
INFORME GESTIÓN DE LA INTEGRIDAD 2024



ENERO 2024

Canal Capital

Creado por: Recursos Humanos

CanalCapitalOficial 

@canalcapital 

@CanalCapitalBogota 

@CanalCapital 

@CanalCapital 



EN EL
**CORAZÓN
DE BOGOTÁ**



VALORES QUE NOS
CARACTERIZAN

Denuncia cualquier abuso laboral o sexual por
el correo convivencia@canalcapital.gov.co

RESPECTO • DILIGENCIA • JUSTICIA
HONESTIDAD • COMPROMISO

Contenido

Introducción.....	3
Integridad Capital, Sistema de Comunicación Pública.....	3
Objetivo	3
Actividades desarrolladas.....	4
Primera reunión con los gestores de integridad	4
Curso de gestores de integridad	4
Elaboración plan de integridad y cronograma de actividades para seguimiento 2023 .	4
Divulgación valores y manual de convivencia e integridad	4
Divulgación formato acuerdos de confidencialidad y no divulgación de la información, derechos y deberes de protección a víctimas y/o denunciantes:.....	9
Divulgación de los gestores de integridad	10
III Concurso del Manual de Convivencia Laboral e Integridad.....	11
Divulgación de piezas graficas relacionadas.....	11
Capacitaciones relacionadas.....	12
Otras actividades relacionadas	12
Resultados encuestas de integridad Capital 2023	13
Conclusiones	18



VALORES QUE NOS
CARACTERIZAN

Denuncia cualquier abuso laboral o sexual por
el correo convivencia@canalcapital.gov.co

RESPECTO • DILIGENCIA • JUSTICIA
HONESTIDAD • COMPROMISO

Introducción

Integridad Canal Capital

En Canal Capital, reafirmamos nuestro compromiso con la promoción y fortalecimiento de los valores institucionales, con el propósito de fomentar una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y el sentido de pertenencia. Nuestro objetivo es contar con funcionarios y colaboradores que desempeñen sus funciones de manera íntegra, en beneficio tanto de la entidad como de la ciudadanía en general.

Durante la vigencia 2024, se llevaron a cabo diversas iniciativas enfocadas en la sensibilización y apropiación de los valores institucionales. Estas actividades han sido diseñadas para fortalecer el compromiso de nuestros equipos de trabajo con la misión y visión de Canal Capital, promoviendo un ambiente ético y profesional.

A continuación, se presentan las actividades implementadas a lo largo del periodo 2024, así como los resultados obtenidos a través de encuestas de percepción y evaluación, las cuales han permitido medir el impacto de las estrategias y el nivel de apropiación de los valores organizacionales al interior de Canal Capital.

Objetivo

Presentar los resultados alcanzados en la gestión de integridad de Canal Capital durante la vigencia 2024, evidenciando el nivel de apropiación y sentido de pertenencia hacia los valores institucionales por parte de los funcionarios y colaboradores de la entidad.



Actividades desarrolladas

a. Primera reunión con los gestores de integridad

Finalizando el periodo 2023 e iniciando el periodo 2024, se formalizaron unas reuniones con los gestores de integridad de la entidad, con el fin de fijar actividades y hacer seguimiento al cronograma propuesto para el periodo 2024.

b. Curso de gestores de integridad

En la plataforma soy 10 aprende al inicio de cada periodo se habilita el curso “Gestores de integridad: Líderes de la cultura de Integridad en el Distrito”, el cual permite a los gestores actualizarse con respecto a la normatividad y tener en cuenta los conceptos fundamentales para cumplir este rol al interior de la entidad.

c. Elaboración plan de integridad y cronograma de actividades para seguimiento 2024

Desde el área de Recursos Humanos se elaboró y actualizó el Plan de integridad junto con el cronograma de actividades propuestas para el periodo 2024.

Esta actualización se publicó tanto en el ERP como en la intranet de la entidad, así mismo, se realizó difusión por los canales internos de una pieza gráfica invitando a los colaboradores a conocer estos documentos.

d. Divulgación valores y manual de convivencia e integridad

Para la divulgación de los valores institucionales se utilizan los diferentes canales de comunicación interna de Capital, en estos se da a conocer no solo los valores institucionales, sino el Manual de convivencia laboral e integridad de la entidad y la resolución por la que se adoptó. Los canales utilizados son los que relacionamos a continuación:



VALORES QUE NOS CARACTERIZAN

Denuncia cualquier abuso laboral o sexual por el correo convivencia@canalcapital.gov.co

RESPECTO • DILIGENCIA • JUSTICIA
HONESTIDAD • COMPROMISO

- **Boletines internos:** Durante el primer semestre de 2024, se divulgó una pieza gráfica con los valores institucionales en todos los boletines internos emitidos por el área de Marca y Comunicaciones.



- **Comunicados de bienestar de Recursos Humanos:** En el primer semestre, se divulgaron por correo electrónico comunicados de actividades de bienestar e incentivos dos veces al mes, donde se mencionan los valores, la resolución e invita a conocer el Manual de Convivencia Laboral e Integridad.

Capital

CULTURA ÉTICA ENMARCADA EN LOS VALORES

**VA
LO
RES**

- Soy Honestidad**
Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general, favoreciendo el interés general.
- Soy RESPETO**
Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- Soy COMPROMISO**
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.
- Soy DILIGENCIA**
Cumpro 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.
- Soy Justicia**
Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

ESTOS VALORES ESTÁN DEFINIDOS EN LA RESOLUCIÓN DE ADOPCIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

Resolución 217 de 2022 >>

Conoce nuestro Manual de Convivencia e Integridad Laboral aquí.



VALORES QUE NOS CARACTERIZAN

Denuncia cualquier abuso laboral o sexual por
el correo convivencia@canalcapital.gov.co

RESPECTO • DILIGENCIA • JUSTICIA
HONESTIDAD • COMPROMISO

- **Nota en la intranet:** Desde el segundo semestre, se publicó una nota en la intranet con información sobre los valores institucionales, el Manual de Convivencia Laboral e Integridad y los canales de denuncia. Esta pieza está disponible para todos los colaboradores y la ciudadanía.

Los valores de Capital

Por Comunicaciones Capital / 21 noviembre, 2024

El Área de Recursos Humanos es la encargada de llevar a cabo el proceso de Gestión de Integridad dentro de nuestra entidad. ¿En qué consiste y qué debemos conocer como colaboradores del Canal? ¡Te contamos!



- **Manual de inducción:** Capital cuenta con un manual de inducción para cada modalidad de contratación (contratistas, planta, personal en misión, Junta Administradora Regional y practicantes). En estos manuales se resalta la importancia de los valores institucionales y se invita a conocer el Manual de Convivencia Laboral e Integridad.



VALORES QUE NOS CARACTERIZAN

Denuncia cualquier abuso laboral o sexual por el correo convivencia@canalcapital.gov.co

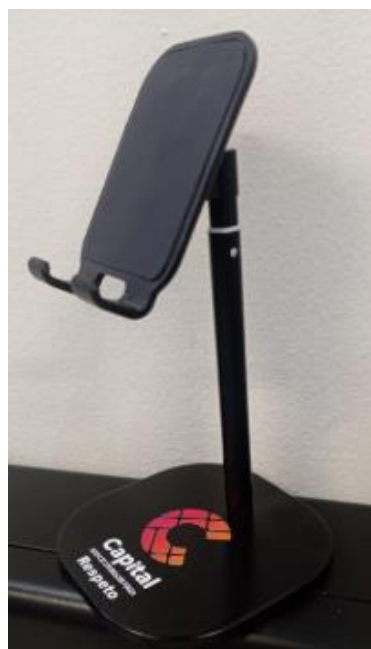
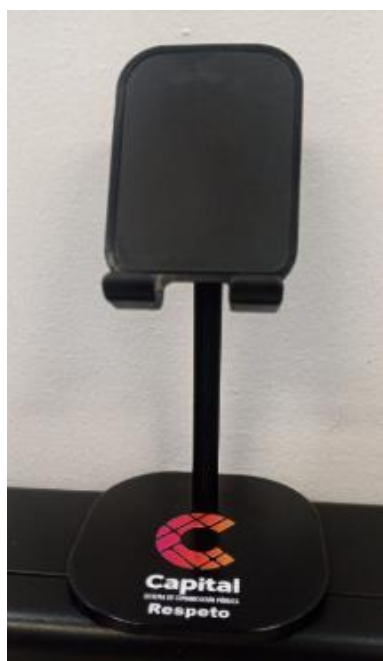
RESPECTO • DILIGENCIA • JUSTICIA
HONESTIDAD • COMPROMISO



Manual de convivencia laboral e integridad



- **Estrategia de inclusión día del género:** En lugar de celebrar el Día del Hombre y de la Mujer por separado, en Capital se celebra el Día de Género, brindando un mismo obsequio a todos, con una base para celular que incluye la imagen de Capital y los valores institucionales.





VALORES QUE NOS
CARACTERIZAN

Denuncia cualquier abuso laboral o sexual por
el correo convivencia@canalcapital.gov.co

RESPECTO • DILIGENCIA • JUSTICIA
HONESTIDAD • COMPROMISO

e. Divulgación formato acuerdos de confidencialidad y no divulgación de la información, derechos y deberes de protección a víctimas y/o denunciantes:

En Capital se están fortaleciendo los canales de recepción de denuncias sobre posibles actos de corrupción y hechos que atenten contra la transparencia e integridad de la entidad. Para ello, se creó el formato de protección de datos personales y se realizó la difusión de una pieza gráfica con información sobre los derechos y deberes de las víctimas y/o denunciantes, estipulados en el protocolo de acoso laboral y acoso sexual laboral de la entidad.

Respeto
Atención al Cliente
Agilidad
Calidad
Bienestar

2023

Generalidades protocolo
ante posibles casos de acoso
en Capital

**¿Sabías que desde
noviembre de 2021
Capital cuenta con
un protocolo para
el manejo de casos
de acoso laboral
y sexual laboral?**

El 'Protocolo para el manejo de casos de acoso laboral y sexual laboral' es la guía que marca los pasos a seguir en caso de que estas situaciones ocurran al interior de Capital, permitiendo a funcionarios, servidores y colaboradores identificar las instancias a las que se puede acudir para obtener orientación.

Capital cumple con la norma de protección a víctimas y/o denunciantes. Para mayor información sobre los derechos, deberes y confidencialidad como denunciante, ante esta y otro tipo de denuncias

CONSULTA NUESTRO PROTOCOLO AQUÍ.



VALORES QUE NOS
CARACTERIZAN

Denuncia cualquier abuso laboral o sexual por
el correo convivencia@canalcapital.gov.co

RESPECTO • DILIGENCIA • JUSTICIA
HONESTIDAD • COMPROMISO

f. Divulgación de los gestores de integridad

Piezas graficas:

Es importante que al interior de la entidad los funcionarios y colaboradores de Capital, conozcan quienes son los gestores de integridad de la entidad, por este motivo se socializaron los nombres y cargos en los boletines internos de Capital:



RH: Gestores de integridad periodo 2024 - 2026

El Área de Recursos Humanos comparte la **Resolución 101 de 2024** "por la cual se conforma el equipo de gestores de integridad de Canal Capital para el periodo 2024 - 2026" y presenta al nuevo equipo:



Carolina Vargas
Técnico de Recursos Humanos



Sandra Sierra
Auxiliar de Recepción

Descargue y consulte la Resolución 101 de 2024 [adjunta en este correo](#)

Socialización de integridad:

Los gestores de integridad de Canal Capital, realizaron de manera virtual al interior de la entidad una socialización general de integridad en el mes de junio, donde se presentaron y dieron a conocer cuáles son sus funciones como gestores, los valores institucionales, conocimiento del manual de convivencia laboral e integridad y canales de denuncias.



g. Divulgación de piezas graficas relacionadas

Aparte de la divulgación del Manual de convivencia laboral e integridad y los valores institucionales, también se realizaron piezas gráficas relacionadas con el tema para ser difundidas al interior de la entidad con el fin de apropiar una cultura de transparencia e integridad. Estas son las piezas socializadas:

- ABC Guía de lineamientos de conflictos de interés
- ABC política integral de transparencia
- Canales de denuncia y protección al denunciante
- Cultura antisoborno

h. Capacitaciones relacionadas

De igual forma, se gestionaron capacitaciones dirigidas por Canal Capital con entidades del Distrito, relacionadas con la gestión de la integridad y transparencia al interior de cada entidad:

Estas son las capacitaciones realizadas:

Fecha	Capacitación	Entidad y/o área
20/03/2024	Capacitación apropiación del código de Integridad	Función pública
03/05/2024	Capacitación - Transparencia, Acceso a la Información Pública y Ley Anticorrupción	Veeduría Distrital
29/05/2024	Sensibilización de transparencia Capital " Gestión antisoborno"	Oficina de Control Interno Disciplinario
20/06/2024	Socialización - Integridad en Capital	Gestoras de integridad
09/07/2024	Capacitación interna "Gestión de riesgos y botón de transparencia"	Área de Planeación



17/07/2024	Capacitación interna en conflictos de interés y SARLAFT	Oficina de Control Interno Disciplinario
09/09/2024	Capacitación código de integridad	Función Pública
30/09/2024	Canales de Denuncia, gestión antisoborno y conflicto de interés	Veeduría Distrital
06/11/2024	Gestión antisoborno en Canal Capital	Control disciplinario interno
14/11/2024	Cualificación de atención a la ciudadanía - C3. Módulo 1. Ética y Transparencia	Dirección de calidad del servicio
26/11/2024	Capacitación Sistema de Administración de Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo	Control disciplinario interno
18/12/2024	Capacitación ley 1952 de 2019, deberes, prohibiciones, inhabilidades, incompatibilidades y conflicto de interés	Control disciplinario interno
19/12/2024	Capacitación - delitos contra la administración pública	Control disciplinario interno

i. Otras actividades relacionadas

Así mismo, se adelantan actividades relacionadas con la integridad y transparencia al interior de la entidad con el fin de generar una cultura y comportamientos éticos por parte de los colaboradores y funcionarios de Capital, como son:

- Solicitud de declaraciones de conflictos de interés.
- Autodiagnóstico de conflictos de interés.
- Divulgación de los canales de denuncia.
- Actualización de planes, políticas y resoluciones.



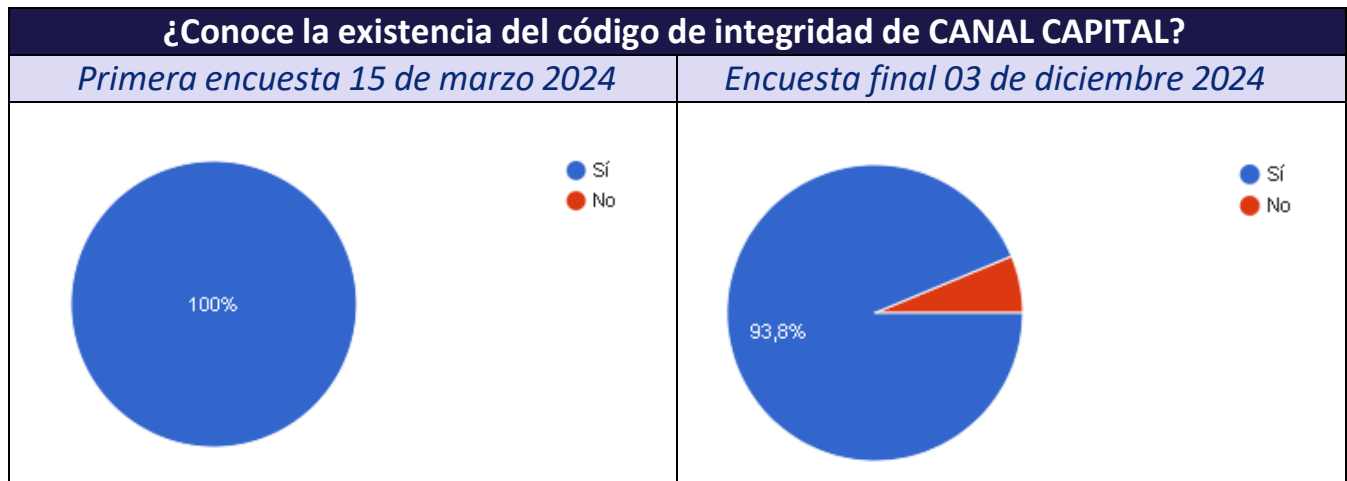
Resultados encuestas de integridad Capital 2024

Al igual que en periodos anteriores, durante el año 2024 se realizaron encuestas de integridad dirigidas a los colaboradores y funcionarios de Canal Capital. El objetivo de estas encuestas fue conocer la percepción sobre la gestión de la integridad y la apropiación de los valores institucionales.

En total, se llevaron a cabo tres encuestas, enviadas por correo electrónico a los funcionarios y colaboradores de la entidad en las siguientes fechas:

- **Primera encuesta:** 15 de marzo – 19 participantes.
- **Segunda encuesta:** 3 de diciembre – 29 participantes.
- **Tercera encuesta:** [Fecha no especificada] – 32 participantes.

Los resultados obtenidos permiten evaluar el nivel de compromiso y percepción de la cultura de integridad dentro de la organización, proporcionando información clave para fortalecer futuras estrategias.

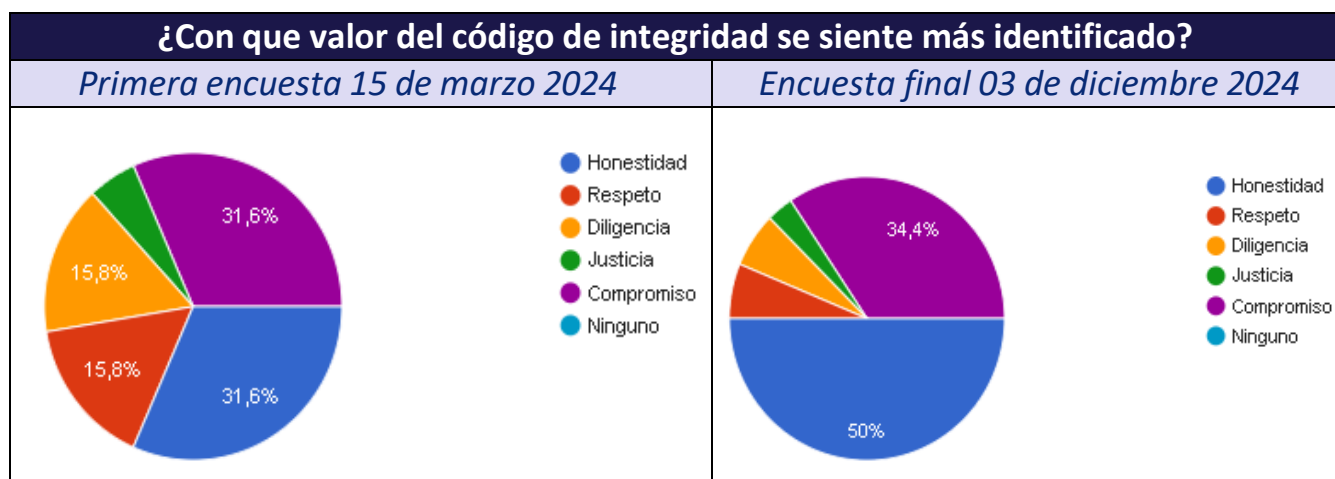


En la primera encuesta de 2024, el 100% de los colaboradores manifestaron conocer la existencia del Código de Integridad de la entidad. Sin embargo, en la segunda medición, este porcentaje disminuyó a 96,6%, y en la tercera encuesta se redujo aún más a 93,8%, según los resultados obtenidos.

Estos datos evidencian una disminución gradual en el nivel de conocimiento del Código de Integridad, aunque el porcentaje nunca ha sido inferior al 93%, lo que sigue representando una cifra positiva. Esta leve reducción podría atribuirse a factores como el impacto del cambio de administración, la rotación de personal, la implementación de

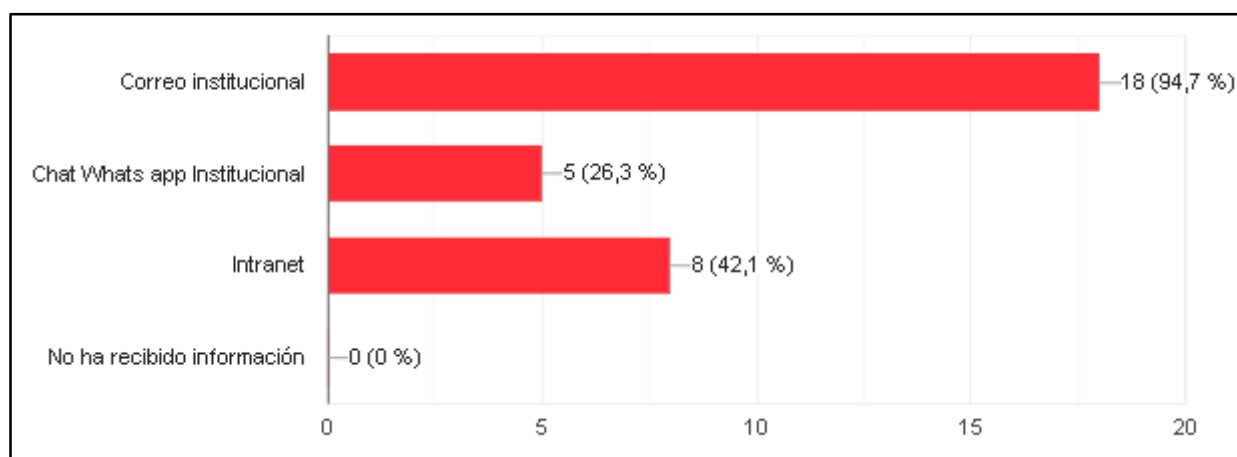


nuevos procesos de comunicación interna y la llegada de nuevos funcionarios y colaboradores, quienes aún se encuentran en proceso de apropiación de los valores institucionales.



En relación con esta segunda pregunta, se pueden identificar los valores que los colaboradores consideran como los más aplicados dentro de la entidad. La honestidad y el compromiso son los valores más prevalentes, con una aplicación de entre el 31% y el 50%. Le siguen los valores de diligencia y respeto, con una aplicación de entre el 6.3% y el 15.8%. Finalmente, se observa que el valor de justicia tiene una aplicación del 5.3%, lo cual es positivo, ya que, a diferencia del periodo 2023, este valor no fue considerado en ese entonces.

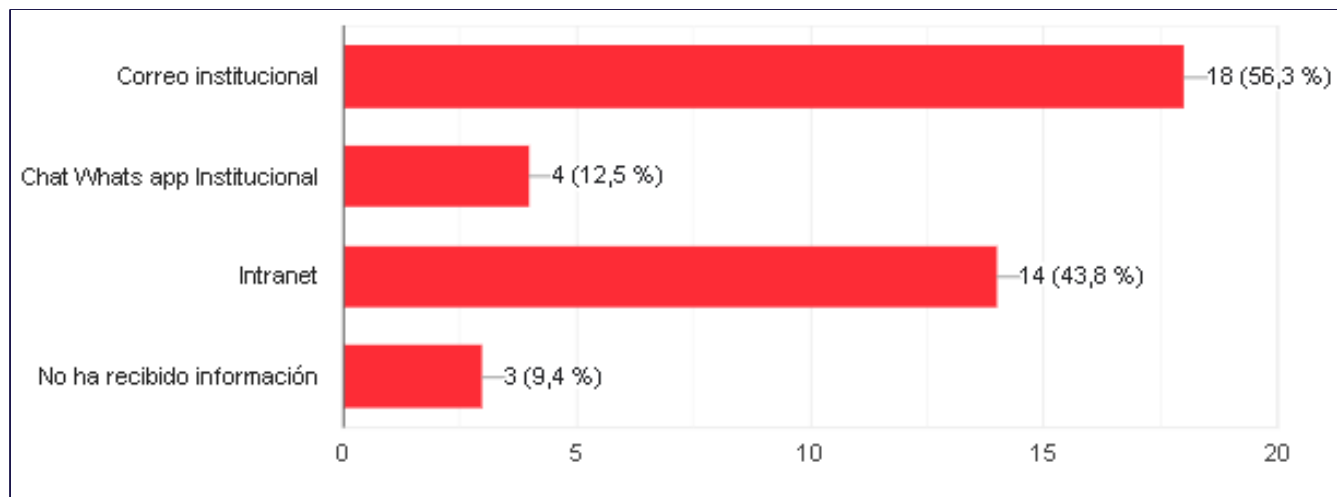
¿Cuál es el medio por el que se ha enterado de la información relacionada con el código de integridad de Canal Capital?



Primera encuesta 15 de marzo 2024



Encuesta final 03 de diciembre 2024



En relación con la pregunta sobre el medio de comunicación institucional más efectivo para la divulgación de los valores de la entidad, se observa que el correo electrónico es el más utilizado, ya que a través de este medio enviamos boletines y comunicados de bienestar con la mayoría de la información. La intranet ocupa el segundo lugar, seguida de WhatsApp.

Asimismo, en la encuesta final, un porcentaje de los encuestados menciona no haber recibido información, lo que podría deberse a su reciente incorporación, producto del cambio de administración. Sin embargo, es importante señalar que esta opción no se contempló en la primera encuesta. Por lo tanto, podemos concluir que las actividades realizadas ayudaron a reducir esta brecha en periodos anteriores. De cara al futuro, es necesario continuar con estas actividades y complementar con otras nuevas y creativas para llegar a esa pequeña población que aún no ha recibido la información.



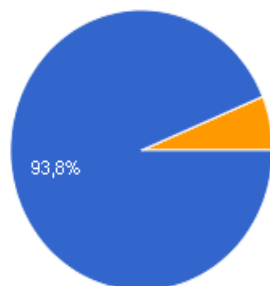
¿Aplica los valores del código de integridad de Capital?

Primera encuesta 15 de marzo 2024



● Si
● No
● No los conoce

Encuesta final 03 de diciembre 2024



● Si
● No
● No los conoce

En esta pregunta, al igual que en la primera, podemos observar una leve disminución en la aplicación de los valores dentro de la entidad. Esto indica que las actividades desarrolladas han tenido un impacto positivo en la gestión de la integridad, pero la diferencia porcentual refleja el impacto del cambio de administración y la incorporación de nuevos funcionarios. Es fundamental que sigamos implementando estrategias para mantenernos en un alto porcentaje, como lo hemos venido haciendo hasta ahora.

La encuesta finaliza con dos preguntas abiertas que nos permiten conocer la percepción de los colaboradores respecto a posibles cambios o estrategias que puedan fortalecer el código de integridad, asegurando que todos participemos en su elaboración como entidad. Las preguntas realizadas son las siguientes:

¿Considera oportuno incluir algún valor adicional o diferente de los ya establecidos en el código de integridad?

A continuación, relacionamos las respuestas más relevantes en las dos encuestas realizadas en el 2023, con el fin de ser tenidas en cuenta para la creación de estrategias y actividades para el periodo 2024:

- Creo que alguna vez se discutió sobre si 'Transparencia' es un valor. Lo propondría, si resulta adecuado
- Ninguno. Son los valores establecidos por el Distrito para todas sus entidades y empresas.
- Ninguno. Son los valores establecidos por el Distrito para todas sus entidades y empresas.
- Trabajo en equipo



- Servicio
- Sostenibilidad: Implica tomar decisiones conscientes que equilibren las necesidades actuales del Canal
- Para mi está bien
- Integridad

En conclusión, las respuestas obtenidas reflejan una variedad de percepciones sobre los valores institucionales. Algunos colaboradores proponen incluir nuevos valores como la "Transparencia", mientras que otros coinciden en que los valores establecidos por el Distrito son los más adecuados. También se destacan valores como el trabajo en equipo, el servicio, la sostenibilidad e integridad, lo que indica una alineación con principios fundamentales que guían la gestión institucional. Esta diversidad de opiniones será clave para fortalecer y actualizar las estrategias y actividades para el periodo 2024.

¿Considera oportuno realizar algún cambio que pudiera mejorar el código de integridad?

- No, considero que a través de los gestores de integridad se pueden identificar mecanismos para difundir el código de integridad, esto articulado con el área de recursos humanos.
- Por ahora no
- Dependiendo si hay más valores que se puedan concertar con los equipos
- Para mi está bien

Las respuestas muestran que, en general, los colaboradores no consideran urgente realizar cambios en el código de integridad. Sin embargo, algunos sugieren que se podrían incorporar más valores si es posible lograr un consenso con los equipos. También se destaca la importancia de continuar utilizando los gestores de integridad y el área de recursos humanos como herramientas clave para difundir el código, sin necesidad de modificarlo en este momento.



¿Tiene alguna sugerencia o comentario para fortalecer este código y la manera de divulgarlo?

- Una reunión virtual masiva es la manera más adecuada de difundirlo.
- Me parece que la estrategia de hacer un juego con premios ha funcionado muy bien, tal vez hacer dos al año.
- Una capacitación para todo el personal ya que por cambio de administración hay nuevos colaboradores en el Canal
- Actividades presenciales que impliquen como se aplica y que otros valores se pueden concertar
- Campañas de fortalecimiento de los valores.
- Proporcionar ejemplos específicos en situaciones en las que los valores del código se aplican. Esto ayuda que los servidores y contratistas comprendan mejor el código y puedan actuar en el día a día en el trabajo.
- Para mi este bien

Las sugerencias proporcionadas destacan enfoques diversos y prácticos para fortalecer y difundir el código de integridad. Se sugiere realizar reuniones virtuales masivas, continuar con estrategias lúdicas como juegos con premios, y ofrecer capacitaciones específicas para todo el personal, especialmente en el contexto del cambio de administración. Además, se resalta la importancia de actividades presenciales que refuercen la aplicación de los valores, campañas de fortalecimiento, y proporcionar ejemplos concretos para facilitar la comprensión y aplicación del código en situaciones cotidianas.

Plan de trabajo 2024

Aho El **plan de trabajo 2024** se cumplió en su mayoría, excepto por la no culminación de un curso de gestores de integridad debido a problemas técnicos en la plataforma. Las actividades realizadas, junto con los resultados de las encuestas, servirán como insumo para el análisis de la gestión de la integridad en 2025 y para la creación de estrategias en los próximos años.

Relaciono plan de trabajo a continuación:



Capital											
PLAN DE INTEGRIDAD 2024											
Canal Capital											
2024											
Identificación de las acciones encaminadas a la socialización y fortalecimiento del Código de Integridad de Canal Capital.											
ETAPA	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	RESPONSABLE	FECHA DE REALIZACIÓN		Seguimiento julio 2024	Cumplimiento primer semestre	Seguimiento diciembre de 2024	Cumplimiento	observaciones	
				Inicio dd/mm/aa	Fin dd/mm/aa						
Alistamiento	Código de integridad	Sesión de trabajo (1) reunión iniciando periodo.	Gestores de Integridad y Recursos Humanos	1/1/2024	30/8/2024	19 enero	100%	Esta reunión se llevo a cabo en el primer semestre	100%	Ninguna	
	Curso de Integridad "Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá" realizado por Gestores de Integridad	Equipo de Gestores Certificado por cada gestor	Gestores de Integridad y Recursos Humanos	1/1/2024	30/8/2024	Se divulgo inscripción pendientes los certificados	50%	Se recibo la certificación por parte de uno de los gestores el otro esta inscrito pero no ha finalizado el curso	50%	Uno de los gestores presenta errores en la plataforma no pudo presentar el curso el otro lo finalizo pero no ha enviado la certificación.	
Armonización	Socialización y divulgación del Código de Integridad	Código de Integridad socializado en el transcurso del año.	Gestores de Integridad y Recursos Humanos	1/3/2024	30/12/2024	Capacitación, piezas graficas, detalle día del hombre de la mujer con los valores	50%	Para el segundo semestre se publica una pieza grafica en la intranet con los valores y el código de integridad para todos los funcionarios, colaboradores y ciudadana	100%	Ninguna	
Diagnóstico	Con base en la encuesta realizada en 2023 implementar el plan con el objeto que fortalecer el código y la transparencia en la entidad.	plan de integridad 2024	Gestores de Integridad y Recursos Humanos	1/3/2024	30/12/2024	Informe gestión de la integridad y plan de trabajo, plan de integridad 2024 basado en los resultados 2023	100%	Esta actividad o informe se realizo iniciando periodo y se publico en la intranet para los funcionarios, colaboradores y la ciudadana	100%	Ninguna	
	Análisis de datos de la encuesta y publicidad.	Resultados de la encuesta final periodo anterior.	Recursos Humanos	1/3/2024	30/12/2024						
	Realizar un Autodiagnóstico en materia de Conflicto de Intereses.	Análisis y planificación de actividades autodiagnostico (1) en el año.	Recursos Humanos	1/3/2024	30/12/2024	Se realizo con el profesional especializado de Recursos Humanos	100%	Se realizo con el profesional especializado de Recursos Humanos	100%	Ninguno	
Implementación	Socializaciones de las gestoras de integridad	Campaña Implementada con piezas graficas y/o otras estrategias (2) dos al año.	Gestores de Integridad y Recursos Humanos	1/3/2024	30/12/2024	Se realizo dos socializaciones por boletines internos y una capacitación de gestión de la integridad.	100%	Se realiza una adicional para un total de tres con el nuevo equipo de gestores de integridad.	100%	Ninguno	
	Realizar socialización en materia de Conflicto de Intereses	Socialización de dos (2) productos en materia de conflictos de interes. Aplica piezas graficas y/o capacitaciones.	Recursos Humanos	15/3/2024	30/8/2024	Ya se realizo socialización de un ABC en otro esta programado para el mes de julio, y se programo una capacitación interna en conflictos de interes y sarlaft mes de julio	80%	Se realiza la divulgación de los dos ABC de conflictos de interes para el periodo 2024	100%	Ninguno	
Seguimiento y Evaluación	Seguimiento semestral al cumplimiento del plan.	% de Ejecución Semestral	Recursos Humanos	15/7/2024	31/12/2024	No aplica primer periodo	0%	Se realizo el respectivo seguimiento cumpliendo con esta acción	100%	Ninguno	
	Realizar encuesta 2024	Resultados de la encuesta, (2) encuestas en el año una por cada periodo	Recursos Humanos	1/5/2024	10/12/2024	Se realizan una encuesta y la otra esta programada para el mes de julio	80%	Para el cumplimiento de esta actividad se sobresejo con un total de tres (3) encuestas	100%	Se realizaron 3 encuestas	
	Proyecto del plan para la vigencia 2025	plan preliminar, realizar una reunión al finalizar el segundo periodo 2024 para analizar los resultados y analisis de las encuestas y actividades con el fin de proyectar actividades para el siguiente periodo.	Gestores de Integridad	1/12/2024	31/12/2024	Aplica para el segundo seguimiento	0%	Se realizo esta reunión finalizando el periodo el día 10 de septiembre para ver lo ejecutado y planificar mas actividades segun las encuestas para el proximo periodo.	100%	Ninguno	
									Calificación	95%	

Conclusiones

La gestión de la integridad en Canal Capital ha mostrado un nivel positivo de compromiso por parte de los colaboradores y funcionarios, aunque se han identificado áreas de mejora, especialmente relacionadas con la comunicación y la apropiación de los valores por parte de los nuevos funcionarios. La aplicación del código de integridad sigue siendo alta, pero la rotación de personal y el cambio de administración requieren de estrategias continuas para mantener e incrementar estos niveles.

El análisis de las encuestas y la retroalimentación de los colaboradores revelan la importancia de seguir fortaleciendo la cultura de integridad, especialmente mediante actividades de divulgación más dinámicas y la capacitación continua de todo el personal.



VALORES QUE NOS
CARACTERIZAN

Denuncia cualquier abuso laboral o sexual por
el correo convivencia@canalcapital.gov.co

RESPECTO • DILIGENCIA • JUSTICIA
HONESTIDAD • COMPROMISO

Las sugerencias de los colaboradores son clave para ajustar las estrategias y asegurar que todos los miembros de la entidad estén alineados con los valores institucionales y el código de integridad.

En Canal Capital, el compromiso con la integridad, la ética pública y la transparencia debe seguir siendo una prioridad. La colaboración de los gestores de integridad, los canales de denuncia efectivos y la participación activa de los colaboradores son elementos fundamentales para el éxito continuo en la gestión de la integridad.

Por otra parte, se evidencia el cumplimiento de la totalidad del plan de trabajo, lo que nos da un promedio de cumplimiento del 95%. Esto demuestra un desempeño sobresaliente en la ejecución del plan de integridad y del plan de trabajo general, alcanzando un nivel de cumplimiento significativo. Sin embargo, dentro del plan de trabajo se identificó la novedad relacionada con la realización de encuestas, donde el cambio de administración y la rotación de funcionarios tuvieron un impacto. No obstante, este impacto fue poco relevante y no comprometió de forma significativa los resultados generales ni el logro de los objetivos establecidos.