



MEMORANDO

CÓDIGO: GD-FR-018-V5

Para	DIANA ALEXANDRA ALDANA LABRADOR Subgerente de Gestión Social, Ambiental y SST (e)	Consecutivo  METRO DE BOGOTÁ S.A. FECHA: 2024-07-18 10:11:57 SDQS: FOLIOS: 9  Asunto: Resultado evaluación de c Anexos: N/A Dep: Oficina de Control Interno RAD: OCI-MEM24-0122
De	SANDRA ESPERANZA VILLAMIL MUÑOZ Jefe Oficina de Control Interno	
Asunto	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 ingeniera Diana:

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 Subgerencia de Gestión Social, Ambiental y SST

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 Subgerencia de Gestión Social, Ambiental y SST 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 diez (10) servidores públicos y contratistas de la Subgerencia de Gestión Social, Ambiental y SST, SGSA-SST. A continuación, se muestran los resultados:

Tabla 1. Participación de servidores de la SGSA-SST.

	Empleado público	Contratista (OPS)	Trabajador Oficial	Total
Servidores participantes	0	3	7	10
Total servidores	1	6	13	20
% Participación	0%	50%	53,84%	50,00%

Fuentes: Memorando SSA-MEM24-0062 del 24/05/2024 con asunto: "Respuesta al memorando OCI-MEM24-0092 del 21/05/2024 presentación e información del proceso Gestión Ambiental, social y SST.". 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: 10)
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	8 - 80%
2	¿Cuáles son los valores adoptados por la entidad en el Código de Integridad?	Honestidad, respeto, compromiso, justicia y diligencia.	9 - 90%
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.	10 - 100%
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.	9 - 90%

Ítem	Pregunta	Respuesta	No. servidores con respuestas correctas SGSA-SST (Total: 10)
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.	9 - 90%
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.	10 - 100%
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.	10 - 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	10 - 100%
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	9 - 90%
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>	10 - 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.	9 - 90%

Ítem	Pregunta	Respuesta	No. servidores con respuestas correctas SGSA-SST (Total: 10)
		<p>Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.</p> <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>	10 – 100%
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>	10 – 100%
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>	8 – 80%

Ítem	Pregunta	Respuesta	No. servidores con respuestas correctas SGSA-SST (Total: 10)
		Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas <u>Todas las anteriores.</u>	
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	8 – 80%

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) fue de 93,33% y de las preguntas de aplicación (No. 10 a 15) fue de 91,66%. En general, ninguna respuesta correcta obtuvo menos de ocho (8) aciertos por los participantes, es decir, no se presentaron porcentaje menores al 80% en este componente.

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%	1	10,0%	9	90,0%	10
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%	1	10,0%	9	90,0%	10
3	El / la líder del proceso o dependencia siempre cumple las normas, políticas, los procedimientos o las reglas de	0	0,0%	0	0,0%	1	10,0%	9	90,0%	10

	trabajo de la EMB (ejemplo: nunca toma atajos contrarios a la ley o políticas).									
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%	1	10,0%	9	90,0%	10
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%	3	30,0%	7	70,0%	10
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%	1	10,0%	9	90,0%	10
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%	2	20,0%	8	80,0%	10
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%	3	30,0%	7	70,0%	10
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%	2	20,0%	8	80,0%	10
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%	1	10,0%	9	90,0%	10
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%	0	0,0%	3	30,0%	7	70,0%	10
12	Si denuncié una sospecha de un acto de corrupción, se me protegería contra represalias.	0	0,0%	0	0,0%	3	30,0%	7	70,0%	10
Total general por opción de pregunta		0		0		22		98		120
Porcentaje por opción de pregunta		0,0%		0,0%		18,33%		81,66%		100,0%

En general, la percepción de la aplicación de los valores del Código de Integridad y Ética en el proceso es positiva si se tiene en cuenta que la totalidad de las respuestas estuvieron catalogadas en “de acuerdo” y “muy de acuerdo”, que sumaron 18,33% y 91,66%, respectivamente.

Las respuestas a las preguntas abiertas fueron transcritas de forma textual:

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

Aspectos positivos:

- Es un equipo de trabajo consolidado, empático, social e incluyente, con gran sentido de compromiso y diligencia a la gestión social.
- Se trabaja en equipo bajo la sinergia de los principios y valores institucionales. Gestión social, ambiental y SST.

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

Recomendaciones realizadas por los encuestados:

- a. Que (el Código de Integridad) sea publicado en áreas comunes.
- b. En videos cortos que lleguen al correo y talleres vivenciales.
- c. Continuar con la divulgación a través del somos metro y programar capacitaciones para socializar el código de integridad y ética.
- d. Mayor capacitación a través de talleres.
- e. Jornadas de capacitación y actualización.

CONCLUSIONES

- El 50 % de servidores públicos y contratistas de la Subgerencia de Gestión Social, Ambiental y SST – SGSA-SST, que lidera el proceso de Gestión Ambiental, Social y SST, 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) fue de 93,33% y de las preguntas de aplicación (No. 10 a 15) fue de 91,66%. En general, ninguna respuesta correcta obtuvo menos de ocho (8) aciertos por los participantes, lo que indica que los integrantes de la dependencia en su mayoría saben los conceptos y definiciones que involucran los valores adoptados en el Código de Integridad y Ética.
- La percepción de la aplicación de los valores del Código de Integridad y Ética en el proceso es positiva si se tiene en cuenta que la totalidad de las respuestas a las afirmaciones o cuestionamientos estuvieron catalogadas en “de acuerdo” y “muy de acuerdo”, que sumaron 18,33% y 91,66%, respectivamente.

De acuerdo con lo anterior, las respuestas a las afirmaciones o cuestionamientos del componente de percepción de los valores del Código de Integridad con menor cantidad de calificaciones en “muy de acuerdo”, están relacionadas con:

- El conocimiento, las capacidades y la capacitación con la que cuentan los trabajadores (as) oficiales y contratistas de la dependencia.
 - La realización de actividades de autocontrol en la dependencia y la implementación de mejoras a partir de estos escenarios.
 - El conocimiento de las políticas y reglas del lugar de trabajo y la efectividad de los canales de comunicación para aclarar dudas sobre estos aspectos.
 - La comunicación efectiva de las funciones, obligaciones y procedimientos por parte del líder de proceso.
 - El conocimiento de los canales de denuncia de vulneración de valores del Código de Integridad.
 - La sensación de tener represalias por denuncia de sospecha de acto de corrupción.
- Los servidores públicos y contratistas de la Subgerencia de Gestión Social, Ambiental y SST expusieron aspectos positivos de la aplicación de los valores en la dependencia manifestando que son un equipo de trabajo consolidado, empático, social e incluyente, con gran sentido de compromiso y diligencia a la gestión social y que existe sinergia para la aplicación de los principios y valores institucionales. Así mismo, brindaron algunas recomendaciones para fortalecer algunos aspectos y comportamientos en la aplicación de los valores del Código de Integridad y Ética.

RECOMENDACIONES

- Fomentar la participación de servidores públicos y contratistas de la Subgerencia de Gestión Social, Ambiental y SST en los cursos definidos en el Plan Institucional de Capacitación – PIC aprobados para la vigencia o en capacitaciones, espacios, charlas brindadas por las dependencias de la EMB o entidades públicas del distrito o sector nación.
- Realizar actividades de autocontrol de forma periódica para revisar la gestión del proceso de Gestión Social, Ambiental y SST, documentando el análisis, la medición y desempeño por ejemplo en ayudas de memoria o actas de reunión y realizar seguimiento a las acciones que surjan para subsanar desviaciones que se identifiquen en dichos escenarios.
- Fortalecer el proceso de inducción, reinducción y entrenamiento en puesto de trabajo a los servidores públicos de la Subgerencia de Gestión Social, Ambiental y SST, con el fin de socializar las directrices, lineamientos, obligaciones y funciones que deben cumplir y conocer los documentos del proceso en el sistema de gestión.

- 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.
- Revisar las recomendaciones de los encuestados para adoptar nuevas estrategias de fortalecimiento de la política de integridad.

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.