

***Diagnóstico
Gestión Ética 2009
Corporación
Autónoma Regional
del Atlántico***

CONTENIDO

90

- **INTRODUCCION**
- **METODOLOGIA**
- **RESULTADOS**
- **ANÁLISIS DE RESULTADOS**
- **CONCLUSIONES GENERALES**

INTRODUCCION.

El Diagnostico Ético es un análisis de percepción que permite identificar el estado actual de las prácticas éticas y de responsabilidad social de la entidad, tanto en el proceso de adopción y vivencia de un conjunto de valores y compromisos éticos que unifiquen y guíen el quehacer de todos los servidores públicos en sus actuaciones cotidianas y en la toma de decisiones en el desempeño de la función pública, así como en el tipo de conductas que efectivamente se siguen por parte de los directivos y demás servidores de la entidad, en las interacciones con los diversos grupos o sistemas con los que se relacionan.

Diagnosticar la Gestión Ética se convierte en un paso fundamental para el fortalecimiento ético de la entidad y la generación de cambios en la cultura organizacional, por cuanto posibilita analizar, reflexionar e identificar los valores y prácticas del estado actual de su Gestión Ética, así como observar las fortalezas y debilidades del proceso vigente.

1. METODOLOGIA

1.1. CARACTERISTICAS DEL DIAGNOSTICO

- Se constituye en la base para el diseño del plan de mejoramiento de la gestión ética de la Entidad.
- El diagnóstico ético es un proceso evaluativo de tipo descriptivo, perceptual y coyuntural.
- Las afirmaciones del instrumento indagan por toda la organización.
- Identifica el estado de las prácticas éticas de la Entidad en cuanto a las interacciones con los diversos grupos o sistemas de la organización.
- Suministra información sobre las debilidades y fortalezas en cuanto a valores y políticas éticas.
- Permite identificar las áreas en las que se requiere intervención para unificar criterios éticos de acción.

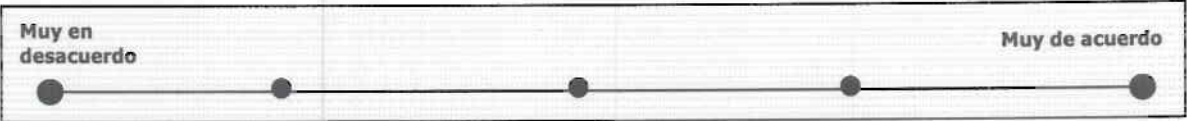
1.2. ESTRUCTURA DEL DIAGNOSTICO

El Diagnóstico está estructurado en nueve categorías de análisis, cada una compuesta por un conjunto de reactivos o afirmaciones.

Resultados por reactivo	DIR		PRO		TÉC		NO ID		GEN	
	OP	%	OP	%	O	%	OP	%	OP	%
1. Principios y valores éticos personales										
2. Principios y valores éticos de la entidad										
3. Liderazgo de los directivos en la gestión ética										
4. Relaciones con los servidores públicos										
5. Relaciones con los contratistas y los proveedores										
6. Relaciones con otras entidades públicas										
7. Relaciones con la comunidad										
8. Relaciones con el medio ambiente										
9. Construcción y aplicación del referente ético										

1.3. TECNICA UTILIZADA

La técnica empleada se basa en la Escala Likert, que es un método para establecer o medir la percepción de un público sobre un tema determinado, a través de una gradación que va del total acuerdo al total desacuerdo.



1.4. PUNTUACION DE LAS RESPUESTAS

Las 67 afirmaciones (o reactivos) que conforman el cuestionario fueron calificadas de la siguiente forma:

OPCION MARCADA	PUNTAJE
No sabe o no contesto	0
Muy en desacuerdo	1
Más en desacuerdo que de acuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
Más de acuerdo que en desacuerdo	4
Muy de acuerdo	5

1.5. ORGANIZACION DE LA INFORMACION.

La información se presenta organizada en tres niveles: Nivel Directivo (Directivo, Asesor); Nivel Profesional (Universitario y Especializado) y Nivel Técnico (Técnico y Asistencial). Los datos se muestran en promedios por categoría y en promedio por reactivo.

1.6. MANEJO ESTADISTICO DE LOS DATOS

1.6.1. Consolidación por reactivo según nivel de cargo y general

El cálculo del promedio por niveles de cargo se hizo mediante la siguiente fórmula:

$$P_n = \frac{S_n}{N_n - F_n} \times 20$$

En donde:

Pn= Calificación promedio del nivel de cargo por reactivo

Sn= Sumatoria de todos los puntajes del nivel de cargo por reactivo

Nn= Número total de formularios por nivel de cargo

Fn= Factor de Opacidad (Número total de respuestas "No Sabe" del nivel de cargo sobre 2)

1.6.2. Promedio del consolidado por reactivo:

$$P = \frac{S}{N - F} \times 20$$

En donde:

P = Calificación promedio del reactivo






S = Sumatoria de todos los puntajes del reactivo

N = Número total de formularios

F = Factor de Opacidad (Número total de respuestas "No Sabe" sobre 2)

Factor de Opacidad: El **Factor de Opacidad** se incluye en las fórmulas debido a que se considera vital para la transparencia de las entidades públicas, el que todos sus servidores públicos estén enterados (al menos de manera general) acerca de las relaciones que la entidad establece con los diferentes públicos con los que interactúa para el cumplimiento de sus fines misionales. Este conocimiento contribuye a disminuir los riesgos de corrupción y fortalece la gestión ética.

1.7. PARAMETROS CROMATICOS DEL INSTRUMENTO

- 20 - 40**  Situación crítica en el aspecto evaluado, con grandes vacíos y deficiencias que requieren atención prioritaria.
- > 40 - 60**  Notable debilidad en el aspecto evaluado, desarrollos incipientes que requieren fortalecimiento.
- > 60 a 80**  En proceso de fortalecimiento del aspecto evaluado, aunque con vacíos y debilidades.
- > 80 a 100**  El aspecto evaluado se encuentra en parámetros de excelencia. Sirve de referente para la Gestión Ética.
- OPACIDAD**  Para interpretar el factor de opacidad debe multiplicarse por 2; así se obtendrá el número de personas que respondieron "No Sabe".

2. RESULTADOS.

ar

2.1. FICHA TECNICA.

- ✓ La selección de la muestra fue de carácter aleatorio
- ✓ La población total de la Entidad: **65**
- ✓ La muestra estuvo compuesta por un número de **56** encuestados. Que representa el **86.15 %** de la población institucional.
- ✓ De la Muestra seleccionada solo **43 (76.7%** de la muestra) diligenciaron las encuestas.
- ✓ Fecha de aplicación: Enero de 2009.

2.2. COMPOSICION DE LA MUESTRA.

Número de Cuestionarios del Nivel Directivo y Asesor	2
Número de Cuestionarios del Nivel Profesional	24
Número de Cuestionarios del Nivel Técnico/Asistencial	9
Número de Cuestionarios NOID	8
Total de Cuestionarios	43

2.3. PUNTUACION GESTION ETICA 2009.

CATEGORIAS DE ANALISIS	AÑO DE EVALUACION
	2009
PRINCIPIOS Y VALORES ETICOS PERSONALES	94
PRINCIPIOS Y VALORES ETICOS EN LA ENTIDAD	64,1
LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTION ETICA	81,4
RELACIONES CON LOS SERVIDORES PUBLICOS	77,1
RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES	67,2
RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES PUBLICAS	80,4
RELACIONES CON LA COMUNIDAD	71,4
RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE	73,9
CONSTRUCCION Y APLICACION DEL REFERENTE ETICO	79,6
PROMEDIO GENERAL DE LA ENTIDAD	76,6

2.4. TABLA GENERAL DE RESULTADOS 2009 POR NIVEL.

CATEGORIAS DE ANÁLISIS		DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	NOID	GENERAL
Nº. De encuestas		2	24	9	8	43
Nº.	CATEGORIA					
1	PRINCIPIOS Y VALORES ETICOS PERSONALES	91,7	96	92,9	95,4	94
2	PRINCIPIOS Y VALORES ETICOS EN LA ENTIDAD	65	66,1	52,8	72,4	64,1
3	LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTION ETICA	82,9	79,1	81,3	82,1	81,4
4	RELACIONES CON LOS SERVIDORES PUBLICOS	87,8	72,4	75,5	70,9	77,1
5	RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES	86,3	65,1	50,6	67	67,2
6	RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES PUBLICAS	82,9	76,7	81,2	80,9	80,4
7	RELACIONES CON LA COMUNIDAD	79,6	67,4	66,8	71,7	71,4
8	RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE	82	73,9	76,3	63,5	73,9
9	CONSTRUCCION Y APLICACIÓN DEL REFERENTE ETICO	82,9	75,3	78,2	82,1	79,6
PROMEDIO GENERAL DE LA ENTIDAD		82,3	74,7	72,8	76,2	76,6

3. ANÁLISIS DE RESULTADOS.

3.1. ANÁLISIS DEL RESULTADO GENERAL

Un puntaje total de **76.6** ubica la Entidad en la zona alta de la franja amarilla mostrando una entidad que se encuentra desarrollando un proceso de fortalecimiento, aunque con algunos vacíos y debilidades. El resultado general muestra una percepción más positiva de los directivos en comparación con la de los profesionales y técnicos/asistenciales.

La información contenida en el Diagnóstico constituye la línea base para el diseño del plan de mejoramiento de la Gestión Ética, donde quedaran los compromisos que conllevarán a fortalecer las debilidades detectadas en el proceso y que permitirán la generación de cambios en la cultura organizacional, como paso fundamental para alcanzar las metas planteadas en el plan de desarrollo.

3.2. ANALISIS POR CATEGORIAS

3.2.1. PRINCIPIOS Y VALORES ETICOS PERSONALES

Es la categoría con más altos resultados en el diagnóstico. El resultado evidencia un terreno abonado para la Gestión Ética, teniendo en cuenta que enuncia una alta disposición personal de los funcionarios de la Corporación Autónoma Regional del Atlántico frente a los temas de la ética pública, demostrando sentido de pertenencia y el compromiso de actuar en el desempeño de sus funciones como servidor público dando estricto cumplimiento a los principios y valores éticos institucionales.

3.2.2. PRINCIPIOS Y VALORES ETICOS EN LA ENTIDAD

La categoría muestra bajos niveles de **confianza** entre los servidores públicos de la Corporación, siendo altamente optimista la percepción del

101
grupo NOID. La Entidad debe cristalizar la **confianza** como un activo muy importante en su accionar, y configurar una cultura de integralidad en la gestión pública, que permita la emisión de juicios de confianza por parte de los servidores, al reconocer que se tienen comportamientos transparentes e íntegros, no solamente por cumplir de manera formal la Ley, sino porque en sus prácticas se evidencie un fuerte compromiso por la defensa y la construcción de lo público.

3.2.3. LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTION ETICA

Una vez realizado el análisis de la categoría observamos que se ha obtenido un buen indicador, sin embargo, los directivos deben desarrollar prácticas transparentes de gobierno que permitan elevar la percepción del servidor en torno a su actuación independiente, teniendo en cuenta que el reactivo con menor calificación de esta categoría (3.4) hace referencia a la percepción que los funcionarios tienen en cuanto a la independencia que deben mantener los directivos en el desempeño de sus funciones, en sus relaciones con amigos o grupos de interés particulares. De igual forma se deben abrir espacios de reflexión y revisión de los mecanismos de comunicación e información internos de ellos para con sus subordinados. Es importante que se desarrollen procesos de sensibilización con el propósito de generar dispositivos internos de autorregulación y de gestación de un ambiente ético que garantice la legitimidad de la gestión pública.

3.2.4. RELACIONES CON LOS SERVIDORES PUBLICOS

Se debe prestar especial atención a la percepción de los servidores en cuanto al respeto al debido proceso, teniendo en cuenta que el reactivo que evalúa la percepción de los funcionarios en cuanto a si se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores, fue la calificación más baja de la categoría. Se observa también una baja percepción de los funcionarios en cuanto a la relación

102
que guarda los salarios con sus niveles de formación, habilidades y experiencia

La entidad pública debe considerarse como un ámbito que permita el desarrollo integral de las necesidades y capacidades de los trabajadores, promoviendo siempre el desarrollo humano integral y la participación de los mismos.

3.2.5. RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES

Los contratistas aportan a la entidad bienes y servicios para que esta cumpla con su objeto social, por tal razón se han establecido políticas de información pública confiable para garantizar el acceso equitativo y transparente a los procesos contractuales. Sin embargo, estas acciones no son aún ampliamente reconocidas por el nivel técnico/asistencial que muestra bajas puntuaciones. Allí hay que focalizar esfuerzos, mejorando información de las políticas, procesos y procedimientos de contratación. Se observa que la puntuación que el nivel técnico le otorga al reactivo que indaga por si en los procesos de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultados se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general, es la afirmación con menor calificación y donde se presenta la mayor opacidad.

3.2.6. RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES PÚBLICAS

La categoría muestra que la Corporación posee buena relación con otras Entidades del sector público. Se denota una entidad comprometida a fomentar la colaboración con otras entidades, compartiendo información veraz y confiable, estableciendo políticas que permitan la inclusión de la población más vulnerable a una buena calidad de vida, aprovechando la coordinación y construcción de redes sociales interinstitucionales que permiten la integralidad de las acciones con dicha población.

Es de destacar la percepción de transparencia que se deduce al encontrar altos valores en los reactivos que hacen referencia al manejo

y entrega de la información de los resultados de la gestión a los órganos de control.

3.2.7. RELACIONES CON LA COMUNIDAD

La Corporación cuenta con mecanismos dispuestos para propiciar espacios de discusión de las acciones públicas de la entidad con la sociedad civil, estructura la comunicación de manera tal que se pueda consultar a la ciudadanía y se le mantenga informada de los asuntos que la afectan, permitiendo procesos de circulación de la información que retroalimenten a las diferentes instancias de la entidad y hagan transparente y confiable la gestión, sin embargo, se observan como menores puntajes los relacionados con la promoción del control ciudadano y la aplicación de mecanismos que garanticen la participación activa de la comunidad en la vigilancia o veeduría de su gestión. Por lo anterior, se hace necesario divulgar al interior de la corporación y a todos los niveles dichos mecanismos y la información que por medio de ellos se le está entregando a la comunidad.

3.2.8. RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE

Teniendo como objetivo principal minimizar el impacto directo de sus actividades frente al medio ambiente, la Entidad puede lograr efectos rápidos sobre esta categoría, al introducir prácticas como el reciclaje, la disposición integral de los residuos sólidos, establecer mecanismos para reducir los gastos de energía y privilegiar el uso de insumos reciclables y mantener una constante sensibilización y capacitación a los servidores en los temas ambientales, esto con el propósito de crear conciencia en los funcionarios sobre la preservación del medio ambiente y la responsabilidad de comprometerse a llevar a cabo sus funciones con el menor gasto ambiental posible.

3.2.9. CONSTRUCCION Y APLICACIÓN DEL REFERENTE ETICO

Esta categoría presenta un buen desarrollo, es importante que el tema de la gestión ética en la Corporación sea visible en todos los niveles. Se puede observar que el reactivo con más baja calificación hace referencia a la resolución de los conflictos con base en lo establecido en el Código de Ética. Se hace necesario reforzar en todos los niveles las estrategias de socialización y sensibilización en los referentes éticos con los que cuenta la entidad, con el propósito de dar a conocer su alcance y dejar claro los beneficios de su aplicación.

CONCLUSIONES GENERALES

- La Corporación muestra **avances significativos** hacia la implementación de la Gestión Ética como un proceso organizacional que ha de mejorar los índices de transparencia y probidad de la Entidad de manera permanente.
- La conformación del Equipo de Agentes de Cambio en Ética, la elaboración y cumplimiento del Plan de Mejoramiento de la Gestión Ética, es decir, el desarrollo de acciones pedagógicas y comunicativas que posicionen la ética como una condición en el servicio público, afectando la cultura organizacional, lograrán consolidar la gestión ética como una practica organizacional y mover el indicador general hacia la zona verde demostrando parámetros de excelencia.
- Se debe lograr mayor compromiso de los directivos para con la Gestión Ética, lo cual es posible **dinamizando el Código de Buen Gobierno** comunicativamente y cumpliendo a cabalidad lo allí determinado.

Director

Firma / Resuestio

CORPORACION AUTONOMA REGIONAL DEL ATLANTICO

INSTRUMENTO DE PERCEPCIÓN SOBRE LA GESTIÓN ÉTICA

Usted ha sido seleccionado(a) conjuntamente con otros servidores públicos de la Entidad, como representante de la misma para suministrar la información necesaria que nos permita elaborar un Diagnóstico Ético de la Organización, con el fin de iniciar un proceso de Fortalecimiento Institucional orientado hacia la Integridad, la Eficiencia y la Transparencia. Sus respuestas serán muy valiosas e importantes para lograr una buena evaluación, por lo cual le solicitamos su cooperación para responder de manera **FRANCA** y **SINCERA** cada una de las 67 afirmaciones del presente Instrumento.

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

INSTRUCCIONES

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

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

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

POR FAVOR, NO DEJE DE MARCAR NINGUNA AFIRMACIÓN

¡Muchas gracias por su colaboración!

RESULTADOS POR REACTIVO		DIR		PRO		TEC		NOID		GEN	
		Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%
1. PRINCIPIO Y VALORES ETICOS PERSONALES			91,7		96,0		92,9		95,4		94,0
1.1	Para usted, la honradez es uno de los valores más importantes como servidor público	0,0	100,0	0	100,0	0	97,8	0,0	100,0	0,0	99,4
1.2	En el ejercicio de sus funciones públicas, el interés general siempre debe prevalecer sobre el interés personal o particular	0,0	90,0	0	99,2	0	100,0	0,0	100,0	0,0	97,3
1.3	Su principal función como servidor público es contribuir para que su entidad preste un excelente servicio a la ciudadanía	0,0	100,0	0	99,2	0	97,8	0,0	100,0	0,0	99,2
1.4	En el desempeño de sus funciones como servidor público, usted considera que no debe hacer nada que no pueda ser contado en público, con excepción de aquellas actuaciones que por ley son de carácter reservado	0,0	70,0	1	80,9	0,5	73,1	0,0	92,5	1,5	79,1
1.5	Usted considera que no debe recibir regalos o dádivas de particulares como contraprestación por el cumplimiento de sus funciones como servidor público	0,0	100,0	0	96,7	0	100,0	0,5	80,0	0,0	94,2
1.6	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos	0,0	90,0	0	100,0	0	88,9	0,0	100,0	0,0	94,7

RESULTADOS POR REACTIVO		DIR		PRO		TEC		NOID		GEN	
		Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%
2. PRINCIPIOS Y VALORES ETICOS EN LA ENTIDAD			65,0		66,1		52,8		72,4		64,1
2.1	Se promueven los valores éticos como requisito para ser un buen servidor público	0,0	70,0	0,5	82,5	0,5	70,9	0,0	90,0	1,0	78,3
2.2	Todos los servidores públicos aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones	0,0	40,0	1	66,4	1	54,1	0,0	75,0	2,0	58,9
2.3	Todos sus servidores públicos son honrados	0,0	60,0	2	57,4	2,5	33,8	1,0	45,3	4,5	49,1
2.4	En el desempeño de su cargo, los servidores públicos no tienen actuaciones por fuera de la ética	0,0	90,0	2,5	70,3	1,5	58,2	0,0	77,5	4,0	74,0
2.5	Todos los servidores públicos asumen que su función primordial es prestar un excelente servicio a los ciudadanos y comunidades	0,0	80,0	1,5	82,6	0	80,0	0,0	77,5	1,5	80,0
2.6	Ningún servidor público acepta regalos o dádivas de los particulares como contraprestación por sus servicios	0,0	60,0	5	54,9	2,5	36,1	0,5	61,9	7,5	53,2
2.7	Todos los servidores públicos ejercen su cargo dando prelación al interés público sobre los intereses individuales o privados	0,0	60,0	2	70,4	1	58,8	0,0	87,5	3,0	69,2
2.8	Son muy raros los casos de corrupción	0,0	70,0	4,5	45,1	2	37,5	0,5	67,1	6,5	54,9
2.9	Existen relaciones de confianza entre todos porque los servidores de la entidad son honestos y transparentes	0,0	50,0	1	72,3	1	54,1	0,5	64,5	2,0	60,2
2.10	Cuando se conoce de actuaciones de algún servidor público en contra de la ley, la entidad lo denuncia ante los organismos competentes	0,0	70,0	3,5	59,3	2	45,0	0,5	77,4	5,5	62,9

RESULTADOS POR REACTIVO		DIR		PRO		TEC		NOID		GEN	
		Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%
3. LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTION ETICA			82,9		79,1		81,3		82,1		81,4
3.1	Los directivos poseen conocimientos, experiencia y capacidades que los hacen idóneos para ocupar sus cargos	0,0	80,0	0,5	85,9	0	93,3	0,0	90,0	0,5	87,3
3.2	Las actuaciones de los directivos siempre buscan atender el interés general de la ciudadanía y/o de los públicos con los cuales la entidad tiene responsabilidades	0,0	90,0	0,5	81,7	0	88,9	0,0	90,0	0,5	87,6
3.3	La comunicación entre los directivos y los demás servidores públicos de la entidad es clara, efectiva y oportuna	0,0	80,0	0,5	75,8	0	88,9	0,0	72,5	0,5	79,3
3.4	En el desempeño de sus funciones los directivos actúan con independencia de amigos y grupos de interés particulares	0,0	60,0	0,5	69,9	1	47,1	0,0	75,0	1,5	63,0
3.5	Los estilos de dirección promueven los principios, valores y políticas éticas que la entidad ha adoptado	0,0	90,0	0,5	79,2	0	82,2	0,0	90,0	0,5	85,3
3.6	Los directivos practican el diálogo y son respetuosos en las relaciones con sus equipos de trabajo	0,0	100,0	0	87,5	0	91,1	0,0	77,5	0,0	89,0
3.7	Es una característica de los directivos la coherencia entre lo que dicen y lo que hacen	0,0	80,0	2	73,9	0,5	77,7	0,5	80,0	2,5	77,9

RESULTADOS POR REACTIVO		DIR		PRO		TEC		NOID		GEN	
		Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%
4. RELACIONES CON LOS SERVIDORES PUBLICOS			87,8		74,2		75,5		70,9		77,1
4.1	Los sistemas de contratación, salario y Seguridad Social en los procesos institucionales se ciñen a lo determinado por la ley	0,0	100,0	0,5	88,4	0	93,3	1,0	77,3	0,5	89,8
4.2	Se respetan los derechos constitucionales de las personas, incluyendo el Derecho a la Asociación	0,0	90,0	2	68,7	0,5	73,1	0,5	82,6	2,5	78,6

4.3	Se da un trato igualitario a todos los servidores públicos, sin ninguna clase de discriminación	0,0	90,0	0,5	74,1	0	84,4	0,5	64,5	0,5	78,3
4.4	Se garantiza la igualdad en la contratación, la capacitación, la evaluación y la promoción de los servidores públicos	0,0	90,0	0,5	74,9	0	77,8	0,0	80,0	0,5	80,7
4.5	Se respeta el debido proceso en las investigaciones disciplinarias contra sus servidores	0,0	90,0	4,5	62,5	1,5	55,8	1,5	49,7	6,0	64,5
4.6	Los salarios que se pagan a los servidores públicos guardan correspondencia con sus niveles de formación, habilidades y experiencia	0,0	90,0	1	68,9	0,5	61,7	0,0	70,0	1,5	72,7
4.7	Se implementa en todas las dependencias un estilo de trabajo en equipo con participación de todos los integrantes de las unidades respectivas	0,0	90,0	0	79,2	0	84,4	0,0	72,5	0,0	81,5
4.8	Para resolver los conflictos se acude a los principios y valores éticos de la entidad, y al diálogo como mecanismo básico de solución	0,0	80,0	1	74,0	0	80,0	0,5	69,7	1,0	75,9
4.9	Se promueve y practica el respeto a las opiniones de sus servidores públicos	0,0	70,0	1	76,6	0,5	68,6	0,5	72,3	1,5	71,9

RESULTADOS POR REACTIVO		DIR		PRO		TEC		NOID		GEN	
		Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%
5. RELACIONES CON LOS CONTRATISTAS Y PROVEEDORES											
	La selección de los contratistas y proveedores de la entidad se hace de forma transparente y otorgando los mismos derechos y obligaciones a todos los oferentes		86,3		65,1		50,6		67,0		67,2
5.1	El criterio que se aplica para la selección de los contratistas y proveedores es el de la mejor propuesta presentada y no el favoritismo derivado de relaciones de afinidad, amistad, consanguinidad o pago de favores políticos	0,0	70,0	3,5	58,4	2	47,5	0,0	72,5	5,5	62,1
5.2	A los contratistas y proveedores se les exige el cumplimiento de pautas éticas que son de conocimiento público	0,0	80,0	3,5	57,5	1,5	55,8	0,0	67,5	5,0	65,2
5.3	En los procesos de adjudicación de contratos, las evaluaciones y resultados se informan a los participantes del proceso y a la comunidad en general	0,0	90,0	1,5	79,1	0,5	73,1	0,5	61,9	2,0	76,1
5.4	Se promueve la firma de pactos éticos con el sector privado para combatir la corrupción en la contratación con el Estado	0,0	100,0	3	66,7	4	14,3	0,5	67,1	7,0	62,0
5.5	Se aplican políticas y normas institucionales para prevenir sobornos, comisiones o presiones por parte de los contratistas y proveedores	0,0	80,0	3,5	53,9	2	47,5	1,5	55,2	5,5	59,2
5.6	Se respetan y cumplen integralmente con los compromisos contractuales con los contratistas y proveedores	0,0	70,0	6	46,7	2,5	43,9	0,5	67,1	8,5	56,9
5.7	A los contratistas y proveedores se les hace auditoría para evaluar la calidad de los servicios, productos objeto del Contrato y cumplimiento del mismo	0,0	100,0	0,5	80,8	1	70,6	0,5	67,1	1,5	79,6
5.8		0,0	100,0	1,5	77,4	2	52,5	0,0	77,5	3,5	76,9

RESULTADOS POR REACTIVO		DIR		PRO		TEC		NOID		GEN	
		Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%
6. RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES PUBLICAS											
	Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas entidades con las cuales se tienen relaciones en el ejercicio de la Misión Institucional		82,9		76,7		81,2		80,9		80,4
6.1	Existen acuerdos y/o convenios de cooperación con otras organizaciones públicas en áreas de interés institucional o comunitario	0,5	57,1	1	80,0	1	68,2	0,0	92,5	2,5	74,5
6.2	Se comparte con otras Entidades publicas las experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes e íntegras en el ejercicio de su función	0,0	100,0	2,5	73,8	0	86,7	0,5	85,2	2,5	86,4
6.3	La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable	0,5	57,1	3,5	62,9	0,5	80,0	2,0	54,3	4,5	63,6
6.4	La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna	0,0	100,0	1	84,3	1	80,0	0,0	92,5	2,0	89,2
6.5		0,0	100,0	1	82,6	0	91,1	0,5	80,0	1,0	88,4

RESULTADOS POR REACTIVO		DIR		PRO		TEC		NOID		GEN	
		Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%
7. RELACIONES CON LA COMUNIDAD											
	Se cuenta con un proceso institucional para promover el control ciudadano		79,6		67,4		66,8		71,7		71,4
7.1	Se tienen procesos para suministrar información a las veedurías ciudadanas sobre la gestión y realidad de las entidades sujetas al control	0,5	57,1	4	57,3	1	70,6	1,5	57,9	5,5	60,7
7.2	Se tienen y aplican mecanismos para garantizar la participación activa de la comunidad en la vigilancia o veeduría de su gestión	0,0	80,0	4,5	56,1	1	63,5	0,5	74,8	5,5	68,6
7.3		0,0	90,0	4,5	57,9	1	65,9	1,5	55,2	5,5	67,2

7.4	Se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y públicos que atiende dentro de sus funciones	0,0	90,0	1	74,9	0	82,2	0,0	92,5	1,0	84,9
7.5	Los públicos con los que se relaciona valoran muy positivamente los servicios y la atención que presta la entidad	0,0	80,0	1,5	72,3	1,5	50,9	0,5	80,0	3,0	70,8
7.6	Se tienen políticas y mecanismos de comunicación permanente y de doble vía con la ciudadanía y públicos que atiende en el cumplimiento de su misión	0,0	80,0	1	75,7	1	58,8	0,5	77,4	2,0	73,0
7.7	En atención a la transparencia, se rinden cuentas a la ciudadanía en forma periódica sobre los resultados de la gestión y el cumplimiento de los objetivos misionales	0,0	80,0	1	77,4	0,5	75,4	1,0	64,0	1,5	74,2

RESULTADOS POR REACTIVO		DIR		PRO		TEC		NOID		GEN	
		Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%
8. RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE			82,0		73,9		76,3		63,5		73,9
8.1	Se tienen políticas y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos	0,0	80,0	1,5	60,2	0	80,0	1,5	49,7	1,5	67,5
8.2	Se atiende una administración de recursos orientada por una política de cuidado y protección del medio ambiente	0,0	90,0	0,5	84,2	0	86,7	1,0	61,3	0,5	80,6
8.3	Se desarrollan actividades de formación y capacitación de sus servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente	0,0	80,0	0	74,2	0,5	68,6	0,5	77,4	0,5	75,0
8.4	Se coopera con la ciudadanía y con otras entidades en la promoción de planes y proyectos para proteger el medio ambiente	0,0	100,0	0	89,2	0	80,0	0,5	72,3	0,0	85,4
8.5	Se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes	0,0	60,0	2	61,7	0,5	66,3	0,5	56,8	2,5	61,2

RESULTADOS POR REACTIVO		DIR		PRO		TEC		NOID		GEN	
		Op	%	Op	%	Op	%	Op	%	Op	%
9. CONSTRUCCION Y APLICACIÓN DEL REFERENTE ETICO			82,9		75,3		78,2		82,1		79,6
9.1	Existen valores compartidos en la entidad que se han venido generando de manera informal	0,0	80,0	4,5	54,3	1	68,2	0,5	74,8	5,5	69,3
9.2	Existe un Código de Ética o un Documento sobre Valores y Principios Éticos de la entidad (Si responde "No sabe", "Muy en desacuerdo" o "más en desacuerdo que de acuerdo", deje sin responder las que siguen a continuación)	0,0	70,0	1	91,9	0,5	91,4	0,5	82,6	1,5	84,0
9.3	Este Código y/o Decálogo fue elaborado mediante el diálogo y la participación de empleados y directivos	0,0	80,0	1,5	87,7	0	95,6	0,0	95,0	1,5	89,6
9.4	El Código de ética se adoptó con la participación de representantes de las principales dependencias y unidades de la entidad	0,0	90,0	1	88,5	0	95,6	0,0	92,5	1,0	91,6
9.5	Se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el Código de Ética en todas las dependencias y unidades	0,0	90,0	1,5	71,4	0,5	82,3	0,5	77,4	2,0	80,3
9.6	Existe un Comité que promueve el cumplimiento del Código de Ética de la entidad	0,0	90,0	2	73,9	1	63,6	1,0	74,7	3,0	75,5
9.7	Los conflictos se resuelven según el Código de Ética	0,0	80,0	3	59,6	1,5	50,9	0,0	77,5	4,5	67,0

CALIFICACION GENERAL 2009
76,6

Rango del %	Código
20 a 40	
41 a 60	
61 a 80	
81 a 100	