



MEMORANDO
CÓDIGO: GD-FR-018-V5

Para	ADRIANA ELIZABETH CABIELES RUIZ Gerente de Desarrollo Urbano, Inmobiliario e Ingresos no Tarifarios	Consecutivo  METRO DE BOGOTÁ S.A. FECHA: 2023-06-23 14:58:19 SDQS: FOLIOS: 9  Asunto: Resultado evaluación de c Anexos: N/A Dep: Oficina de Control Interno RAD: OCI-MEM23-0131
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 de Desarrollo Inmobiliario y Urbanístico.	

Reciba un cordial saludo, estimada doctora Adriana:

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 de Proyectos de Desarrollo Inmobiliario y Urbanístico en cumplimiento del Plan Anual de Auditoría aprobado para la vigencia 2023.

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 el proceso de Gestión de Proyectos de Desarrollo Inmobiliario y Urbanístico, a través de la aplicación de una encuesta anónima realizada a los servidores públicos empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas que apoyan la Gerencia de Desarrollo Urbano, Inmobiliario e Ingresos no Tarifarios.

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) preguntas 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 dependencia en las fechas 27/04/2023 y 16/05/2023, con la invitación al diligenciamiento de la encuesta anónima.

RESULTADOS:

En el diligenciamiento de la evaluación participaron quince (15) servidores públicos de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Inmobiliario e Ingresos no Tarifarios – GDU. A continuación, se muestran los resultados por tipo de vinculación:

Tabla 1. Participación de servidores de la GDU.

	Empleado público	Contratista (OPS)	Trabajador Oficial	Total
Servidores participantes	1	4	10	15
Total servidores	1	5	12	18
% Participación	100%	80%	83,33%	83,33%

Fuentes: Consolidado de Excel con resultados de encuesta y listados de servidores públicos de las dependencias aportado por la Gerencia Administrativa y de Abastecimiento. 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 GDU (Total: 15)
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	13 - 86,7%
2	¿Cuáles son los valores adoptados por la entidad en el Código de Integridad?	Honestidad, respeto, compromiso, justicia y diligencia.	13 - 86,7%
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.	15 - 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.	13 - 86,7%
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.	13 - 86,7%
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	13 - 86,7%

Ítem	Pregunta	Respuesta	No. servidores con respuestas correctas GDU (Total: 15)
		personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.	
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.	14 - 93,3%
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	13 - 86,7%
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	15 - 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>	11 - 73,3%
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.	12 - 80,0%

Ítem	Pregunta	Respuesta	No. servidores con respuestas correctas GDU (Total: 15)
		Denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo. <u>Todas las anteriores</u>	
12	Cuando aplico el valor del compromiso lo que hago es:	Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público. Presto un servicio ágil, amable y de calidad. 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. <u>Todas las anteriores.</u>	12 – 80,0%
13	Cuando aplico el valor de la diligencia lo que hago es:	Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia. Cumpro con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro. Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias. <u>Todas las anteriores.</u>	12 – 80,0%
14	Cuando aplico el valor de la justicia lo que hago es:	Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras. Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones. Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas <u>Todas las anteriores.</u>	12 – 80,0%
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	Honestidad	9 – 60,0%

Ítem	Pregunta	Respuesta	No. servidores con respuestas correctas GDU (Total: 15)
	externas de entes externos de control y vigilancia, estaría infringiendo cuál de los siguientes valores:		

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 90,37%. En general, ninguna respuesta correcta obtuvo menos de 13 aciertos por los participantes, es decir, no se presentaron porcentajes menores al 86% en este componente.

El promedio de respuestas correctas de las preguntas de aplicación (No. 10 a 15) fue de 75,56%. La pregunta de aplicación con el porcentaje de aciertos más bajo fue la No. 15 con 60,0%, la cual relacionaba un caso o situación que evaluaba el valor de la honestidad del Código de Integridad y Ética, posiblemente por desconocimiento o debilidades en la interiorización, de los que se debe hacer o no en la aplicación de cada uno de los valores.

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 para las cuales, los servidores públicos 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
		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%	5	33,3%	10	66,7%	15
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%	6	40,0%	9	60,0%	15
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%	5	33,3%	10	66,7%	15
4	El / la líder del proceso o dependencia tiene el conocimiento, las capacidades y la capacitación que se	0	0,0%	0	0,0%	5	33,3%	10	66,7%	15

	necesitan para desempeñar efectivamente sus funciones.									
5	Los /las trabajadores (as) oficiales y contratistas de prestación de servicios profesionales de la dependencia en la que están tienen el conocimiento, las capacidades y la capacitación que se necesitan.	0	0,0%	1	6,7%	7	46,7%	7	46,7%	15
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%	7	46,7%	8	53,3%	15
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%	1	6,7%	9	60,0%	5	33,3%	15
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%	7	46,7%	8	53,3%	15
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%	1	6,7%	7	46,7%	7	46,7%	15
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%	8	53,3%	7	46,7%	15
11	Conozco los canales para denunciar la vulneración de un valor del Código de Integridad y Ética, establecidos en la Política de Integridad y Ética, código CA-DR-002.	0	0,0%	3	20,0%	7	46,7%	5	33,3%	15
12	Si denunció una sospecha de un acto de corrupción, se me protegería contra represalias.	0	0,0%	0	0,0%	11	73,3%	4	26,7%	15
Total general por opción de pregunta		0		6		84		90		180
Porcentaje por opción de pregunta		0,0%		3,3%		46,7%		50,0%		100,0%

En general, la percepción de la aplicación de los valores del Código de Integridad y Ética en el proceso es positiva con un promedio del 96,7%, teniendo en cuenta las respuestas “de acuerdo” y “muy de acuerdo”.

El promedio de respuestas a las afirmaciones con porcentaje más bajo (en “desacuerdo” y “muy en desacuerdo”) que en promedio suman 3,3%, principalmente se encuentran entre en las afirmaciones No. 5, 7, 9 y 11; y están relacionadas con la percepción que se tiene frente a debilidades en el conocimiento, las capacidades y la capacitación de los servidores públicos de la dependencia, la implementación de mecanismos de autocontrol y acciones de mejora, la comunicación de las funciones, obligaciones y procedimientos del proceso y el conocimiento de los canales para denunciar la vulneración de un valor del Código de Integridad y Ética, código CA-DR-003.

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:

- La dependencia se encuentra a la fecha desarrollando sus actividades acordes con lo establecido por la empresa.
- El área se caracteriza por contar con personal adecuadamente preparado para el cumplimiento de las funciones asignadas y adicionalmente se trabaja bajo un ambiente de total respeto.

Recomendaciones de los encuestados para mejorar el ambiente laboral:

- Mejorar la comunicación como empresa, no ser tan independiente.
- Si bien se respetan los códigos al interior de la Empresa, la incertidumbre externa hace perder la claridad de objetivos necesaria para el ejercicio ético y diligente de las labores de la Empresa.
- Se infringen algunos valores como el respeto.

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

Recomendaciones realizadas por los encuestados:

- a. Definir las funciones específicas de cada colaborador para hacer el seguimiento basado en las tareas específicas.
- b. Socialización y comunicación:
 - Más socializaciones presenciales o virtuales.
 - Enviar información a través del canal Somos Metro o similares.
 - Desarrollar canales de retroalimentación para opiniones y sugerencias de manera constante.
 - Reuniones que den tranquilidad sobre los objetivos de la Empresa en tiempos adversos.
 - Recordar continuamente los comportamientos que reflejan los valores de la entidad.
 - Hacer reconocimiento público a las personas que con sus actuaciones reflejan los valores de la entidad.
- c. Capacitación y sensibilización:
 - Sería importante desarrollar más talleres sobre el crecimiento del ser para poder integrarse armoniosamente entre los equipos de trabajo.

- Mas pedagogía en la divulgación.
- Capacitaciones constantes que fortalezcan la implementación.

CONCLUSIONES

- Un porcentaje importante de servidores públicos de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Inmobiliario e Ingresos no Tarifarios – GDU (83,33%), que lidera el proceso de Gestión de Proyectos de Desarrollo Inmobiliario y Urbanístico, participaron en la evaluación del conocimiento y aplicación de los valores del Código de Integridad y Ética de la EMB, código CA-DR-003.
- Se obtuvo un promedio de puntaje en un rango alto en el resultado del componente de conocimiento, 90,37%, 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. Sin embargo, en el componente de aplicación el puntaje obtenido fue del 75,56%, por lo que se deduce que si bien se conocen los valores no se identifica con total certeza en la práctica la implementación de los comportamientos y/o situaciones relacionadas a cada uno de ellos.
- La percepción de la aplicación de los valores del Código de Integridad y Ética en el proceso es positiva con un promedio del 96,7%, teniendo en cuenta las respuestas a las afirmaciones con opción: “de acuerdo” y “muy de acuerdo”.
- Las respuestas a las afirmaciones con porcentaje más bajo (en “desacuerdo” y “muy en desacuerdo”) están relacionadas con la percepción que se tiene frente a debilidades en el conocimiento, las capacidades y la capacitación de los servidores públicos de la dependencia, la implementación de mecanismos de autocontrol y acciones de mejora, la comunicación de las funciones, obligaciones y procedimientos en el proceso y el conocimiento de los canales para denunciar la vulneración de un valor del Código de Integridad y Ética, código CA-DR-00.
- Los servidores públicos de la Gerencia de Desarrollo Urbano, Inmobiliario e Ingresos no Tarifarios – GDU expusieron aspectos positivos de la aplicación de los valores en la dependencia, así mismo, brindaron algunas recomendaciones para fortalecer algunos aspectos y comportamientos en la aplicación de los valores del Código de Integridad y Ética.

RECOMENDACIONES

- 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.

- Incentivar la participación de los trabajadores (as) oficiales y contratistas de prestación de servicios profesionales de la dependencia en capacitaciones, cursos, talleres, foros y demás espacios para continuar fortaleciendo los conocimientos y capacidades para el cumplimiento de las funciones y actividades del proceso.
- Implementar o fortalecer las actividades de autocontrol (reuniones, charlas, espacios, mecanismos) del equipo de trabajo de la dependencia para identificar oportunidades de mejora o desviaciones y formular las mejoras respectivas.
- Fortalecer el proceso de entrenamiento en puesto de trabajo, inducción y reinducción a los servidores públicos de la dependencia, con el fin de reforzar el conocimiento de las obligaciones y funciones que deben cumplir, así como para socializar los documentos del sistema de gestión que contienen los lineamientos para desarrollar las actividades del proceso de forma apropiada.
- Socializar a los servidores públicos de la dependencia los canales para denunciar la vulneración de un valor del Código de Integridad y Ética, establecidos en la Política de Integridad y Ética, código CA-DR-002, numeral 6.11. CANALES DE DENUNCIA.
- Revisar las recomendaciones de los encuestados para adoptar nuevas estrategias de fortalecimiento de la política de integridad.

Atentamente,

SANDRA
ESPERANZA
VILLAMIL

Firmado
digitalmente por
SANDRA ESPERANZA
VILLAMIL

SANDRA ESPERANZA VILLAMIL MUÑOZ
Jefe Oficina de Control Interno

Con copia:

Mariangélica Rolon Trigos – Jefe Oficina de Asuntos Institucionales (e)
Nulbis Estela Camargo Curiel – Gerente Administrativa y de Abastecimiento.
Grupo de Gestores de Integridad.

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