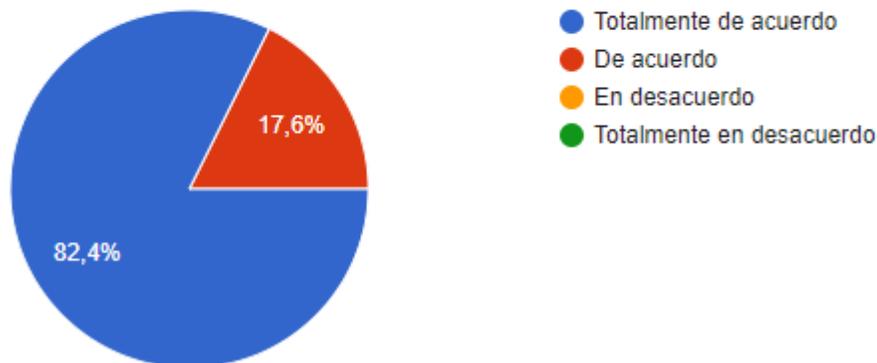
51 respuestas



El total de funcionarios que conocen los principios y valores consignados en el Código de Integridad y quienes respondieron a la pregunta totalmente de acuerdo y de acuerdo, fue el 96,1%.

3. Cómo Servidor(a) Público(a), ¿he aprendido que mi desempeño diario, es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita?

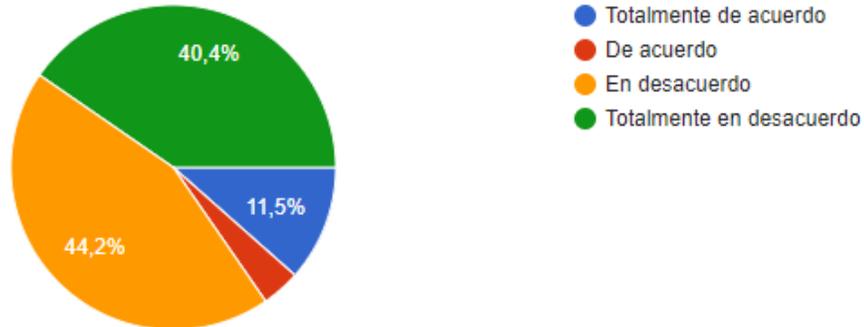
51 respuestas



En relación a esta pregunta, la totalidad de los funcionarios que respondieron el Test están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que el desempeño diario de es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita.

4. Como Servidor(a) Público(a), ¿he aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si está bien o mal para mi entidad y la sociedad?

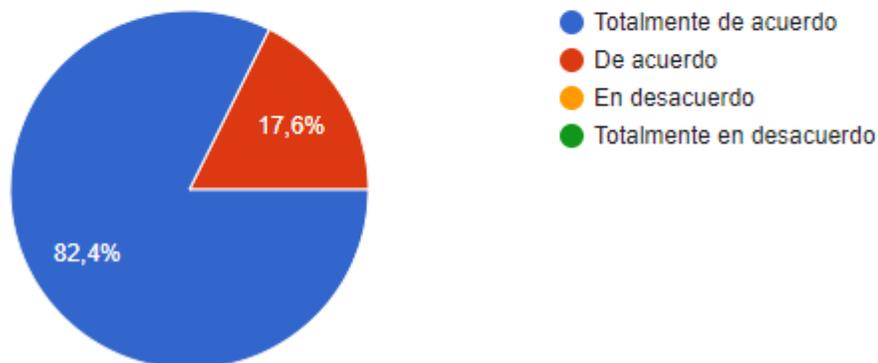
52 respuestas



El 84,6% de los funcionarios no están de acuerdo en que se deben cumplir todos los lineamientos que se dan sin importar si están bien o mal para la entidad. Sin embargo, un 11.5% consideran que se debe dar cumplimiento a todo lo que se le ordena.

5. ¿Cómo Servidor(a) Público(a), doy lo mejor de mí todos los días, ¿pues tengo claro que represento a mi país frente a cualquier persona o empresa?

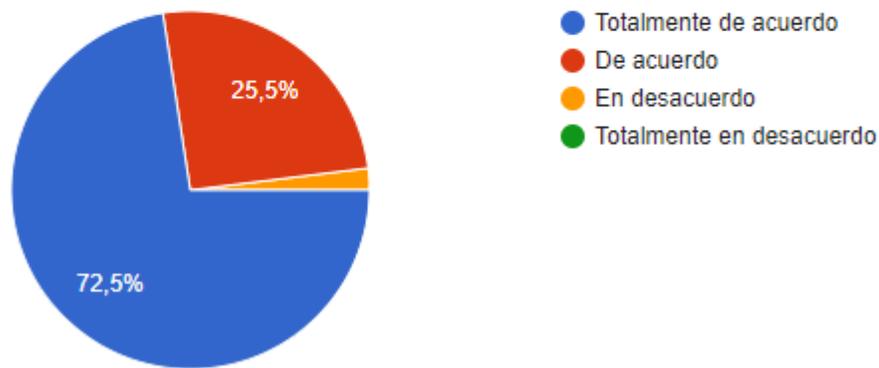
51 respuestas



El 100% de los funcionarios que respondieron el Test, están totalmente de acuerdo y de acuerdo respectivamente, en que se debe dar lo mejor de si como servidor público, teniendo en cuenta que ellos representan al país frente a cualquier persona o empresa.

6. ¿Un Servidor Público, tiene claro que es referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo cual debe esforzarse para resolver todos los problemas personales o profesionales de forma transparente?

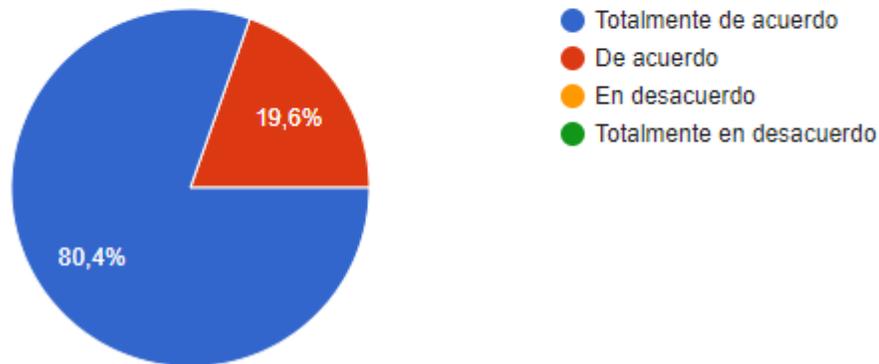
51 respuestas



El 98% de los funcionarios están de acuerdo en que debe esforzarse para resolver los problemas personales o profesionales de forma transparente, debido a que el funcionario público es referente de comportamiento frente a los ciudadanos.

7. ¿Un Servidor(a) Público (a), no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, ¿pues es consciente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad?

51 respuestas

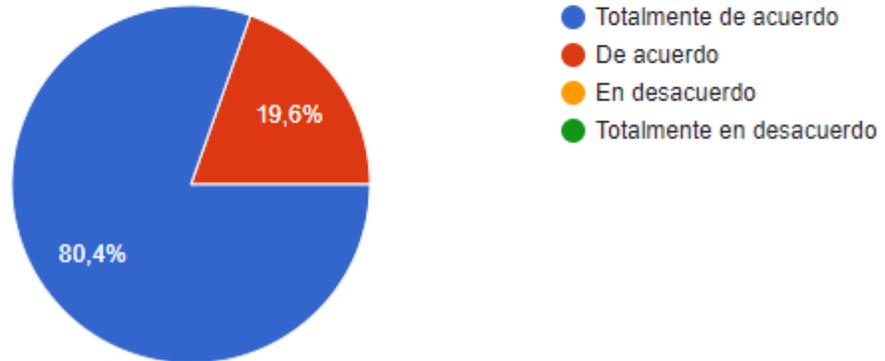


En relación a esta pregunta, la totalidad de los funcionarios que respondieron el Test están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que un funcionario público no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros.

Sede Principal

8. Un Servidor(a) Público(a), no interviene en los procesos de selección de su entidad para beneficiar a ninguna persona conocida, ¿pues conoce que los cargos se adjudican por meritocracia?

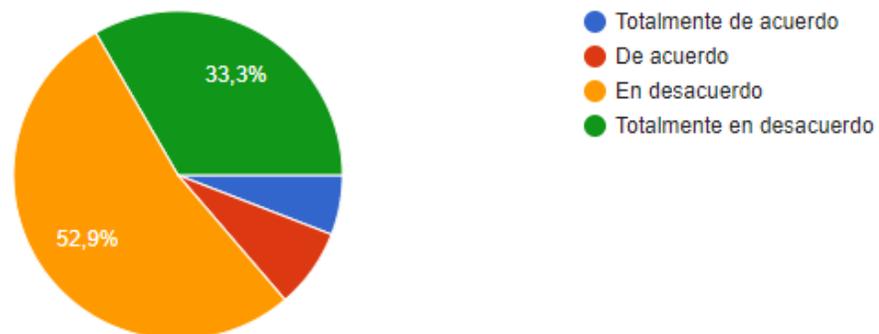
51 respuestas



En relación a esta pregunta, la totalidad de los funcionarios que respondieron el Test están totalmente de acuerdo y de acuerdo en que los funcionarios públicos no deben intervenir en los procesos de selección de la Corporación, para beneficiar a ninguna persona conocida.

9. Un Servidor(a) Público(a) conoce que, cuando los ciudadanos u otros Servidores Públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos.

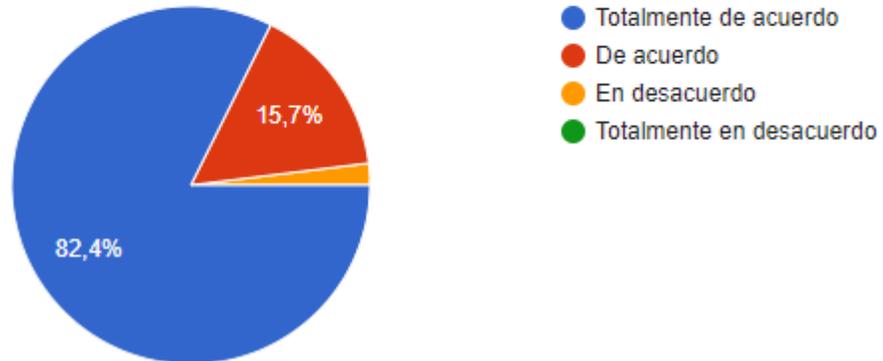
51 respuestas



Frente a esta pregunta, el 86,2% de los servidores de la Corporación están de acuerdo en que independientemente de cómo sea la actitud de los usuarios, la atención que se brinde debe ser la mejor. Sin embargo, un porcentaje significativo, el 13,8% de los funcionarios consideran que si un usuario tiene actitudes fuertes, se debe ignorar y no prestarle ayuda.

10. Los Servidores(as) Públicos(as) han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social, etc.

51 respuestas

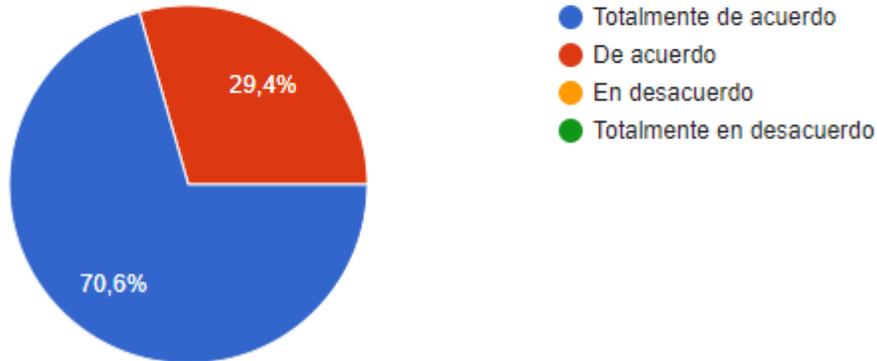


El 98,1% de los funcionarios han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, clase social. Sin embargo un 1.9% están en desacuerdo frente a esa apreciación.

Sede Principal

11. Un Servidor(a) Público(a) ha aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás. Por lo cual no le incomoda que alguno de sus compañeros corrija su trabajo.

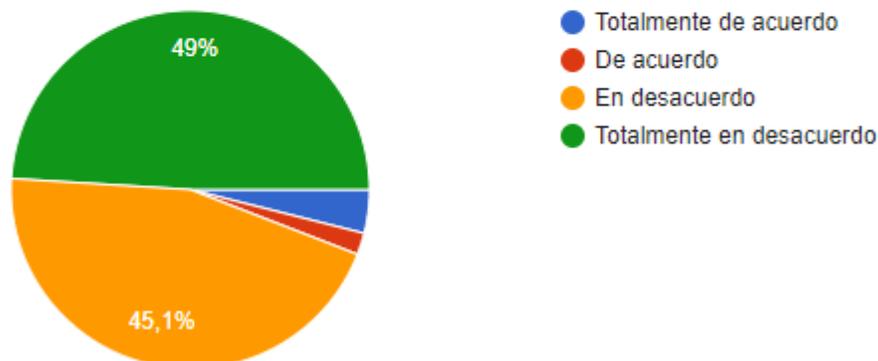
51 respuestas



El 100% de los funcionarios encuestados consideran que han aprendido a hablar abiertamente, a trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás.

12. ¿Para ser responsable de sus actos, un Servidor(a) Público(a) debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal?

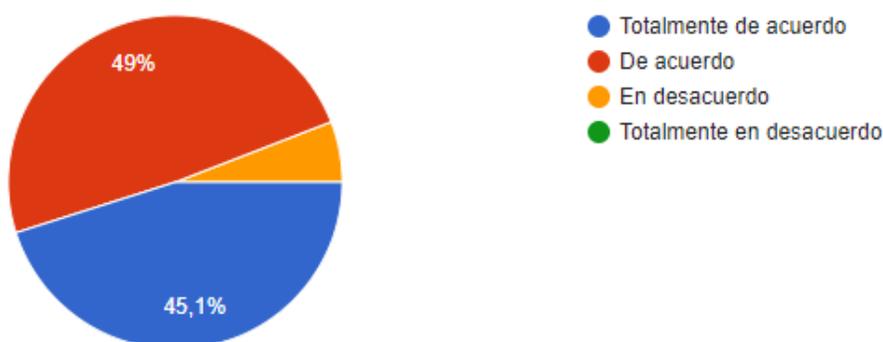
51 respuestas



De los funcionarios encuestados, el 94.1% se encuentran en desacuerdo en que para ser responsable debe acostumbrarse a escuchar los gritos del jefe cuando algo sale mal.

13. ¿Cuándo existe un trabajo urgente y un Servidor(a) Público(a) ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, ¿pues la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea?

51 respuestas

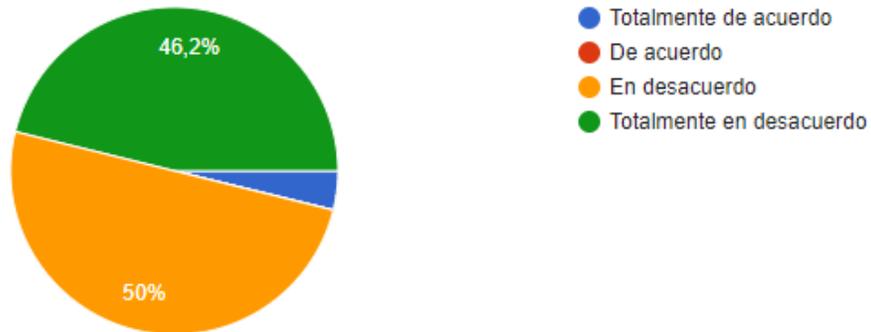


El 94.1% de los funcionarios considera que cuando existe un trabajo urgente se debe trabajar en equipo para entregar la tarea a tiempo. Así mismo, 5.9% se manifiestan en desacuerdo, que los compañeros apoyen a los demás para lograr las metas asignadas.

Sede Principal

14. Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesionales en el sector privado, sin embargo, está utilizando para su beneficio económico la información que reunió mientras se desempeñaba como Servidor(a) Público(a). Él argumenta que está actuando como lo haría el resto de la sociedad.

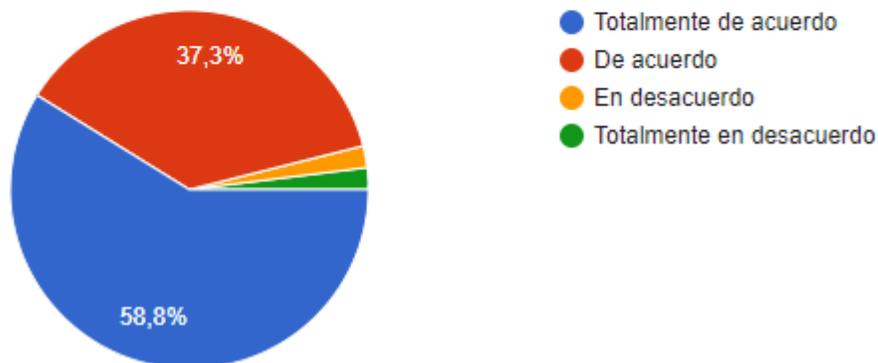
52 respuestas



El 96.2% de los encuestados, se encuentran en desacuerdo en utilizar para su beneficio propio la información de la entidad. Sin embargo el 3.8%, está totalmente de acuerdo en usar la información reunida durante su trabajo en la entidad para su beneficio económico.

15. Cuando un Servidor(a) Público(a) tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar su obligación en los demás, pues esto no genera un compromiso con la entidad y la sociedad

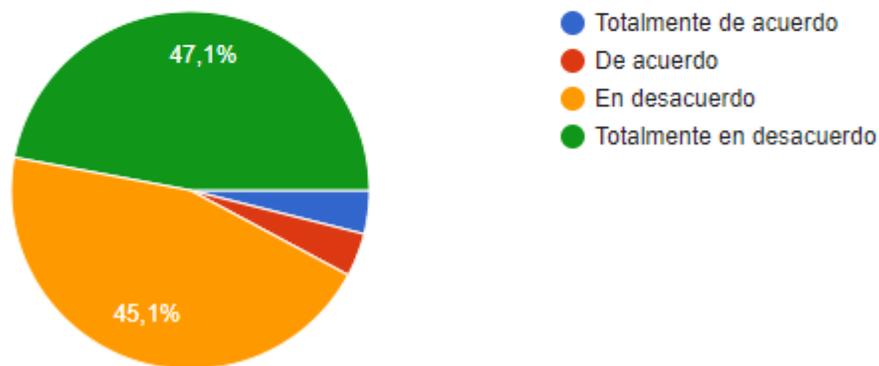
51 respuestas



El 96.1% de los funcionarios de la Corporación que dieron respuesta al Test de integridad, consideran que las falencias en su trabajo las deben asumir con responsabilidad y no descargarlas en los demás.

16. Un Servidor(a) Público(a) debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presenta con soluciones fáciles. Cuando la labor sea difícil de resolver, debe ignorarla.

51 respuestas

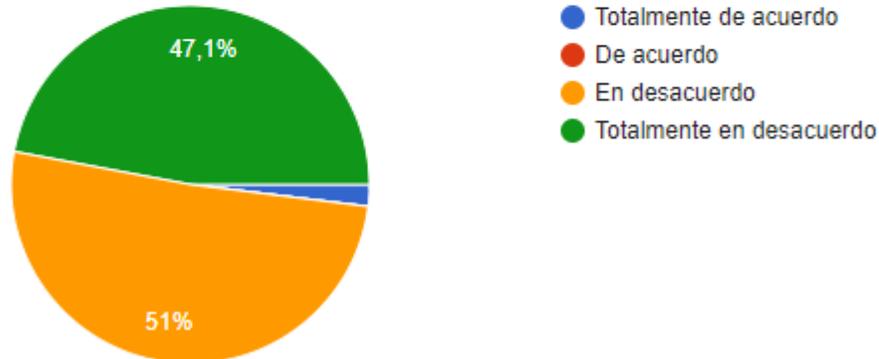


El 92.2% de los encuestados consideran que las problemáticas presentadas en el trabajo se deben asumir y resolver sin importar su grado de dificultad. Sin embargo el 7.8% piensan que solo se deben solucionar los problemas que tiene fácil solución.

Sede Principal

17. ¿Cuándo un Servidor(a) Público(a) comisiona regularmente y nota que el valor de sus viáticos es mayor a los gastos que tiene en territorio, debe hospedarse y comer en lugares más costosos con el fin...

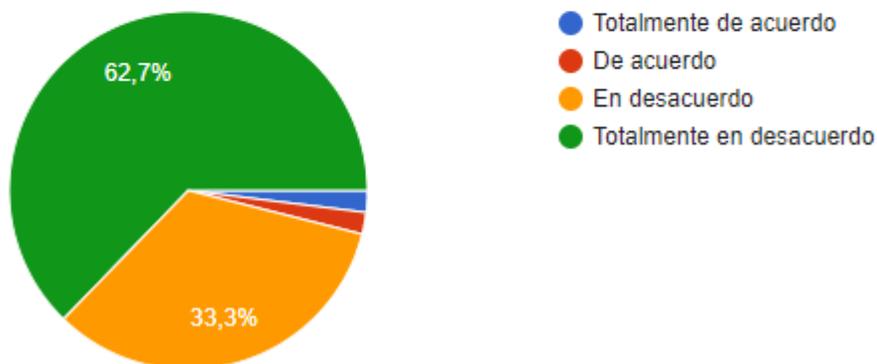
51 respuestas



98.1% de los funcionarios consideran que los recursos dados por concepto de viáticos se deben gastar de forma mesurada y evitar sobrecostos en el hospedaje y la alimentación.

18. Siempre que sea eficiente, no es tan grave que un Servidor(a) Público(a) tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo.

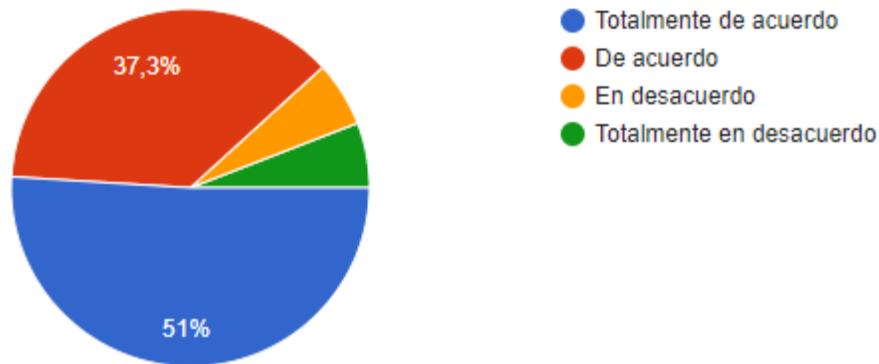
51 respuestas



El 96% de los encuestados piensan que la mala actitud de un funcionario con los compañeros o los ciudadanos no se puede excusar en su eficiencia. Sin embargo el 4 % restante, está de acuerdo en que lo importante es ser eficiente sin importar su actitud con los demás.

19. ¿Cuándo los(as) directivos(as) de la Entidad deben realizar trámites donde existan conflictos de interés, considera usted que se declaran impedidos para actuar cuando tengan un interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión?

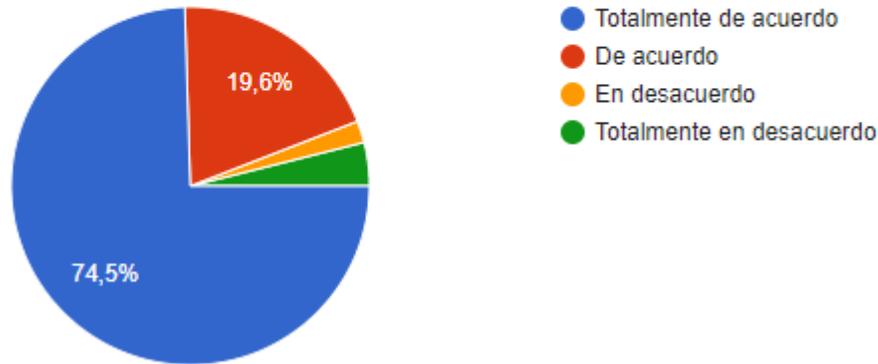
51 respuestas



El 88.3% de los funcionarios están de acuerdo en que los directivos de la Corporación se declaran impedidos para actuar cuando se tiene un interés particular en algún trámite o decisión.

20. ¿Un Servidor(a) Público(a) no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo?

51 respuestas



El 94.1% de los encuestados consideran que un servidor público no cede ante presiones e intereses externos.

Con base en los resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta, se asociaron las 20 preguntas a los cinco valores del código de integridad, con el fin de obtener conocer el porcentaje de apropiación de cada valor y del código en general y los resultados obtenidos fueron los siguientes:

VALOR	% DE APROPIACIÓN
HONESTIDAD	97.1%
RESPECTO	92.1%
COMPROMISO	92.2%
DILIGENCIA	97%
JUSTICIA	94.6%
CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD	96.1%
TOTAL	94.8%

Del cuadro anterior se puede concluir que el código de integridad de la Corporación se encuentra apropiado en un 94.8%, donde los valores que muestran mayor apropiación son la honestidad y la diligencia y que el respeto y el compromiso deben ser fortalecidos a través de las actividades desarrolladas por el área de Talento Humano.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario capacitar al personal de la Corporación en temas de atención al ciudadano, con el fin de fortalecer la importancia del buen trato a los usuarios.
2. Realizar campañas en contra de la discriminación por posiciones políticas, sexuales o religiosas.
3. Fortalecer el trabajo en equipo para alcanzar las metas propuestas en plan de acción.
4. Establecer los lineamientos para el control de la información posterior al retiro del personal de la entidad.
5. Realizar actividades para fortalecer la actitud de servicio como funcionario público, no basta con ser eficiente en sus labores diarias si genera mal ambiente labor con los demás compañeros.
6. Teniendo en cuenta que el 11.7% de los encuestados consideran que los directivos de la Corporación no se declaran impedidos para actuar cuando se tiene un interés particular, se hace necesario fortalecer el tema de conflicto de interés.

Sede Principal