



MEMORANDO
CÓDIGO: GD-FR-018-V5

Para	LIZETHE SALAZAR SÁNCHEZ Subgerente de Gestión Predial (e)	Consecutivo  METRO DE BOGOTÁ S.A. FECHA: 2023-06-23 15:01:45 SDQS: FOLIOS: 10  Asunto: Resultado evaluación de c Anexos: N/A Dep: Oficina de Control Interno RAD: OCI-MEM23-0132
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 Adquisición Predial.	

Reciba un cordial saludo, estimada doctora Lizethe:

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 Adquisición Predial en cumplimiento del Plan Anual de Auditoría aprobado para la vigencia 2023, objetivos: 1. Evaluar la eficacia y eficiencia de la operación de los controles implementados para mitigar los riesgos identificados. 2. Verificar el cumplimiento de la aplicación de las políticas, procedimientos, instructivos, directrices del proceso de Gestión Predial. 3. Determinar si se han implementado acciones correctivas y de mejora producto de las evaluaciones internas y externas. 4. Emitir recomendaciones para el fortalecimiento del proceso.

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 Adquisición Predial, a través de la aplicación de una encuesta anónima realizada a los servidores públicos empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas que apoyan la Subgerencia de Gestión Predial – SUP.

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 cuarenta (40) servidores públicos de la Subgerencia de Gestión Predial - SUP. A continuación, se muestran los resultados por tipo de vinculación:

Tabla 1. Participación de servidores de la SUP.

	Empleado público	Contratista (OPS)	Trabajador Oficial	Total
Servidores participantes	1	30	9	40
Total servidores	1	66	9	76
% Participación	100%	45,45%	100%	52,63%

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 del 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 correcta	No. servidores con respuestas correctas SUP (Total: 40)
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	32 – 80,0%
2	¿Cuáles son los valores adoptados por la entidad en el Código de Integridad y Ética?	Honestidad, respeto, compromiso, justicia y diligencia.	31 – 77,5%
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.	38 – 95,0%
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.	36 – 90,0%
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.	39 – 97,5%

Ítem	Pregunta	Respuesta correcta	No. servidores con respuestas correctas SUP (Total: 40)
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.	39 – 97,5%
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.	39 – 97,5%
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	40 – 100,0%
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	35 – 87,5%
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>	36 – 90,0%
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.	35 – 87,5%

Ítem	Pregunta	Respuesta correcta	No. servidores con respuestas correctas SUP (Total: 40)
		<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	Cuando aplico el valor del compromiso lo que hago es:	<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>	35 – 87,5%
13	Cuando aplico el valor de la diligencia lo que hago es:	<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>	35 – 87,5%
14	Cuando aplico el valor de la justicia lo que hago es:	<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>	36 – 90,0%

Ítem	Pregunta	Respuesta correcta	No. servidores con respuestas correctas SUP (Total: 40)
		Todas las anteriores.	
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	33 – 82,5%

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 91,39%. La pregunta que obtuvo un menor porcentaje de aciertos en este componente fue la No. 2 que medía el conocimiento de valores adoptados por la entidad en el Código de Integridad y Ética.

El promedio de respuestas correctas de las preguntas de aplicación (No. 10 a 15) fue de 87,50%. La pregunta de aplicación con el porcentaje de aciertos más bajo fue la No. 15 con 82,5%.

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%	2	5,0%	8	20,0%	30	75,0%	40
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%	3	7,5%	8	20,0%	29	72,5%	40
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%	3	7,5%	7	17,5%	30	75,0%	40

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%	4	10,0%	8	20,0%	28	70,0%	40
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%	1	2,5%	20	50,0%	19	47,5%	40
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%	3	7,5%	7	17,5%	30	75,0%	40
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.	1	2,5%	2	5,0%	10	25,0%	27	67,5%	40
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%	2	5,0%	13	32,5%	25	62,5%	40
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%	4	10,0%	8	20,0%	28	70,0%	40
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%	4	10,0%	8	20,0%	28	70,0%	40
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.	2	5,0%	5	12,5%	11	27,5%	22	55,0%	40
12	Si denunció una sospecha de un acto de corrupción, se me protegería contra represalias.	1	2,5%	6	15,0%	12	30,0%	21	52,5%	40
Total general por opción de pregunta		4		39		120		317		480
Porcentaje por opción de pregunta		0,8%		8,1%		25,0%		66,0%		100,0%

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

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 91%, 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 9%, principalmente se encuentran entre las afirmaciones No. 6 a No. 12 y están relacionadas con debilidades en el autocontrol para asegurar la socialización de las políticas, planes, procedimientos y lineamientos aplicables al proceso, por ejemplo: la Política de Integridad y Ética, los procesos

de entrenamiento en puesto de trabajo, inducción, reinducción y procedimiento interno de reporte de denuncias; a todos los servidores que hacen parte del proceso.

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:

- a. Todos los funcionarios de mi subgerencia son personas comprometidas y diligentes con los procesos a llevar a cabo el proyecto.
- b. Ha mejorado el clima laboral, la subgerente se presta para dialogar y buscar mejoras ante cualquier inquietud, sugerencia y/o conflicto.
- c. El grupo al que pertenezco es confiable, trabaja en equipo y se cumplen las metas propuestas.
- d. Afortunadamente el ambiente laboral y los comportamientos de las personas integrantes de la dependencia cada día mejora.
- e. Destaco el trabajo en equipo de mi área, la forma ágil de encontrar soluciones y el respeto que existe entre sus miembros.
- f. El proceso de Gestión Predial, está articulado de tal forma que cada componente realice los aportes técnicos, jurídicos y sociales necesarios, para la correcta compensación a los propietarios y unidades sociales asociados al proyecto PLMB.
- g. Buen ambiente laboral. Hay respeto y se trabaja bien.

Recomendaciones de los encuestados para mejorar el ambiente laboral:

- a. Actividades de integración institucional que mejoran el ambiente laboral.
- b. Se ha mejorado el ambiente laboral, pero recomiendo realizar actividades para una mejor integración del equipo, al igual que se reactiven las pausas activas (no se volvieron a realizar).
- c. Sugiero encuentros de escucha para los colaboradores de la subgerencia de gestión predial que les permita integrarse a toda la organización.
- d. Se requiere mayor gestión de inducción a los contratistas sobre las actividades a desarrollar y procedimientos a aplicar.

- e. Tener en cuenta a los contratistas.
- f. Es necesario fortalecer el trabajo en equipo.
- g. El ambiente es sensible, en casos desobligante con los contratistas se les obliga a cumplir horario y se refieren a ellos con mensajes despectivos en las reuniones de seguimiento que realiza la SGP.
- h. Es un ambiente hostil por parte de la líder del área, lleno de términos desobligantes, acoso hacia el recurso humano.

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. Me parece que se deben hacer más campañas para que la gente conozca.
- b. Realizar más actividades de integración del equipo y a nivel de empresa.
- c. Reconocimiento a esfuerzos individuales y colectivos según logros que se den en una subgerencia que demuestren la aplicación de los valores.
- d. Mas socialización del contenido del código.
- e. Más publicidad, difusión y capacitaciones al respecto.
- f. Se debe promover la empatía, respeto y trabajo en equipo.
- g. Que se dé a conocer y se capacite a las personas y no solo se evalué sin contexto.
- h. Que el talento humano siendo el activo más importante con el que cuenta esta entidad sea tratado con respeto, porque la misma cuenta con valores, pero es algo etéreo, no se facilita la gestión y el logro de sus objetivos.
- i. Implementar jornadas de socialización por dependencias
- j. Realizar integraciones de dependencia o actividades de grupos para fortalecer el vínculo.

CONCLUSIONES

- Un poco más de la mitad de servidores públicos de la Subgerencia de Gestión Predial (52,63%), que lidera el proceso de gestión Adquisición Predial, 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 obtuvieron promedios altos en los resultados de los componentes de conocimiento y aplicación, 91,39% y 87,50% respectivamente, lo que indica que los integrantes de la dependencia en su mayoría saben los conceptos y definiciones de 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 con un promedio del 91%, teniendo en cuenta las respuestas “de acuerdo” y “muy de acuerdo” dadas a las afirmaciones planteadas.
Las respuestas a las afirmaciones con porcentaje más bajo (en “desacuerdo” y “muy en desacuerdo”) están relacionadas con debilidades en el autocontrol para asegurar la socialización de las políticas, planes, procedimientos y lineamientos aplicables al proceso, por ejemplo: la Política de Integridad y Ética, los procesos de entrenamiento en puesto de trabajo, inducción, reinducción y procedimiento interno de reporte de denuncias; a todos los servidores que hacen parte del proceso.
- Los servidores públicos de la Subgerencia de Gestión Predial 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 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.
- Fortalecer el autocontrol para asegurar la socialización de las políticas, planes, procedimientos y lineamientos aplicables al proceso, por ejemplo: la Política de Integridad y Ética, los procesos de entrenamiento en puesto de trabajo, inducción, reinducción y procedimiento interno de reporte de denuncias; a todos los servidores que hacen parte.
- Fortalecer el trabajo en equipo y la comunicación con el objeto de mejorar las relaciones interpersonales y a su vez promover la integridad.
- 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
SANDRA ESPERANZA VILLAMIL MUÑOZ
Jefe Oficina de Control Interno

Firmado
digitalmente por
SANDRA
ESPERANZA
VILLAMIL

Con copia:
Mariangélica Rolon Trigos – Jefe Oficina de Asuntos Institucionales (e)
Grupo de Gestores de Integridad.

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