



**MEMORANDO**

CÓDIGO: GD-FR-018-V5

<b>Para</b>	<b>GLORIA SÁNCHEZ LAROTTA</b> Gerente Administrativa y de Abastecimiento	<b>Consecutivo</b>  METRO DE BOGOTÁ S.A. FECHA: 2024-07-18 10:09:32 SDQS: FOLIOS: 8  Asunto: Resultado evaluación de c  Anexos: N/A Dep: Oficina de Control Interno RAD: OCI-MEM24-0121
<b>De</b>	<b>SANDRA ESPERANZA VILLAMIL MUÑOZ</b> Jefe Oficina de Control Interno	
<b>Asunto</b>	Resultado evaluación de conocimiento y percepción de la aplicación del Código de Integridad y Ética en el marco de la auditoría al proceso de Gestión Social, Ambiental y SST.	

Reciba un cordial saludo, estimada doctora Gloria:

La Oficina de Control Interno, en función del rol de evaluación y seguimiento y enfoque hacia la prevención, comunica el informe resultante de la evaluación de conocimiento y percepción de la aplicación del Código de Integridad y Ética, código CA-DR-003, realizada en el marco del desarrollo de la auditoría al *“Proceso de Gestión Ambiental, Social y SST - Seguimiento a mecanismos de participación ciudadana (Rendición de Cuentas 2022). Artículo 5, Decreto 371 de 2010. Literal i, artículo 12, Ley 87 de 1993. Seguimiento al reporte de hojas de vida en SIDEAP. Circular externa 20/2017 Servicio Civil Distrital. Seguimiento a la implementación de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST.”*

**Objetivo:**

Evaluar el conocimiento y percepción de la Política de Integridad adoptada en el documento Código de Integridad y Ética, código CA-DR-003, versión 1, en las dependencias auditadas en el marco de la auditoría al *“Proceso de Gestión Ambiental, Social y SST - Seguimiento a mecanismos de participación ciudadana (Rendición de Cuentas 2022). Artículo 5, Decreto 371 de 2010. Literal i, artículo 12, Ley 87 de 1993. Seguimiento al reporte de hojas de vida en SIDEAP. Circular externa 20/2017 Servicio Civil Distrital. Seguimiento a la implementación de la política de Seguridad y Salud en el Trabajo - SST.”*, a través de la aplicación de una encuesta anónima realizada a los servidores públicos empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas de la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento, grupo de trabajo de talento humano.

**Metodología:**

La Oficina de Control Interno elaboró una encuesta anónima para evaluar el conocimiento y percepción del Código de Integridad de la EMB con dieciocho (18) preguntas; las primeras 15 corresponden a preguntas cuyo fin es evaluar el conocimiento y aplicación del Código de integridad y Ética de la EMB, código CA-DR-003, el Decreto Distrital No. 118 de 2018 y el Decreto No. 1499 de 2017 - *Política de integridad, Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.*

La pregunta No. 16 se desarrolla a través de doce (12) afirmaciones o cuestionamientos de percepción y las preguntas No. 17 y No. 18 son abiertas.

Para obtener la información, se remitieron dos correos electrónicos al equipo de trabajo de la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento – grupo de talento humano, en las fechas 14/06/2024 y 05/07/2024, con la invitación al diligenciamiento de la encuesta anónima.

## RESULTADOS:

En el diligenciamiento de la evaluación participaron dos (2) servidores públicos y contratistas de la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento -GAA. A continuación, se muestran los resultados:

Tabla 1. Participación de servidores de la GAA.

	Empleado público	Contratista (OPS)	Trabajador Oficial	Total
<b>Servidores participantes</b>	0	0	2	<b>2</b>
<b>Total servidores</b>	1	0	6	<b>7</b>
<b>% Participación</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>33,33%</b>	<b>28,57%</b>

Fuentes: Directorio de servidores públicos, empleados o contratistas de la sede electrónica de la EMB. Elaboración propia.

### a. Resultados de conocimiento y aplicación

A continuación, se presentan los resultados de las quince (15) preguntas de evaluación conocimiento y aplicación del Código de integridad y Ética de la EMB, código CA-DR-003:

Tabla 2. Resultados preguntas de conocimiento.

Ítem	Pregunta	Respuesta	No. servidores con respuestas correctas SGSA-SST (Total: 2)
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.?	Decreto Distrital No. 118 de 2018 y resolución EMB No. 518 de 2022	1 - 50%
2	¿Cuáles son los valores adoptados por la entidad en el Código de Integridad?	Honestidad, respeto, compromiso, justicia y diligencia.	2 - 100%
3	¿Cuál es la definición del valor del respeto?	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.	1 - 50%
4	¿Cuál es la definición del valor de la justicia?	Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.	1 - 50%
5	¿Cuál es la definición del valor de la honestidad?	Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.	1 - 50%

Ítem	Pregunta	Respuesta	No. servidores con respuestas correctas SGSA-SST (Total: 2)
6	¿Cuál es la definición del valor del 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.	1 - 50%
7	¿Cuál es la definición del valor de la diligencia?	Cumplo 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.	2 - 100%
8	Los principios y valores del Código de Integridad y Ética de la Empresa Metro de Bogotá deben ser interiorizados y cumplidos de manera consciente y responsable por:	Todos(as) los/ las funcionarios, trabajadores oficiales y contratistas de la entidad	1 - 50%
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 esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.	Verdadero	2 - 100%
10	Cuando aplico el valor del respeto lo que nunca hago es:	No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.  Nunca actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, en ninguna circunstancia.  Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.  <u>Todas las anteriores son correctas.</u>	2 - 100%
11	Cuando aplico el valor de la honestidad lo que hago es:	Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.  Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.	1 - 50%

Ítem	Pregunta	Respuesta	No. servidores con respuestas correctas SGSA-SST (Total: 2)
		<p>Denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo.</p> <p><u>Todas las anteriores</u></p>	
12	<p>Cuando aplico el valor del compromiso lo que hago es:</p>	<p>Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.</p> <p>Presto un servicio ágil, amable y de calidad.</p> <p>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><u>Todas las anteriores.</u></p>	1 – 50%
13	<p>Cuando aplico el valor de la diligencia lo que hago es:</p>	<p>Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.</p> <p>Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.</p> <p>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><u>Todas las anteriores.</u></p>	1 – 50%
14	<p>Cuando aplico el valor de la justicia lo que hago es:</p>	<p>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> <p>Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.</p> <p>Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas</p> <p><u>Todas las anteriores.</u></p>	2 – 100%

Ítem	Pregunta	Respuesta	No. servidores con respuestas correctas SGSA-SST (Total: 2)
15	Si suministro información pública incompleta, no veraz, inoportuna y/o incomprensible en el marco de las auditorías que adelanta la Oficina de Control Interno o auditorías externas de entes externos de control y vigilancia, estaría infringiendo cuál de los siguientes valores:	Honestidad	1 – 50%

Fuente: Excel consolidado de resultados de encuesta – Microsoft Forms. Elaboración propia.

El promedio de respuestas correctas de las preguntas de conocimiento (No. 1 a 9) y de las preguntas de aplicación (No. 10 a 15) fue de 66,66%, precisando que, en vista de la participación de sólo dos personas del grupo de trabajo de la dependencia, el resultado se ve afectado cuando un solo participante contesta bien, rondando el porcentaje de aciertos entre el 50% o el 100%.

#### b. Resultados de percepción.

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

**Pregunta 16.** En esta pregunta se presentaron una serie de doce (12) afirmaciones o cuestionamientos para los cuales, los servidores públicos y contratistas debían indicar cuál consideraba que era la respuesta apropiada en el rango establecido (Muy de acuerdo, De acuerdo, En Desacuerdo, Muy en desacuerdo), obteniendo el siguiente resultado:

Tabla 3. Resultados afirmaciones de la pregunta No. 16 de percepción.

Ítem	Afirmación	Muy en Desacuerdo		En Desacuerdo		De acuerdo		Muy de Acuerdo		Total de participantes antes
		No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	
1	El / la líder del proceso o dependencia demuestra la importancia de la integridad y el comportamiento ético a su equipo de trabajo.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100%	2
2	El / la líder del proceso o dependencia está abierto (a) a las sugerencias de su equipo de trabajo para mejorar la productividad y la calidad.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100%	2
3	El / la líder del proceso o dependencia siempre cumple las normas, políticas, los procedimientos o las reglas de trabajo de la EMB (ejemplo: nunca toma atajos contrarios a la ley o políticas).	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100%	2
4	El / la líder del proceso o dependencia tiene el conocimiento, las capacidades y la capacitación que se necesitan para desempeñar efectivamente sus funciones.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100%	2

5	Los /las trabajadores (as) oficiales y contratistas de prestación de servicios profesionales de la dependencia en la que está tienen el conocimiento, las capacidades y la capacitación que se necesitan.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100%	2
6	El / la líder del proceso o dependencia realiza de forma eficiente el seguimiento, la supervisión y la dirección de las actividades de la dependencia.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100%	2
7	El / la líder del proceso o dependencia realiza actividades de autocontrol con los servidores públicos y contratistas a su cargo e implementa mejoras resultado de los aportes recibidos.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100%	2
8	Entiendo las políticas y reglas del lugar de trabajo, y tengo canales de comunicación efectivos para obtener aclaraciones sobre las políticas cuando sea necesario.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100%	2
9	El / la líder del proceso o dependencia me ha comunicado efectivamente mis funciones u obligaciones, procedimientos para desarrollarlas y emite lineamientos oportunamente.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100%	2
10	Si se detectaran infracciones de las políticas, los procedimientos o las reglas de la entidad, el / la líder del proceso o dependencia tomaría las medidas correctivas adecuadas.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	2	100%	2
11	Conozco los canales para denunciar la vulneración de un valor del Código de Integridad, establecidos en la Política de Integridad y Ética, código CA-DR-002.	0	0,0%	1	50,0%	0	0,0%	1	50,0%	2
12	Si denunció una sospecha de un acto de corrupción, se me protegería contra represalias.	0	0,0%	0	0,0%	1	50,0%	1	50,0%	2
Total general por opción de pregunta		0		1		1		22		24
Porcentaje por opción de pregunta		0,0%		4,16%		4,16		91,66%		100,0%

Pese a la baja participación en la encuesta por parte del grupo de trabajo de talento humano de la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento, la percepción de los participantes respecto a la aplicación de los valores del Código de Integridad en el proceso es positiva si se tiene en cuenta que el 91,66% de las respuestas la obtuvo la opción “*Muy de acuerdo*”.

Las afirmaciones que tuvieron calificaciones “en desacuerdo” y “de acuerdo” sombreadas en color amarillo en la Tabla 3., fueron:

- Conozco los canales para denunciar la vulneración de un valor del Código de Integridad, establecidos en la Política de Integridad y Ética, código CA-DR-002.
- Si denunció una sospecha de un acto de corrupción, se me protegería contra represalias.

**Pregunta 17.** ¿Desea contarnos algo más sobre el ambiente, las actividades, comportamientos de la dependencia / proceso al cual pertenece?

Se manifestó sobre el ambiente, las actividades y comportamientos de la dependencia la necesidad de mejorar aspectos, sin precisarse mayor detalle por los participantes.

**Pregunta 18.** ¿Qué sugiere para fortalecer la implementación del Código de Integridad en su dependencia y en la Empresa?

Se recomendó fortalecer la socialización del Código de Integridad en la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento – grupo de talento humano dependencia.

### CONCLUSIONES

- El 28,57% de servidores públicos y contratistas de la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento – grupo de trabajo de talento humano, participaron en la evaluación del conocimiento y aplicación de los valores del Código de Integridad y Ética de la EMB, código CA-DR-003.
- El promedio de respuestas correctas de las preguntas de conocimiento (No. 1 a 9) y de las preguntas de aplicación (No. 10 a 15) fue de 66,66%, precisando que, en vista de la participación de sólo dos personas del grupo de trabajo de la dependencia, el resultado se ve afectado cuando un solo participante contesta bien, rondando el porcentaje de aciertos entre el 50% o el 100%.
- Pese a la baja participación en la encuesta por parte del grupo de trabajo de talento humano de la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento, la percepción de los participantes respecto a la aplicación de los valores del Código de Integridad en el proceso es positiva si se tiene en cuenta que el 91,66% de las respuestas la obtuvo la opción “Muy de acuerdo”.

Por su parte, las afirmaciones que tuvieron calificaciones “en desacuerdo” y “de acuerdo”, fueron:

- El conocimiento de los canales para denunciar la vulneración de un valor del Código de Integridad, establecidos en la Política de Integridad y Ética, código CA-DR-002.
- Si denuncio una sospecha de un acto de corrupción, se me protegería contra represalias.
- Los servidores públicos de la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento – grupo de trabajo de talento humano expusieron la necesidad de mejorar algunos aspectos sobre el ambiente, las actividades y comportamientos de la dependencia, sin especificar cuáles y recomendaron fortalecer la socialización del Código de Integridad.

## RECOMENDACIONES

- Socializar el procedimiento interno de denuncia para reportar eventuales casos de vulneración de los valores del Código de Integridad de la EMB.
- Continuar trabajando en 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.

Atentamente,

**SANDRA ESPERANZA VILLAMIL MUÑOZ**  
Jefe Oficina de Control Interno

Con copia:  
Verónica Gutiérrez Ustariz – Jefe Oficina de Asuntos Institucionales.  
Gloria Sánchez Larotta – Gerente Administrativa y de Abastecimiento.  
Grupo de Gestores de Integridad.

Proyectó: Leonardo López Avila – Profesional grado 3 – OCI.  
Anexos: No aplica.