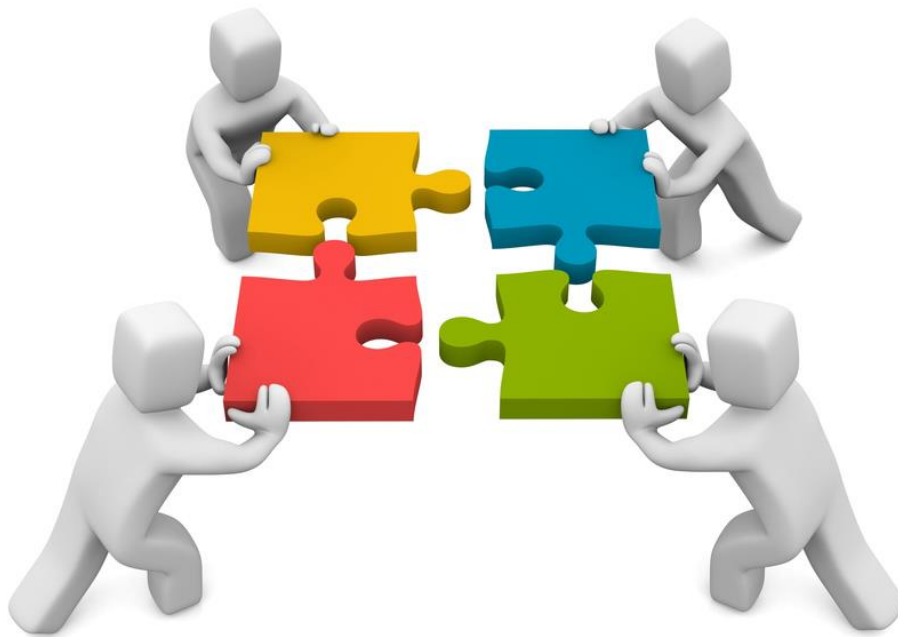


INFORME COMPARATIVO ENCUESTA DE MEDICIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO 2021-2022



SUBDIRECCIÓN DE GESTIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

INTEGRIDAD Y BUEN GOBIERNO 2022

INTRODUCCIÓN

La Secretaría Distrital de Integración Social (SDIS) de acuerdo a su compromiso por promover y fortalecer un ambiente y contexto de integridad en la entidad, desarrolla anualmente acciones enmarcadas en el plan gestión de integridad y el plan de trabajo con el equipo de gestores de integridad, quienes han apoyado mediante la implementación de estrategias en jornadas de sensibilización, en las cuales se abordó detalladamente y de forma lúdica, cada uno de los principios y valores establecidos en el código de integridad en las respectivas dependencias y unidades operativas.

El propósito principal fue llevar a cabo no solo la divulgación de la información, sino lograr que los (as) servidores (as), contratistas y colaboradores (as) generaran una apropiación e incorporación de los principios y valores, de manera tal que estos fueran manifestados en el ejercicio diario de sus labores, y de esta manera, aumentar la confianza de la ciudadanía en las gestiones realizadas por la SDIS.

Con la aplicación de la encuesta de medición de apropiación del Código de Integridad y Buen Gobierno y el respectivo análisis de los resultados, se pueden identificar los efectos positivos de la implementación de las estrategias, así como los aspectos a tener en cuenta para fortalecer la apropiación en los servidores públicos de la SDIS, determinando en cuales temas se debe hacer mayor énfasis.

A continuación, se muestran los resultados de le encuesta de apropiación de integridad y buen gobierno 2022.

1. No Participantes

| No PARTICIPANTES | |
|------------------|---------------|
| VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
| 2569 | 893 |

En el año 2021 participaron 2569 servidores, contratistas y colaboradores.

La participación para el año 2022 fue de 893 servidores, contratistas y colaboradores.

Se presentó un decrecimiento de participantes en la encuesta de medición de apropiación del Código de Integridad y Buen Gobierno para la vigencia 2022.

Dependencia o Subdirección en la que labora

| Dependencias Secretaría Distrital de Integración Social | Participantes 2021 | Participantes 2022 |
|--|-----------------------|-----------------------|
| Despacho | 2 | 4 |
| Oficina Asesora de Comunicaciones | 3 | 0 |
| Oficina Control Interno | 7 | 2 |
| Oficina Jurídica | 8 | 4 |
| Oficina de Asuntos Disciplinarios | 1 | 4 |
| Subsecretaria | 7 | 2 |
| DIRECCION DE GESTION CORPORATIVA | 2 | 1 |
| Subdirección de Contratacion | 11 | 5 |
| Subdirección Administrativa y Financiera | 2 | 5 |
| Subdirección de Plantas Fisicas | 1 | 1 |
| Subdirección de Gestion y Desarrollo del Talento Humano | 25 | 30 |
| DIRECCION DE ANALISIS Y DISEÑO ESTRATEGICO (DADE) | 6 | 3 |
| Subdirección de Investigación e Información | 13 | 1 |
| Subdirección de Diseño, Evaluación y Sistematización | 5 | 0 |
| DIRECCION DE NUTRICION Y ABASTECIMIENTO | 10 | 1 |
| Subdirección de Nutricion | 26 | 2 |
| Subdirección de Abastecimiento | 15 | 1 |
| DIRECCION POBLACIONAL | 30 | 6 |

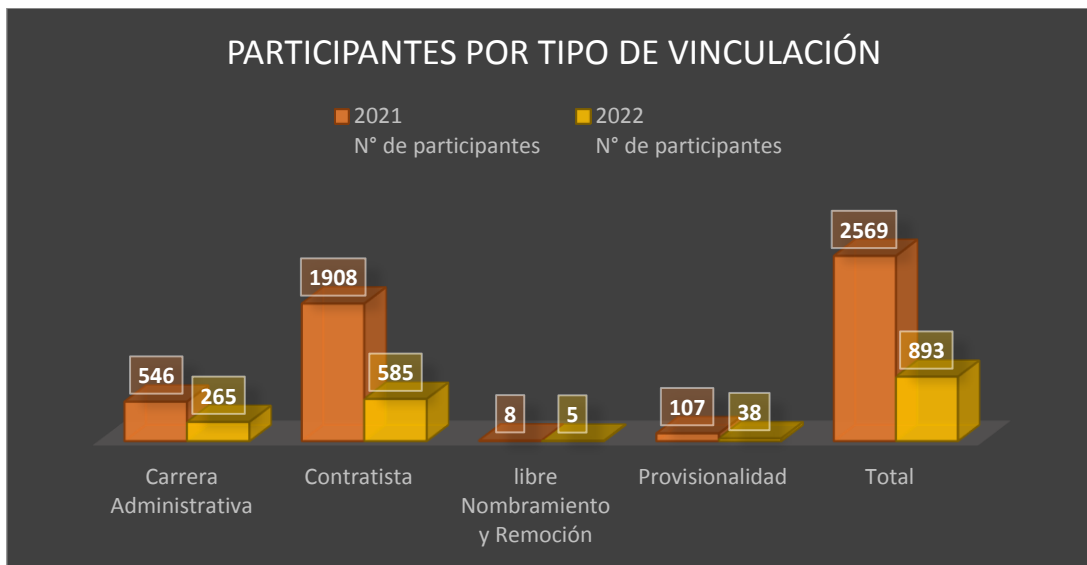
| | | |
|--|-----|-----|
| Subdirección para la Infancia | 262 | 233 |
| Subdirección para la Juventud | 9 | 2 |
| Subdirección para la Aduldez | 141 | 71 |
| Subdirección para la Vejez | 72 | 21 |
| DIRECCION PARA LA INCLUSION Y LAS FAMILIAS | 0 | 6 |
| Subdirección para la Familia | 247 | 33 |
| Subdirección LGBTI | 9 | 1 |
| Subdirección para la Discapacidad | 0 | 49 |
| DIRECCION TERRITORIAL | 9 | 1 |
| Subdirección para la Gestion Local Integral - SUBGIL | 7 | 3 |
| Subdirección para la Caracterización e Identificación | 3 | 0 |
| Subdirección Local de Usaquén | 67 | 11 |
| Subdirección Local Chapinero | 29 | 13 |
| Subdirección Local Martires | 69 | 4 |
| Subdirección Local Santafe Candelaria | 90 | 5 |
| Subdirección Local de San Cristobal | 66 | 8 |
| Subdirección Local Usme - Sumapaz | 161 | 41 |
| Subdirección Local de Tunjuelito | 52 | 20 |
| Subdirección Local de Bosa | 337 | 24 |
| Subdirección Local Kennedy | 122 | 29 |

| | | |
|--|-------------|------------|
| Subdirección Local Fontibon | 0 | 27 |
| Subdirección Local de Engativa | 95 | 100 |
| Subdirección Local de Suba | 161 | 52 |
| Subdirección Local de Barrios Unidos/Teusaquillo | 28 | 17 |
| Subdirección Local de Puente Aranda Antonio Nariño | 25 | 5 |
| Subdirección Local de Rafael Uribe Uribe | 62 | 31 |
| Subdirección Local de Ciudad Bolívar | 240 | 14 |
| Total | 2569 | 893 |



2. Tipo de Vinculación

| TIPO DE VINCULACIÓN | 2021 N° de participantes | 2022 N° de participantes |
|-------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Carrera Administrativa | 546 | 265 |
| Contratista | 1908 | 585 |
| libre Nombramiento y Remoción | 8 | 5 |
| Provisionalidad | 107 | 38 |
| Total | 2569 | 893 |



En los datos se puede evidenciar que tanto en la vigencia 2021 como en la 2022 los contratistas tienen mayor participación, seguido del personal de carrera administrativa, y por último provisionalidad y libre nombramiento y remoción.

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

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 48,5% | 53% |
| De acuerdo | 47,5% | 43% |
| En desacuerdo | 3,5% | 3% |
| Totalmente en desacuerdo | 0,5% | 1% |

Según los resultados las personas que conocen que en la entidad hay un Código de Integridad y Buen Gobierno quienes respondieron a la pregunta totalmente de acuerdo y de acuerdo, para la vigencia 2021 fue de 96% y en 2022 fue de 96%, se observa un mismo porcentaje, también debido a que en el 2022 la participación tuvo una disminución.

4. ¿Conozco los principios y valores consignados en el Código de Integridad y Buen Gobierno?

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 39,0% | 45% |
| De acuerdo | 54,9% | 49% |
| En desacuerdo | 5,8% | 5% |
| Totalmente en desacuerdo | 0,3% | 1% |

El total de personas que conocen los principios y valores consignados en el Código de Integridad y Buen Gobierno, y quienes respondieron a la pregunta totalmente de acuerdo y de acuerdo, para la vigencia 2021 fue 93,3%, en 2022 fue de 94%, se presenta un aumento porcentual.

5. ¿Me motiva servir a la sociedad y a mi país, tengo claro que mi trabajo es una vocación y no una forma rápida de resolver mis problemas económicos?

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 70,3% | 69% |
| De acuerdo | 28,6% | 30% |
| En desacuerdo | 0,9% | 1% |
| Totalmente en desacuerdo | 0,2% | 0% |

El total de personas que les motiva servir a la sociedad y al país, y tienen claro que su trabajo es una vocación y no una forma rápida de resolver los problemas económicos, quienes respondieron a la pregunta totalmente de acuerdo y de acuerdo, para la vigencia 2021 fue de 98% y en 2022 fue de 99%, se presenta un incremento de un punto.

6. ¿Cuándo decidí ser Servidor(a) Público(a), me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi entidad?

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 71,0% | 70% |
| De acuerdo | 28,3% | 29% |
| En desacuerdo | 0,5% | 0% |
| Totalmente en desacuerdo | 0,2% | 0% |

En lo correspondiente al compromiso de vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi entidad para el año 2021 el 71,0% estuvo totalmente de acuerdo seguido del 28,3% de acuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 70% y 29% respectivamente.

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

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 70,9% | 70% |
| De acuerdo | 28,8% | 29% |
| En desacuerdo | 0,1% | 0% |
| Totalmente en desacuerdo | 0,2% | 0% |

En relación con esta categoría para el año 2021 el 70,9% estuvo totalmente de acuerdo seguido del 28,8% de acuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 70% y 29% respectivamente, No se evidencio diferencia significativa.

8. ¿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?

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 15,1% | 16% |
| De acuerdo | 15,3% | 16% |
| En desacuerdo | 38,7% | 39% |
| Totalmente en desacuerdo | 30,9% | 28% |

En cuanto a la presente pregunta para el año 2021 el 15,1% estuvo totalmente de acuerdo seguido del 15,3% en de acuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 16% y 16%, se denota un incremento porcentual en los participantes que se encuentran de acuerdo respectivamente.

9. ¿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?

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 65,6% | 68% |
| De acuerdo | 33,0% | 31% |
| En desacuerdo | 1,0% | 1% |
| Totalmente en desacuerdo | 0,3% | 0% |

En esta pregunta para el año 2021 el 65,6% estuvo totalmente de acuerdo seguido del 33,0% de acuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 68% y 31% respectivamente, se evidencia un leve aumento porcentual.

10. ¿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

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 59,3% | 59% |
| De acuerdo | 38,0% | 39% |
| En desacuerdo | 2,3% | 1% |
| Totalmente en desacuerdo | 0,4% | 0% |

En cuanto esta pregunta para el año 2021 el 59,9% estuvo totalmente de acuerdo seguido del 38% de acuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 59% y 39% respectivamente. Cabe anotar que aunque se observa incremento en los que están totalmente de acuerdo y de acuerdo, no hay una variación considerable.

11.¿En las entidades del sector público, los trabajadores han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos?

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 20,4% | 17% |
| De acuerdo | 44,1% | 46% |
| En desacuerdo | 29,9% | 33% |
| Totalmente en desacuerdo | 20,4% | 5% |

En cuanto a la presente pregunta para el año 2021 el 20,4% estuvo totalmente de acuerdo seguido del 44,1% de acuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 17% y 46% respectivamente.

12. ¿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?

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 65,1% | 59% |
| De acuerdo | 30,7% | 36% |
| En desacuerdo | 2,5% | 3% |
| Totalmente en desacuerdo | 1,7% | 2% |

En cuanto no utilizar el trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros para el año 2021 el 65,1% estuvo totalmente de acuerdo seguido del 30,7% de acuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 59% y 36% respectivamente

13. 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?

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 58,9% | 55% |
| De acuerdo | 35,7% | 38% |
| En desacuerdo | 4,1% | 5% |
| Totalmente en desacuerdo | 1,2% | 2% |

En cuanto no intervenir en los procesos de selección de la entidad para beneficiar a ninguna persona conocida para el año 2021 el 58,9% estuvo totalmente de acuerdo seguido del 35,7% de acuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas

categorías fueron del 55% y 38% respectivamente.

14. 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.

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 8% | 9% |
| De acuerdo | 12% | 12% |
| En desacuerdo | 52% | 52% |
| Totalmente en desacuerdo | 28% | 27% |

En cuanto a esta premisa llama la atención el leve incremento que se evidencia en las categorías totalmente de acuerdo y de acuerdo, ya que en el 2021 el 8% tuvo estuvo totalmente de acuerdo y el 12% de acuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 9% y 12% respectivamente.

15. Cuando una persona daña bienes públicos, un(a) Servidor(a) Público(a), tiene como obligación, corregir o llamar la atención de esa persona, pues los recursos destinados a estos bienes son de todos los ciudadanos.

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 46% | 43% |
| De acuerdo | 49% | 52% |
| En desacuerdo | 4% | 4% |
| Totalmente en desacuerdo | 1% | 1% |

En cuanto a esta premisa para el año 2021 el 46% estuvo totalmente de acuerdo seguido del 49% de acuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 43% y 52% respectivamente.

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

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 58% | 50% |
| De acuerdo | 37% | 44% |
| En desacuerdo | 4% | 5% |
| Totalmente en desacuerdo | 1% | 1% |

En cuanto a no discriminar a sus compañeros en la encuesta del año 2021 el 58 % estuvo totalmente de acuerdo seguido del 37% de acuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 50% y 44% respectivamente. Es importante resaltar que, aunque se observa una disminución de 1% no es una variación significativa, pero se observa una mejora en un 2% de los que estaban totalmente en desacuerdo.

17. 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.

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|-----------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 58% | 44% |
| De acuerdo | 37% | 51% |
| En desacuerdo | 4% | 4% |

| | | |
|--------------------------|----|----|
| Totalmente en desacuerdo | 1% | 1% |
|--------------------------|----|----|

En cuanto a esta pregunta, para el año 2021 el 58% estuvo totalmente de acuerdo seguido del 37% de acuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías variaron, ya que un 51% estuvo de acuerdo y el 44% en totalmente de acuerdo.

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

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 4% | 5% |
| De acuerdo | 6% | 7% |
| En desacuerdo | 47% | 45% |
| Totalmente en desacuerdo | 43% | 43% |

En lo que corresponde a esta pregunta, en el año 2021 el 43% estuvo totalmente en desacuerdo seguido del 47% en desacuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 45% y 43% respectivamente.

19. ¿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?

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 31% | 30% |
| De acuerdo | 62% | 62% |
| En desacuerdo | 6% | 8% |
| Totalmente en desacuerdo | 1% | 0% |

Con relación a esta pregunta, para el año 2021 el 31% estuvo totalmente de acuerdo y el 69% de desacuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 30% y 62% respectivamente.

20. 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

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 5% | 6% |
| De acuerdo | 10% | 11% |
| En desacuerdo | 50% | 50% |
| Totalmente en desacuerdo | 35% | 33% |

En cuanto a esta premisa, para el año 2021 el 35% estuvo totalmente en desacuerdo seguido del 50% en desacuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 33% y 50% respectivamente. Se evidencia una disminución de 2%, en el ítem de totalmente en desacuerdo, esto nos indica que es importante reforzar este concepto.

21. 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

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 50% | 51% |
| De acuerdo | 45% | 45% |
| En desacuerdo | 3% | 3% |
| Totalmente en desacuerdo | 2% | 1% |

En cuanto a esta pregunta, para el año 2021 el 50% estuvo totalmente de acuerdo seguido del 45% de acuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 51% y 45% respectivamente. Se muestra un incremento de los totalmente de acuerdo en el 1% y la disminución de los totalmente en desacuerdo

22. ¿Un Servidor(a) Público(a) debe conocer y practicar los valores y principios adoptados por su Entidad?

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 67% | 64% |
| De acuerdo | 32% | 36% |
| En desacuerdo | 0% | 0% |
| Totalmente en desacuerdo | 0% | 0% |

En cuanto conocer y practicar los valores y principios adoptados por la Entidad, para el año 2021 el 67% estuvo totalmente de acuerdo seguido del 32% de acuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 64% y 36% respectivamente

23. Un Servidor(a) Público(a) debe proponerle a su nuevo jefe algunos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus obligaciones han sido rezagadas desde que él ingresó a la entidad.

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 22% | 25% |
| De acuerdo | 62% | 62% |
| En desacuerdo | 14% | 11% |
| Totalmente en desacuerdo | 2% | 2% |

En lo que refiere a esta pregunta, para el año 2021 el 22% estuvo totalmente de acuerdo seguido del 62% de acuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 25% y 62% respectivamente. Se observa un incremento de los totalmente de acuerdo del 3% y la disminución de los en desacuerdo en ese mismo porcentaje.

24. 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.

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 6% | 6% |
| De acuerdo | 10% | 12% |
| En desacuerdo | 45% | 49% |
| Totalmente en desacuerdo | 39% | 32% |

En cuanto a esta premisa, para el año 2021 el 39% estuvo totalmente en desacuerdo seguido del 45% en desacuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 32% y 49% respectivamente. Es importante resaltar que se evidencia una disminución del 3% con relación a la vigencia anterior y se seguirá reforzando el valor del compromiso a través del plan de trabajo de integridad.

25. ¿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...

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 4% | 4% |
| De acuerdo | 6% | 10% |
| En desacuerdo | 52% | 54% |
| Totalmente en desacuerdo | 38% | 32% |

En cuanto a esta pregunta, para el año 2021 el 38% estuvo totalmente en desacuerdo seguido del 52% en desacuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 32% y 54% respectivamente. Se muestra una disminución del 4% en los totalmente en desacuerdo, lo cual nos indica reforzar este valor a través de piezas comunicativas a nivel interno.

26. En la reunión semanal de su grupo, el jefe ha notado que uno de sus servidores no cumple con las tareas designadas a tiempo, por lo cual siempre debe pedir ayuda y tiempo adicional para cumplirlas; como es muy amable y genera un clima laboral favorable, el jefe ha decidido acceder a los requisitos de esta persona.

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 5% | 6% |
| De acuerdo | 17% | 18% |
| En desacuerdo | 57% | 56% |
| Totalmente en desacuerdo | 21% | 20% |

En cuanto a esta premisa, para el año 2021 el 21% estuvo totalmente en desacuerdo seguido del 57% en desacuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 20% y 56% respectivamente. Durante el análisis del presente ítem se muestra una disminución del 2% en relación con la vigencia anterior

27. 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.

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 4% | 4% |
| De acuerdo | 6% | 8% |
| En desacuerdo | 47% | 47% |
| Totalmente en desacuerdo | 43% | 42% |

En cuanto a esta pregunta, para el año 2021 el 43% estuvo totalmente desacuerdo seguido del 47% en desacuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 42% y 47% respectivamente. Se denota una disminución del 1% en la respuesta totalmente en desacuerdo, y esto nos indica reforzar cada vez más conceptos e incorporar cada vez más el código de integridad.

28. Cuando un Servidor(a) Público(a) es desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia. Así no olvidará ninguna de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad.

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 42% | 38% |
| De acuerdo | 53% | 57% |
| En desacuerdo | 4% | 4% |
| Totalmente en desacuerdo | 1% | 1% |

En cuanto a realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia, para el año 2021 el 42% estuvo totalmente de acuerdo seguido del 53% de acuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 38% y 57% respectivamente.

29. ¿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?

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 34% | 27% |
| De acuerdo | 45% | 54% |
| En desacuerdo | 18% | 18% |
| Totalmente en desacuerdo | 4% | 0% |

En cuanto a declararse impedido cuando se tenga un conflicto de interés, para el año 2021 el 34% estuvo totalmente de acuerdo seguido del 45 % de acuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 27% y 54% respectivamente. Según el análisis realizado se evidencia una mejora del 2% en los totalmente de acuerdo y de acuerdo.

30. ¿Un Servidor(a) Público(a) debe conocer toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión?

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 61% | 59% |
| De acuerdo | 38% | 40% |
| En desacuerdo | 0% | 0% |
| Totalmente en desacuerdo | 1% | 0% |

En cuanto a conocer toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión, para el año 2021 el 61% estuvo totalmente de acuerdo seguido del 38 % de acuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 59% y 40% respectivamente. Se destaca una disminución del 2% en la respuesta totalmente de acuerdo para el año 2022 y un aumento del 2% en las respuestas de acuerdo para el año 2022. Lo anterior indica que, aunque existe disminución y aumento en las preguntas, siempre el servidor antes de tomar una decisión debe ser transparente, preciso, honesto y reconoce que debe conocer información.

31. ¿En todas las entidades del Estado, la meritocracia se ha convertido en la práctica concurrente para la contratación de personal?

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 20% | 17% |
| De acuerdo | 46% | 46% |
| En desacuerdo | 28% | 30% |
| Totalmente en desacuerdo | 6% | 7% |

En cuanto esta pregunta, para el año 2021 el 20% estuvo totalmente de acuerdo seguido del 46 % de acuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 17% y 46% respectivamente, se evidencia alto porcentaje en la categoría desacuerdo en ambas vigencias. Se evidencia una disminución del 3% en comparación a los datos 2021 en la respuesta totalmente de acuerdo, es importante continuar reforzando y evidenciando la meritocracia como práctica recurrente.

32. ¿Los Servidores(as) Públicos(as) son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, ¿brindan las mismas oportunidades a todas las personas?

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 41% | 39% |
| De acuerdo | 50% | 52% |
| En desacuerdo | 7% | 8% |
| Totalmente en desacuerdo | 1% | 2% |

En cuanto a ser promotores de igualdad en su vida diaria, para el año 2021 el 41% estuvo totalmente de acuerdo seguido del 50% de acuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 39% y 52% respectivamente

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

| CATEGORÍA | VIGENCIA 2021 | VIGENCIA 2022 |
|--------------------------|---------------|---------------|
| Totalmente de acuerdo | 43% | 44% |
| De acuerdo | 46% | 46% |
| En desacuerdo | 7% | 8% |
| Totalmente en desacuerdo | 2% | 2% |

En cuanto a no ceder ante presiones e intereses externos en las labores, para el año 2021 el 43% estuvo totalmente de acuerdo seguido del 46 % de acuerdo. Para el año 2022 los porcentajes en estas categorías fueron del 44% y 46% respectivamente. Cabe anotar en comparación con los datos 2021 de la categoría totalmente de acuerdo, para la vigencia 2022 hay un incremento del 1% respectivamente.

CONCLUSIONES

- Teniendo en cuenta los parámetros de medición, dados por el Departamento administrativo de la Función Pública y observando los datos porcentuales exportados del diligenciamiento de la Encuesta de medición, es posible concluir que en la Secretaría Distrital de Integración Social, se cuenta con un nivel de APROPIACIÓN ADECUADA del Código de Integridad y Buen Gobierno, sus principios y sus valores.
- Es fundamental el rol de los gestores y gestoras de integridad dentro de las unidades operativas, subdirecciones y dependencias, ya que su gestión contribuye de manera positiva en la promoción e incorporación del código de integridad y buen gobierno SDIS.
- Incentivar a funcionarios(as) y contratistas de la SDIS a que participen como gestores y hagan parte del equipo anualmente, de esta manera es posible obtener capacidad instalada. Con el fin de que se abarque la totalidad de dependencias y unidades operativas en la implementación del código de integridad y buen gobierno de la SDIS
- Continuar fortaleciendo y capacitando a los gestores y gestoras de integridad en diferentes temas que involucran el tema de integridad tales como convivencia, gestión de conflictos entre otros.

- Realizar difusión del código de integridad y buen gobierno de manera permanente a través de los canales de comunicación tanto interna como externa con los que cuenta la entidad, ya que esto permite mayor incorporación del código y se logra mayor impacto.
- Durante el desarrollo del plan de trabajo de gestión de integridad, brindar las herramientas al equipo de gestores para que pueda transmitir los principios y valores del código de integridad, de una forma innovadora e interesante, para lograr una mayor apropiación por parte de los (as) servidores (as) de la entidad.
- Continuar realizando seguimiento continuo del plan de trabajo con el equipo de gestores, y al correspondiente envío de evidencias.

MARIA F. SERRANO F.

Proyectó: María Fernanda Serrano – Contratista SDGDTA

Revisó: Fabián Andrés Mafla – Contratista SDGDTA

Revisó: Jhon Jairo Zúñiga-Contratista SGTDH

Aprobó: Martha Clemencia Díaz Téllez – Subdirectora de Gestión y Desarrollo de Talento Human