



MEMORANDO CÓDIGO: GD-FR-018-V5	
Para	Gerentes, jefes de Oficina, Asesores y Subgerentes
De	SANDRA ESPERANZA VILLAMIL MUÑOZ Jefe Oficina de Control Interno
Asunto	Alcance memorando OCI-MEM22-0183. Resultado evaluación de la aprehensión, aplicación y percepción de la aplicación del Código de Integridad en la Empresa de Metro Bogotá 2022.



METRO DE BOGOTÁ S.A.
FECHA: 2022-09-30 17:28:00
SDQS:
FOLIOS: 12



Asunto: Alcance memorando OCI-MEM

Anexos: N/A
Dep: Oficina de Control Interno
RAD: OCI-MEM22-0186

Reciban un cordial saludo, estimados directivos:

De conformidad con el Procedimiento de Auditoría Interna Código EM-PR-002 Versión 8, se da alcance al memorando radicado OCI-MEM22-0183 del 28/09/2022, con asunto: *“Resultado evaluación de la aprehensión, aplicación y percepción de la aplicación del Código de Integridad en la Empresa de Metro Bogotá 2022”*, debido a que se identificaron desviaciones significativas en las respuestas a las preguntas de percepción de la 21 a la 25; 7 servidores interpretaron de manera errónea la forma de diligenciar las preguntas de percepción, impactando significativamente los resultados para algunas dependencias, éstas no necesariamente debían calificarse en orden del 1 al 5, la percepción podía variar o ser la misma para todos los valores.

Para hacer la corrección se solicitó, por medio de la plataforma Teams, a los 7 servidores volver a diligenciar la evaluación y con los nuevos resultados se realizaron las modificaciones en el informe definitivo que se presenta a continuación:

Objetivo:

Evaluar el conocimiento y aplicación del Código de Integridad en la a través de la aplicación de una evaluación de conocimiento y encuesta de percepción realizada a los servidores públicos.

Conocer la percepción de los servidores públicos respecto de la aplicación de los valores del Código de Integridad en los diferentes niveles de la Empresa.

Evaluar y analizar la aplicación de los valores del Código de Integridad por medio del análisis de quejas por presunta vulneración de algún valor; quejas al comité de convivencia laboral, o denuncias recibidas por la Oficina de Control Interno Disciplinario.

Metodología:

La Oficina de Control Interno elaboró cuestionario para evaluar la aprehensión del Código de Integridad de la EMB con 22 preguntas; las primeras 15, corresponden a preguntas cuyo fin es evaluar la interiorización del

Código de integridad de la EMB_V.01, CA-DR-003, versión 1 de 2022, el Decreto Distrital No. 118 de 2018 y el Decreto No. 1499 de 2017 política de integridad, Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Las 7 preguntas restantes, tienen como finalidad conocer la percepción que tienen los servidores de la EMB (contratistas, funcionarios públicos y empleados oficiales) frente a la adopción e implementación de los 5 valores del código de integridad (Diligencia, honestidad, respeto, justicia y compromiso).

El 31 de agosto de 2022 se radicó el memorando OCI-MEM22-0148, “Socialización y Evaluación de la interiorización y percepción de la aplicación del Código de Integridad en la EMB”.

Con el fin de conocer las quejas o denuncias por presuntas vulneraciones de los valores del Código de Integridad en la EMB, el 26 de agosto de 2022 se radicó memorando OCI-MEM22-0138, dirigido a la Oficina de Control Interno Disciplinario y la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento, recibiendo como respuesta los memorandos OCD-MEM22-0111 del 01/09/2022 y GAA-MEM22-0610, respectivamente.

RESULTADOS:

En el diligenciamiento de la evaluación participaron 263 servidores de un total de 367, una participación del **71,7%**. A continuación, se muestra de manera general la participación de los servidores según su tipo de vinculación:

Tabla 1. Participación de Servidores en la Evaluación.

	Empleado público	Contratista (OPS)	Trabajador Oficial	Total
Servidores Participantes	19	86	158	263
Total Servidores EMB	29	149	189	367
% Participación	65,5%	57,7%	83,6%	71,7%

Fuente: Memorando OCI-MEM22-0148 del 31/08/2022. Elaboración propia.

A continuación, se muestra de manera detallada, la participación por dependencias:

Tabla 2. Participación de Servidores en la Evaluación por Dependencia.

Dependencia a la que pertenece:	Tipo de Vinculación			Total participantes	Total servidores	% Participación
	Contratista (OPS)	Empleado público	Trabajador Oficial			
Gerencia Administrativa y de Abastecimiento	6	1	23	30	37	81,1%
Gerencia de Comunicaciones, Ciudadanía y Cultura Metro	5	1	11	17	17	100,0%
Gerencia de Desarrollo Urbano, Inmobiliario e Ingresos no Tarifarios	3	1	10	14	20	70,0%

Gerencia de Ingeniería y Planeación de Proyectos Férreos	0	3	6	9	18	50,0%
Gerencia de Riesgos	0	1	6	7	9	77,8%
Gerencia Ejecutiva PLMB	3	0	0	3	6	50,0%
Gerencia Financiera	3	1	18	22	25	88,0%
Gerencia General	1	2	1	4	9	44,4%
Gerencia Jurídica	1	2	6	9	14	64,3%
Oficina Asesora de Planeación	0	1	8	9	9	100,0%
Oficina de Asuntos Institucionales	0	1	3	4	4	100,0%
Oficina de Control Interno	1	1	6	8	8	100,0%
Oficina de Control Interno Disciplinario	0	1	2	3	3	100,0%
Oficina de Tecnologías y Sistemas de Información	1	1	6	8	9	88,9%
Subgerencia de Asesoría Jurídica de Gestión Contractual	0	1	5	6	15	40,0%
Subgerencia de Construcción e Infraestructura	1	1	10	12	12	100,0%
Subgerencia de Defensa Judicial y Solución de Controversias Contractuales	0	0	2	2	5	40,0%
Subgerencia de Gestión de Proyectos	1	0	5	6	12	50,0%
Subgerencia de Gestión Predial	57	0	6	63	102	61,8%
Subgerencia de Gestión Social, Ambiental y SST	3	1	12	16	20	80,0%
Subgerencia de Material Rodante, Equipos y Sistemas	0	1	3	4	5	80,0%
Subgerencia TAR	0	1	5	6	8	75,0%
Total General	86	29	148	263	367	71,7%

Fuente: Memorando OCI-MEM22-0148 del 31/08/2022. Elaboración propia.

En las siguientes dependencias participaron el 100% de los servidores: Gerencia de Comunicaciones, Ciudadanía y Cultura Metro, Oficina Asesora de Planeación, Oficina de Asuntos Institucionales, Oficina de Control Interno, Oficina de Control Interno Disciplinario, Subgerencia de Construcción e Infraestructura. En general, fue buena la participación de los servidores de la EMB.

- **A continuación, se presentan los resultados de las 15 preguntas de evaluación del conocimiento de los valores del Código de Integridad:**

Tabla 3. Resultados Preguntas de Evaluación.

Ítem	Pregunta	Respuesta	% de servidores que respondieron
------	----------	-----------	----------------------------------

			correctamente – Total respuestas: 263
1	¿Cuál es el Decreto Distrital y la Resolución interna mediante la cual se adoptó el Código de Integridad del Servidor Público en la Empresa Metro de Bogotá S.A.?	b. Decreto Distrital No. 118 de 2018 y resolución EMB No. 518 de 2022	241 – 92%
2	¿Cuáles son los valores adoptados por la entidad en el Código de Integridad?	b. Honestidad, respeto, compromiso, justicia y diligencia.	258 – 98%
3	¿Cuál es la definición del valor del respeto?	c. Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.	256 – 97%
4	¿Cuál es la definición del valor de la justicia?	a. Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.	256 – 97%
5	¿Cuál es la definición del valor de la honestidad?	c. Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.	257 – 98%
6	¿Cuál es la definición del valor del compromiso?	d. 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.	250 – 95%
7	¿Cuál es la definición del valor de la diligencia?	a. Cumpló 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.	260 – 99%
8	Los principios y valores del Código de Integridad del Servicio Público de la Empresa Metro de Bogotá deben ser interiorizados y cumplidos de manera consciente y responsable por:	d. Todos(as) los/ las funcionarios, trabajadores oficiales y contratistas de la entidad	260 – 99%
9	El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y	Verdadero	253 – 96%

	esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.		
10	Cuál de los siguientes enunciados evidencia el compromiso de la alta dirección con la integridad y valores del servicio público:	<p>a. Se cuenta con un equipo de gestores de integridad y recursos para fortalecer la interiorización y aplicación de los valores adoptados por la Empresa.</p> <p>b. El representante legal y la alta dirección evalúan el cumplimiento de los valores y principios del servicio público - código de integridad en los comités internos.</p> <p>c. El representante legal y la alta dirección participan en las actividades de socialización de los valores y principios del servicio público -código de integridad.</p> <p>d. Se cuenta con un canal de comunicación directo, donde todos los servidores pueden dar a conocer sus opiniones y/o denuncias.</p> <p>e. <u>Todas las anteriores</u></p>	216 – 82%
11	Cuando aplico el valor del respeto lo que nunca hago es:	<p>b. Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, en ninguna circunstancia</p> <p>c. Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.</p> <p>d. <u>La b y c son correctas.</u></p>	232 – 88%
12	Cuando aplico el valor de la honestidad lo que hago es:	<p>a. Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.</p> <p>b. Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.</p> <p>c. Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.</p> <p>d. <u>Todas las anteriores.</u></p>	224 – 85%
13	Cuando aplico el valor del compromiso lo que hago es:	<p>a. Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.</p> <p>b. Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.</p> <p>c. Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.</p> <p>d. <u>Todas las anteriores.</u></p>	237 – 90%
14	Cuando aplico el valor de la diligencia lo que hago es:	<p>a. Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.</p> <p>b. Cumpló con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.</p> <p>c. Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.</p> <p>d. <u>Todas las anteriores.</u></p>	242 – 92%
15	Cuando aplico el valor de la justicia lo que hago es	<p>a. Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.</p>	237 – 90%

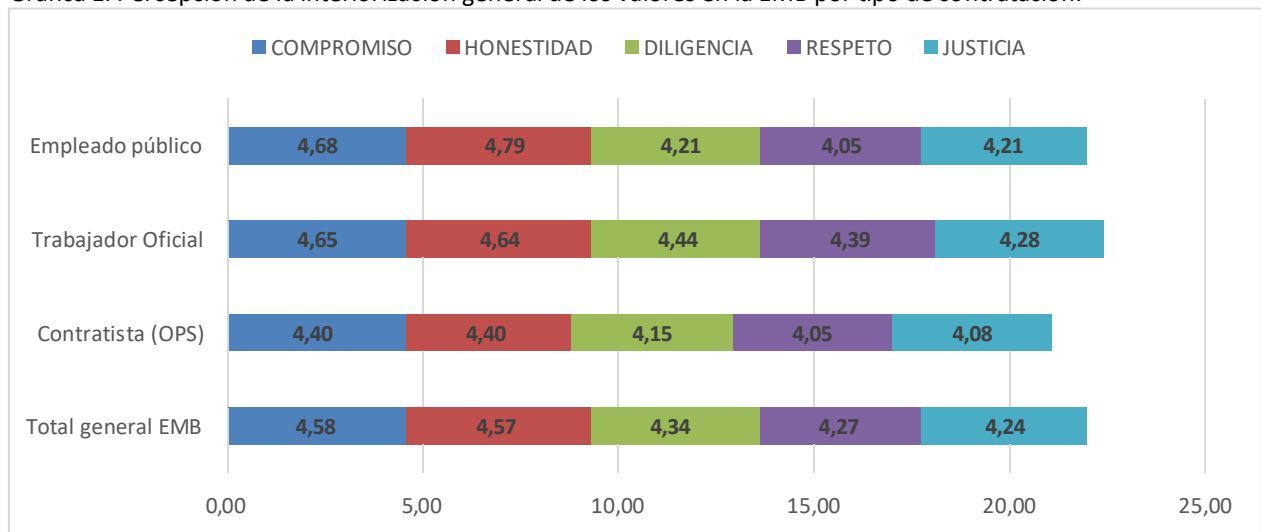
		b. Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones. c. Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas d. <u>Todas las anteriores.</u>	
--	--	---	--

Fuente: Memorando OCI-MEM22-0148 del 31/08/2022. Elaboración propia.

- A continuación, se presentan los resultados de las 7 preguntas de percepción:

Percepción del valor más interiorizado en la entidad.

Gráfica 1. Percepción de la interiorización general de los valores en la EMB por tipo de contratación.



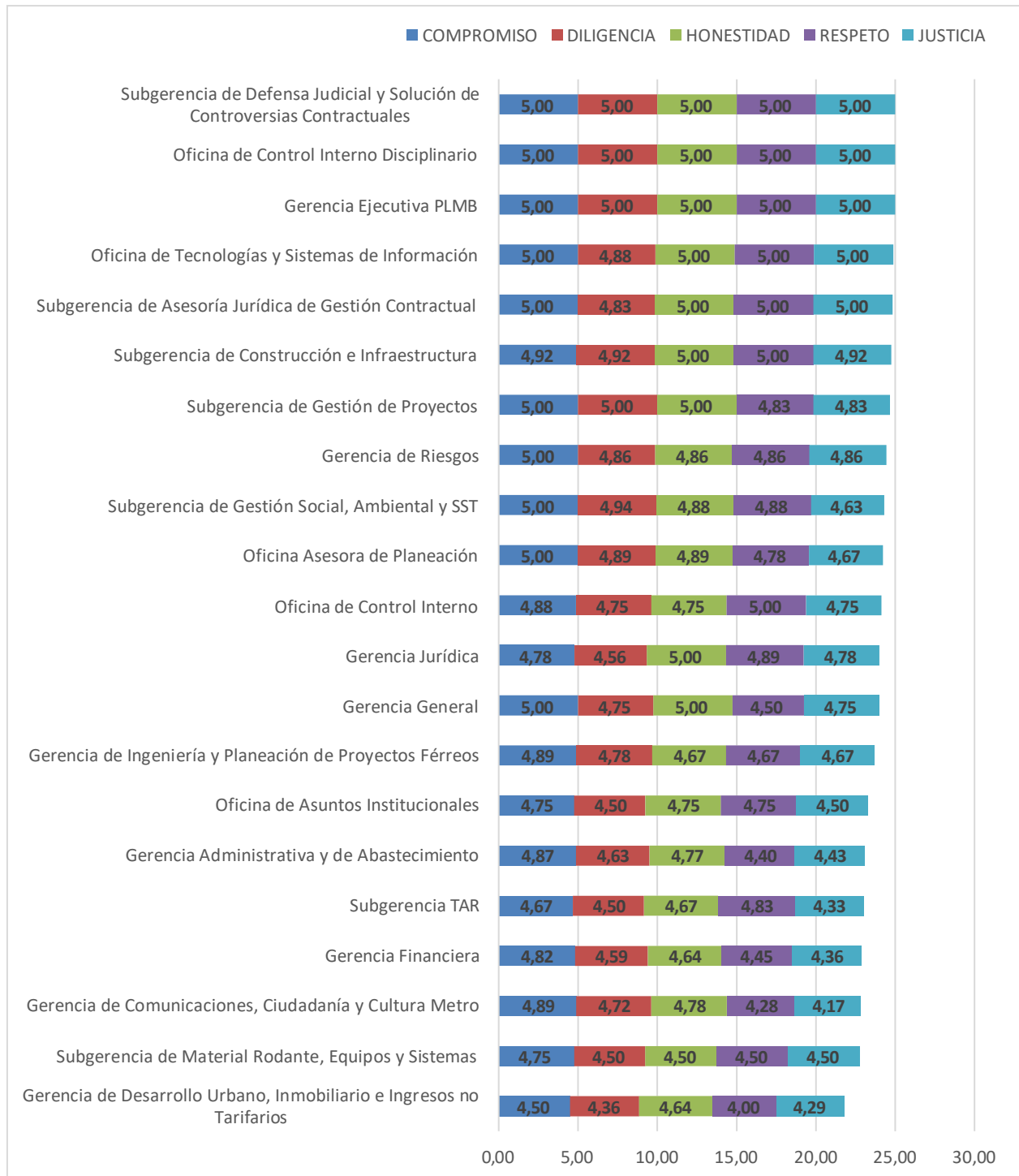
Fuente: Memorando OCI-MEM22-0148 del 31/08/2022. Elaboración propia.

De manera general, el compromiso, la honestidad y la diligencia son los valores percibidos como más apropiados en la entidad, por los trabajadores oficiales, empleados públicos y contratistas.

Percepción del valor más interiorizado por dependencia.

En general se perciben interiorizados los cinco (5) valores adoptados en el Código de Integridad, sin embargo, se sugiere continuar fortaleciendo la interiorización y aplicación de los valores: diligencia, respeto y justicia.

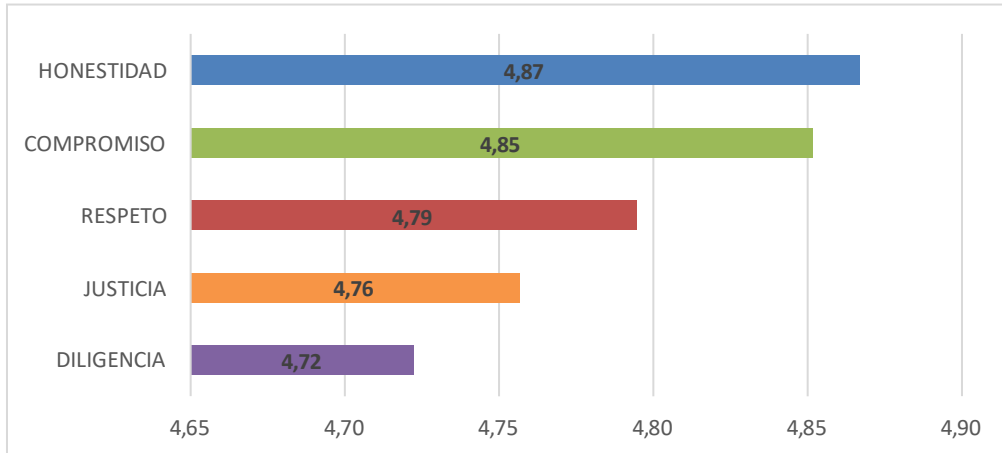
Gráfica 2. Percepción de la interiorización de los valores en la EMB por dependencia.



Fuente: Memorando OCI-MEM22-0148 del 31/08/2022. Elaboración propia.

Percepción del valor más interiorizado por servidor.

Gráfica 3. Promedio percepción de la interiorización de los valores en la EMB por servidor.

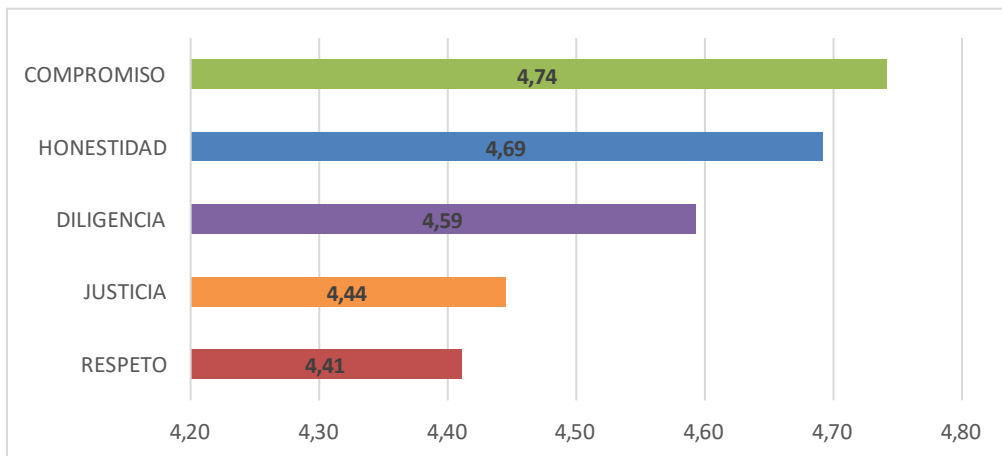


Fuente: Memorando OCI-MEM22-0148 del 31/08/2022. Elaboración propia.

La honestidad y el compromiso son los valores percibidos como los más interiorizados por los trabajadores oficiales, empleados públicos y contratistas.

Percepción del valor más aplicado por el nivel directivo

Gráfica 4. Promedio percepción del valor más aplicado en la EMB por el nivel directivo.

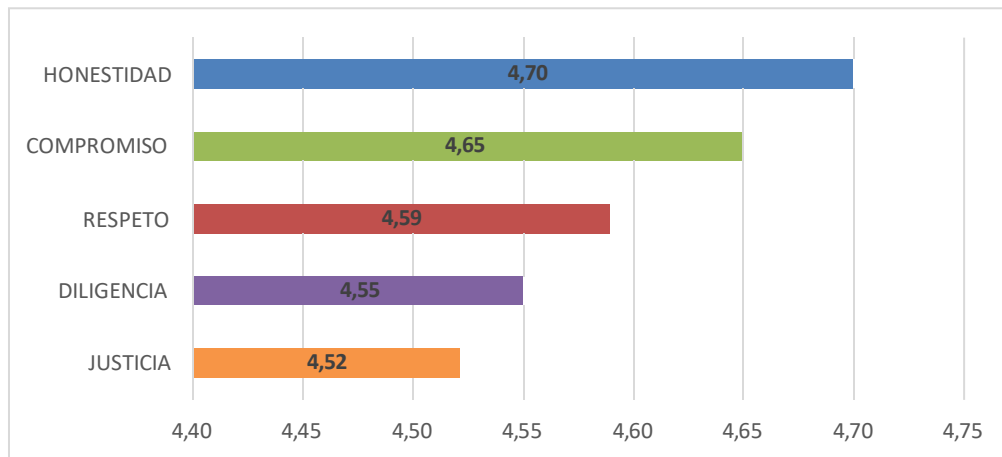


Fuente: Memorando OCI-MEM22-0148 del 31/08/2022. Elaboración propia.

El compromiso y la honestidad son los valores percibidos como los más apropiados por el nivel directivo, la más baja calificación, por debajo de 4.5, la obtuvieron la justicia y respeto.

Percepción del valor más aplicado por el nivel operativo (profesional, técnico, asistencial)

Gráfica 5. Promedio percepción del valor más aplicado en la EMB por el nivel operativo.



Fuente: Memorando OCI-MEM22-0148 del 31/08/2022. Elaboración propia.

La honestidad y el compromiso son los valores percibidos como los más interiorizados por el nivel operativo (profesional, técnico, asistencial), la más baja calificación la obtuvieron la diligencia y la justicia.

Ante la pregunta: **¿Considera que las estrategias de comunicación y socialización que emplea la entidad para promover el Código de Integridad son apropiadas?, las respuestas se resumen a continuación:**

Los servidores de la EMB están de acuerdo con las estrategias de comunicación y socialización que emplea la entidad, ya que se usan los canales de comunicación propios de la EMB como son: correo electrónico institucional, Al día con mi Metro, Somos Metro, Sistema Integrado de Gestión (SIG), la plataforma AZDigital y el Podcast Primera Estación. Los servidores resaltan la labor de los Gestores de Integridad para la apropiación e interiorización del Código de Integridad, como: la semana de la integridad, que se llevó a cabo entre el 5 y 9 de septiembre de 2022.

Ante la pregunta: **¿Qué estrategias sugiere se implementen en la entidad para mejorar la apropiación de los valores en todos los niveles de la organización?, sugirieron:**

De acuerdo con las respuestas obtenidas de la evaluación, los servidores de la EMB sugieren:

- Seguir realizando estrategias de comunicación y socialización con una mayor recurrencia.
- Realizar actividades lúdicas y participativas no sólo virtual, sino también de manera presencial, donde todos los servidores tanto de manera general como también por dependencias interactúen entre sí para lograr un mejor entendimiento e interiorización del código de integridad.

- Realizar talleres y/o concursos presenciales ya que facilita el aprendizaje y de esta manera continuar aplicar evaluaciones de conocimiento.
- Llevar a cabo actividades con todos los servidores de la EMB (servidores públicos, empleados oficiales y contratistas) donde se aborde el Código de integridad, toda vez, que es mejor el aprendizaje conociendo los puntos de vista de las diferentes dependencias.
- Promover actividades y talleres al interior de las áreas para fortalecer el aprendizaje y la interiorización del Código de Integridad.
- Promover desde los programas de bienestar actividades que permitan la apropiación e interiorización de los valores, involucrando a todos los servidores de la EMB.
- Fortalecer el trabajo en equipo y la comunicación dentro de cada dependencia, con el objeto de mejorar las relaciones de los servidores y a su vez promover la integridad.
- Involucrar aún más a los contratistas de la EMB en diferentes estrategias de comunicación y socialización de la integridad, con el fin de que estos se sientan cercanos a la Empresa
- Hacer explícito en las estrategias de comunicación o campañas de integridad, como las diversas situaciones y actividades realizadas por los servidores en el día a día se relacionan con los valores. Por ejemplo: gestión documental: diligencia, honestidad; Hacer los requerimientos de la mesa de ayuda a través de la plataforma diseñada para ello es diligencia y respeto hacia el trabajo de nuestros compañeros.

Resultados del análisis de Quejas o denuncias que vulneren los valores del Código de Integridad

Durante lo corrido de la vigencia 2022 se reportaron al Comité de Convivencia Laboral, 2 quejas por presunta vulneración del valor del respeto.

Tabla 4. Quejas al Comité de Convivencia Laboral.

Valor presuntamente vulnerado	Nro. Quejas
Respeto	2

Fuente: Gerencia Administrativa y de Abastecimiento. Memorando GAA-MEM22-0610 del 20/09/2022

Durante la vigencia 2022, se han presentado las siguientes quejas o denuncias disciplinarias por presunta vulneración de los valores:

Valor presuntamente vulnerado	Nro. Quejas	Estado (Indagación previa, archivo o investigación disciplinaria)
Honestidad	3	2 (Archivados) 1 (Indagación previa)
Respeto	1	4 (Archivado) 1 (Indagación previa)
Compromiso	0	N/A
Diligencia	3	1 (Archivados) 2 (Indagación previa)
Justicia	2	1 (Archivados)

Valor presuntamente vulnerado	Nro. Quejas	Estado (Indagación previa, archivo o investigación disciplinaria)
		1 (Indagación previa)
Total	9	

Fuente: Oficina de Control Interno Disciplinario. Memorando OCD-MEM22-0111 del 01/09/2022.

Por informe de servidor público o de manera oficiosa, por presunta vulneración de los valores, se adelantaron las siguientes indagaciones preliminares:

Valor presuntamente vulnerado	Nro. Informes	Estado (Indagación previa, archivo o investigación disciplinaria)
Honestidad	1	1 (Indagación previa)
Respeto	0	N/A
Compromiso	19	1 (Archivado) 18 (Indagación previa)
Diligencia	45	7 (Archivado) 38 (Indagación previa)
Justicia	4	2 (Archivados) 2 (Indagación previa)
Total	69	

Fuente: Oficina de Control Interno Disciplinario. Alcance memorando OCD-MEM22-0111 del 01/09/2022.

El valor presuntamente más vulnerado para la vigencia 2022 fue la diligencia (45), compromiso (19), justicia (6), honestidad (4) y respeto (3).

Conclusiones

- Más del 70% de los servidores de la EMB participaron en la evaluación de la aprehensión y percepción de la aplicación de los valores del Código de Integridad.
- En general, la familia Metro de Bogotá, en todos los niveles jerárquicos de la organización conoce y tiene apropiados los valores del Código de Integridad. La percepción de la interiorización en orden del más al menos aplicado es: compromiso, honestidad, diligencia, respeto y justicia.
- La diligencia y el compromiso son los valores presuntamente más vulnerados, por los que se han recibido la mayor cantidad de quejas en Comité de Convivencia y denuncias disciplinarias.
- Es importante resaltar el trabajo que ha venido realizando el equipo de gestores de integridad, cuya misión es la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de integridad.
- Se evidencia compromiso de la Alta Dirección en la adopción de la Política de Integridad, a través de la Resolución EMB No. 518 de 2022, la conformación del equipo de Gestores de Integridad y la implementación del Plan de Integridad.

Recomendaciones

- Continuar trabajando las diferentes estrategias de divulgación, fortalecimiento de la interiorización y aplicación de los valores del Código de Integridad para generar una cultura organizacional sólida que aporte en el cumplimiento de los objetivos y metas, y como estrategia para reducir la probabilidad de materialización de riesgos de gestión y corrupción.
- Implementar estrategias para fortalecer la interiorización y aplicación de los valores: diligencia, justicia y respeto, percibidos como los menos aplicados en la entidad.
- Considerar la posibilidad de incluir un campo en el aplicativo de recepción de PQRSD, para clasificar las quejas de acuerdo con el presunto o posible valor vulnerado, de modo que se tengan datos para analizar y mejorar la implementación de la política de integridad.
- Promover actividades continuas desde cada dependencia, primera línea de defensa, para apropiarse e interiorizar los valores del Código de Integridad. Fortalecer el trabajo en equipo y la comunicación dentro de cada dependencia, con el objeto de mejorar las relaciones interpersonales y a su vez promover la integridad.
- Revisar las recomendaciones de los encuestados para adoptar nuevas estrategias de fortalecimiento de la política de integridad, en el plan que se formule para ser ejecutado en la vigencia 2023.
- Incluir en el Código de Integridad, Resolución EMB No. 518 de 2022, para cada valor adoptado las conductas asociadas, es decir: la lista de acciones –lo que hago y lo que no hago-, que orientan la integridad de nuestro comportamiento como servidores públicos, las cuales están contenidas en el Código de Integridad que adoptó la política, Departamento Administrativo de la Función Pública, enlace: https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/34877072/2019-08-21_Codigo_integridad.pdf/da1a074a-8309-a46e-11a5-cfff0a3279e9?t=1566404916392

Atentamente,

Sandra Esperanza Villamil Muñoz Fecha: 2022.09.30
12:49:05 -05'00'

SANDRA ESPERANZA VILLAMIL MUÑOZ
Jefe Oficina de Control Interno

Proyectó: Heiver Hernández Baquero – Profesional OCI
Sergio Bustos Herrera – Contratista OCI