**MEMORANDO**

**PARA: MARTHA PATRICIA AGUILAR COPETE**

Secretaria General

**DE: JUAN HERNANDO LIZARAZO JARA**

**Jefe Oficina de Control Interno** (E)

**ASUNTO:** Resultados de la evaluación de la apropiación de los valores institucionales del servicio público en los colaboradores de la UAERMV, periodo II semestre de 2021.

Respetada doctora Martha Patricia:

En el marco del rol **ENFOQUE HACIA LA PREVENCIÓN** establecido en el Decreto 648 de 2017[[1]](#footnote-1) y, en cumplimiento de la actividad *“Reporte de la Evaluación de la apropiación de los valores institucionales en la entidad presentado al CICCI*” contenida en el PLAN DE ADECUACIÓN Y SOSTENIBILIDAD del Modelo de Integrado de Planeación y Gestión -MIPG y del Índice de Transparencia de Bogotá -ITB, la Oficina de Control Interno -OCI aplicó la primera encuesta virtual y anónima, entre el 11 y el 18 de noviembre de 2021, para evaluar la percepción en los colaboradores de la UAERMV de la apropiación de los siete (7) valores institucionales contenidos en el Código de Integridad vigente.

Los análisis y resultados obtenidos de la aplicación de la encuesta mencionada se presentaran al primer Comité Institucional de Coordinación de Control Interno - CICCI vigencia 2022; no obstante, como compromiso de esta oficina, se hacen llegar a la Secretaría General -Proceso Gestión de Talento Humano -GTHU en calidad de responsable asignado de prestar apoyo en las actividades que adelanten los gestores de integridad[[2]](#footnote-2), como insumo a tener en cuenta para las actividades que se programen en la presente vigencia.

En este sentido, de manera atenta, se resumen los resultados obtenidos, previa presentación de la ficha técnica de la encuesta aplicada.

1. **FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA APLICADA**

La siguiente es la ficha técnica de la encuesta elaborada, adoptada y aplicada por la Oficina de Control Interno-OCI:

|  |
| --- |
| **FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA** |
| **Nombre de la Encuesta** | EVALUACIÓN DE APROPIACIÓN DE VALORES INSTITUCIONALES |
| **Fecha de aplicación** | Del 11 de noviembre al 18 de noviembre de 2021 |
| **Objetivo** | Evaluar la percepción que tienen los servidores públicos, trabajadores oficiales y contratistas de prestación de servicios y de apoyo a la gestión sobre la vivencia de los valores institucionales que componen el CÓDIGO DE INTEGRIDAD de la UAERMV. |
| **Propósito** | Establecer si los valores institucionales han sido divulgados y están apropiados por todo el personal; determinar si los conocen, los aplican y los transmiten en su entorno laboral. |
| **Beneficio de la evaluación**  | Identificar oportunidades de mejora con el fin de emitir recomendaciones para que se adopten acciones puntuales que fortalezcan la apropiación de estos valores en los colaboradores y, por ende, la confianza de los ciudadanos y demás partes interesadas en la entidad. |
| **Formato aprobado** | CEM-FM-014-V1 Evaluación de Apropiación de Valores Institucionales |
| **Instrumento de aplicación** | Microsoft Forms/Pages/DesignPage.aspx?lang=es-ES&origin=OfficeDotCom&route=Start#FormId=okfZDtoJrEySySoH9-ML0KKONYQbKE9GkcJi\_EJTButURTdJQk5LTTlVUFVDT09DNVUyQkdTUjBFQy4u  |
| **Canal de divulgación** | LaUMVteinforma@umv.gov.co |
| **Dependencia que lidera** | Oficina de Control Interno-OCI |
| **Responsable** | Jefe de Control Interno |
| **Encuestador- Evaluador** | Rafaela Montoya, contratista OCI |
| **Población objetivo** | 598 personas |
| **FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA** |
| **No. de encuestados** | 172 |
| **% de participación** | $x=\frac{(172)}{598}\*100$ = **28%** |

1. **CONTENIDO**

El contenido de la encuesta se diseñó con las preguntas de selección múltiple y abiertas que se indican a continuación, haciendo énfasis en que cada persona que la diligenciara respondiera acerca del conocimiento individual del Código de Integridad, sus fortalezas y debilidades, su participación en actividades de sensibilización, su percepción de la definición y aplicación de los siete (7) valores institucionales en el entorno laboral, el conocimiento del gestor de integridad que pertenece a su proceso y en caso de identificarsen infracciones a quién recurrir.

Este contenido se encuentra desplegado en el reporte anexo y en el archivo Excel generado por el aplicativo Microsoft Forms, que se resume en:

|  |
| --- |
| **PREGUNTAS DE SELECCIÓN SOBRE CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD:** |
| ¿Conoce si existe un Código de Integridad de la entidad?¿Conoce la ruta URL donde se encuentra publicado el Código de integridad?¿Considera que son idóneas las estrategias para comunicar la implementación del Código de Integridad?¿Ha participado en las actividades de sensibilización e implementación del Código de Integridad? ¿Aplica en su entorno laboral los valores del Código de Integridad?¿Considera que su superior jerárquico aplica y sensibiliza el Código de Integridad en la dependencia?¿Reconoce al(los) gestor(es) de integridad de su dependencia? |
| **PREGUNTAS ABIERTAS DE OPINIÓN:** |
| ¿Qué entiende por Integridad?¿Cuáles considera que han sido las fortalezas en la implementación del Código de Integridad?¿Cuáles considera que han sido las debilidades en la implementación del Código de Integridad?¿Qué actividades le gustaría que se desarrollen para sensibilizar el Código de Integridad?¿Ha evidenciado una situación en la que se hayan cometido conductas o comportamientos inadecuados, que transgreden el Código de Integridad UAERMV?¿Sabe a quién se debe reportar un acto que transgrede el Código de Integridad? |

1. **CONCLUSIONES OBTENIDAS DE LA EVALUACION II SEMESTRE**

 **2021**

Producto del análisis de 172 encuestas diligenciadas por igual número de colaboradores en la entidad y los resultados obtenidos a cada una de las preguntas, esta oficina obtuvo las siguientes conclusiones:

* El 83,7% aplica en su entorno laboral los valores del Código de Integridad (144/172)
* El 79,1% conoce que existe un Código de Integridad en la entidad (136/172)
* El 77,9% considera que su superior jerárquico aplica y sensibiliza el Código de Integridad en la dependencia (134/172)
* El 69,8% considera que son idóneas las estrategias para comunicar la implementación del Código de Integridad (120/172)
* El 55,8% conoce la ruta URL donde se encuentra publicado el Código de integridad (96/172)
* El 44,8% reconoce al gestor de integridad de su dependencia (77/172)
* El 36,6% ha participado en las actividades de sensibilización e implementación del Código de Integridad (63/172)
* VIVENCIA: Los siete (7) valores se viven de manera total y regular en la entidad; el valor que más se vive es la transparencia (88,95%) y, el que menos, la justicia (73.26%):

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  **VIVENCIA DE LOS VALORES EN EL TRABAJO** | **SE VIVE TOTAL** | **SE VIVE REGULAR** | **NO SE VIVE** | **172** |
| **HONESTIDAD** | 144 | 83,72% | 27 | 15,70% | 1 | 0,58% | 100,0% |
| **RESPETO** | 148 | 86,05% | 23 | 13,37% | 1 | 0,58% | 100,0% |
| **COMPROMISO** | 136 | 79,07% | 35 | 20,35% | 1 | 0,58% | 100,0% |
| **DILIGENCIA** | 129 | 75,00% | 42 | 24,42% | 1 | 0,58% | 100,0% |
| **JUSTICIA** | **126** | **73,26%** | 41 | 23,84% | 5 | 2,91% | 100,0% |
| **TRABAJO EN EQUIPO** | 129 | 75,00% | 40 | 23,26% | 3 | 1,74% | 100,0% |
|  **TRANSPARENCIA** | **153** | **88,95%** | 19 | 11,04% | **0** | **0,00%** | 100,0% |

Fuente: elaboración propia OCI con resultados del análisis obtenido, noviembre 2021

* APLICACIÓN: el valor que más se aplica es la honestidad (77.3%) y los que menos se aplican son: respeto y diligencia (1.2%).

|  |
| --- |
| **APLICACIÓN INDIVIDUAL DE LOS VALORES** |
| **HONESTIDAD** | **133** | **77,3%** |
| **RESPETO** | 2 | 1,2% |
| **COMPROMISO** | 7 | 4,1% |
| **DILIGENCIA** | 2 | 1,2% |
| **JUSTICIA** | 6 | 3,5% |
| **TRABAJO EN EQUIPO** | 3 | 1,7% |
| **TRANSPARENCIA** | 19 | 11,0% |
| **TOTAL** | **172** | **100,0%** |

Fuente: elaboración propia OCI con resultados del análisis obtenido, noviembre 2021

* CONOCIMIENTO: se identificó desconocimiento de las definiciones y, por ende, de las conductas asociadas a cada uno; el valor que mejor se conoce su definición es el del respeto (87.2%) y el que menos, honestidad (43.0%), tal como se muestra en la siguiente tabla:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **DEFINICIÓN** | **VALOR**  | **CONOCEN** | **% DE CONOCIMIENTO** | **NO** **CONOCEN** | **% DE DESCONOCIMIENTO** |
| "Actúa siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo sus deberes con transparencia y rectitud, siempre favoreciendo el interés general". | **HONESTIDAD** | **98** | 57,0% | 74 | 43,0% |
| "Reconoce, valora y trata de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición". | **RESPETO** | **150** | **87,2%** | 22 | 12,8% |
| "Es consciente de la importancia de su rol como servidor público o colaborador y está en disposición permanente para comprender... | COMPROMISO | 108 | 62,8% | 64 | 37,2% |
| "Cumple con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a su cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos de... | DILIGENCIA | 108 | 62,8% | 64 | 37,2% |
| "Actúa con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación". | JUSTICIA | 138 | 80,2% | 34 | 19,8% |
| "Realiza las actividades en un ambiente de confianza y solidaridad y aporta lo mejor de su conocimiento y experiencia en búsqueda de un excelente resultado". | TRABAJO EN EQUIPO | 135 | 78,5% | 37 | 21,5% |
| "Comunica, publica y ofrece acceso amplio y abierto a la información relacionada con todas las actuaciones administrativas de interés general a cargo de la UAERMV". | TRANSPARENCIA | 124 | 72,1% | 48 | 27,9% |

Fuente: elaboración propia OCI con resultados del análisis obtenido, noviembre 2021

1. **RECOMENDACIONES**

Con fundamento en las conclusiones anteriores, esta oficina emite las siguientes recomendaciones que parten de las observaciones que se detallan, las cuales serán objeto de seguimiento en la siguiente evaluación, prevista para el mes de julio de 2022:

| **No.** | **TEMA** | **OBSERVACIÓN** | **RECOMENDACIÓN** |
| --- | --- | --- | --- |
| **1** | Participación en el diligenciamiento de la encuesta. | Baja participación en la encuesta teniendo en cuenta el número de colaboradores por tipo de vinculación:Servidores Públicos 13,95% (24)Contratistas: 86,05% (148)Ninguna participación en la encuesta por parte de colaboradores: Proceso:* GLAB 0 %

Se resalta que de la SG se recibieron 74 encuestas diligenciadas, de las cuales 38 son del proceso GDOC  | Sensibilizar sobre la importancia de la participación de estas actividades que conlleven a la mejora institucional, motivando en todos los colaboradores de la entidad el arraigo de la cultura de integridad. |
| **2** | Valores que menos se viven en el entorno laboral | * Justicia: 73,26%
 | Fomentar en la UAERMV el conocimiento, apropiación y vivencia en el entorno laboral de los siete (7) valores institucionales, haciendo énfasis en l los que obtuvieron más baja calificación: JUSTICIA, RESPETO, DILIGENCIA y TRABAJO EN EQUIPO. |
| **3** | Valores que en forma individual menos se aplican | * Respeto: 1.2 %
* Diligencia: 1.2 %
* Trabajo en equipo: 1.7%
 |
| **4** | Valores cuya definición es la que menos se conoce | * Honestidad: 43 %
* Compromiso: 37.2%
* Diligencia: 37.2 %
 |
| **5** | Reporte de actos que transgreden el Código de Integridad  | El 50% de los encuestados desconoce a quien reportar una infracción o conducta inapropiada del Código de Integridad.Al revisar la Resolución 309 de 2021 Por la cual se actualiza a la Ley 2016 de 2020, el Código de Integridad en la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial” tampoco lo establece.  | Identificar divulgar y socializar cómo y a quién se debe reportar en caso de que se presenten actos que transgreden el Código de Integridad. |
| **6** | Evidencias de conductas o comportamientos inadecuados, que transgreden el Código de Integridad | A la pregunta: ¿se ha evidenciado una situación en la que se hayan cometido conductas o comportamientos inadecuados, que transgreden el Código de Integridad UAERMV?Se recibieron 11 respuestas, así:* 1.Si, robo en las cosas de la unidad, tanto elemento de trabajo.
* 1. Si, pero no en mi proceso
* 1. Los mismos equipos varados todos los días, no los arreglan bien.
* 2. se ha infringido en la honestidad, en el respeto, en la transparencia, pero sobre todo en la justicia
* 2.La forma verbal en la que algunas personas se comunican con otras - A veces no se da el mismo trato a todos los miembros de la oficina
* 4.Falta de trabajo en equipo
 | Analizar estas manifestaciones con el fin de generar actividades de prevención y sensibilización para evitar a futuro actos, conductas o comportamientos no acordes al Código de Integridad.  |
| **7** | Implementación del Código de Integridad | Se concluye de las respuestas que de la implementación del código:* La mayor fortaleza está en La apropiación de los valores en los servidores
* Las debilidades que más se mencionaron son la falta de capacitación y poca socialización y/o divulgación del manual de integridad.
 | Promover actividades de sensibilización y socialización, de tal manera que, se genere apropiación del concepto de integridad en todos los niveles jerárquicos y aplicar los valores en forma vivencial y emotiva, para mejorar la apropiación e interiorización del código y por ende su implementación. |

Fuente: elaboración propia OCI con resultados del análisis obtenido, DIC-2021

1. **FUENTES DE INFORMACIÓN QUE OCI CONSOLIDÓ A PARTIR DE LOS RESULTADOS, ANEXOS A ESTE MEMORANDO**

Como soporte de los resultados y las conclusiones que se presentan, se anexan a esta comunicación los siguientes archivos:

|  |  |
| --- | --- |
| **ANEXO** | **DEFINICIÓN** |
| **Anexo 1.** CEM-FM-014 Evaluación de Apropiación de Valores Institucionales  | Archivo en formato Excel que generó el aplicativo *Microsoft Forms* con las 172 respuestas recibidas, organizado en una matriz por columnas de cada pregunta o selección. |
| **Anexo 2.** CEM-FM-014- 172 respuestas  | Archivo en formato PDF que generó el aplicativo *Microsoft Forms* que contiene el resumen de las estadísticas de la encuesta. |
| **Anexo 3.** CEM-FM-014 Evaluación de Apropiación de Valores Institucionales - DATOS | Archivo en formato Excel elaborado en diferentes hojas para realizar el análisis y evaluación del contenido de la encuesta. |

1. **CUADRO COMPARATIVO DE LOS REPORTES SEMESTRALES REALIZADOS POR TALENTO HUMANO PRIMER SEMESTRE 2021 Y POR LA OFICINA DE CONTROL INTERNO SEGUNDO SEMESTRE 2021.**

Considerando que durante el primer semestre 2021, el área de Talento Humano aplicó el test de Percepción de la Integridad en la UAERMV, la Oficina de Control Interno no realizó la aplicación del instrumento de medición de apropiación de valores para ese periodo.

Sin embargo, se solicitaron los resultados y se tomó del Test de Percepción de Integridad - primer semestre 2021 y de la Encuesta de Apropiación de Valores Institucionales – segundo semestre 2021, los criterios de los resultados comparables y se consolidaron en el siguiente cuadro:

| **APROPIACIÓN DE LOS VALORES INSTITUCIONALES** | **I SEMESTRE 2021****GTHU** | **II SEMESTRE 2021****OCI** | % DE VARIACIÓN |
| --- | --- | --- | --- |
| **#** | **%** | **PROM.** | **#** | **%** | **PROM.** |
| **POBLACIÓN OBJETIVO** | Número de colaboradores de la UAERMV al momento de aplicar la encuesta | 588 |  | 598 |  |  |  |
| **NO DE PARTICIPANTES**  | Colaboradores de la entidad que diligenciaron las encuesta | 207 | 35% | 172 | 28% | 7% | **↓** |
| **APLICACIÓN INDIVIDUAL DE LOS VALORES INSTITUCIONALES EN SU COTIDIANIDAD O ENTORNO LABORAL** | HONESTIDAD | **64** | **30,9%** | N/A | **133** | **77,3%** | N/A | 46,4% | **↑** |
| RESPETO | 33  | 15,9% | **2** | **1,2%** | -14,7% | **↓** |
| COMPROMISO | 47  | 22,7% | 7 | 4,1% | -18,6% | **↓** |
| DILIGENCIA | 29  | 14,0% | **2** | **1,2%** | -12,8% | **↓** |
| JUSTICIA | **0%** | **0%** | 6 | 3,5% | 3,5% | **↑** |
| TRABAJO EN EQUIPO | 31  | 15,0% | 3 | 1,7% | -13,3% | **↓** |
| TRANSPARENCIA | **3**  | **1,4%** | 19 | 11,0% | 9,6% | **↑** |

Fuente: elaboración propia OCI con resultados del análisis obtenido en junio por GTHU y los resultados obtenidos por OCI en noviembre del 2021

Con el fin de obtener resultados representativos que permitan establecer las variaciones significativas de los aspectos que mide esta encuesta, se informa que la siguiente medición se hará a través de los gestores de integridad designados en cada proceso, lo cual se coordinará con el profesional especializado de la Secretaría General.

En general, se deben continuar con las actividades que fortalezcan la apropiación y el conocimiento de los valores institucionales del servicio público, reforzar el trabajo que realiza los Gestores de Integridad en cuanto a sus responsabilidades establecidas el Artículo 7° de la Resolución 097 de 2019[[3]](#footnote-3):

*“d.* *Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de Valores del Servicio Publico en la Unidad.*

* *e. Promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad de la UAERMV*
* *f. Llevar a cabo ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores propuestos en el Código de Integridad de la UMV”.*

Así mismo, frente a las actividades de implementación, seguimiento y evaluación se deben aplicar las actividades establecidas en los Artículos 3° y 4° de la Resolución 309 de 2021:

*“…* ***ARTÍCULO TERCERO****. Implementación y Socialización. La Implementación y Socialización de la presente actualización de Código de Integridad será realizada por la Secretaria General - PGTH en asocio con la Oficina Asesora de Planeación.*

***ARTÍCULO CUARTO.*** *Seguimiento y Evaluación. La Secretaría General - PGTH en asocio con la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno, establecerá mecanismos de seguimiento y evaluación a la implementación del Plan de Gestión de Integridad – PGI, el cual es un instrumento de promoción y apropiación del Código de Integridad para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores públicos y colaboradores de la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial…”*

Esta oficina queda atenta a cualquier información o aclaración adicional que se requiera con relación al contenido de esta comunicación.

Nota: “Este informe fue aprobado por la Jefe de Control Interno saliente Ing. Edna Matilde Vallejo Gordillo”

Cordialmente,

**JUAN HERNANDO LIZARAZO JARA**

**Jefe Oficina de Control Interno (E)**

Anexos:

Anexo 1. CEM-FM-014 Evaluación de Apropiación de Valores Institucionales

Anexo 2. CEM-FM-014 PDF- Forms Resultados de 172 respuestas

Anexo 3. CEM-FM-014 Evaluación de Apropiación de Valores Institucionales - DATOS

Copia: MARIELA GRASS CHAPARRO – enlace designado de la Dirección General para OCI

 CARLOS ENRIQUE CAMELO CASTILLO - profesional especializado Proceso GTHU

 MARTHA INÉS RODRIGUEZ GALINDO –– enlace proceso GTHU

 LUZ ADRIANA FRANCO GARCÍA –- gestora de integridad OCI

Proyectó: Andrea Rafaela Montoya González – Contratista OCI

1. ***Decreto 648 de 2017*** *“Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”*

*…*

*Artículo 17. Modifíquese el artículo 2.2.21.5.3 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así:*

*…*

*Artículo 2.2.21.5.3 De las oficinas de control interno. Las Unidades u Oficinas de Control Interno o quien haga sus veces desarrollarán su labor a través de los siguientes roles: liderazgo estratégico; enfoque hacia la prevención, evaluación de la gestión del riesgo, evaluación y seguimiento, relación con entes externos de control…”* [↑](#footnote-ref-1)
2. ***Resolución interna 097 de 2019*** *“Por la cual se adopta el Código de Integridad en la UAERMV”*

*…*

*“… Capítulo II DE LOS GESTORES DE INTEGRIDAD*

*...*

*ARTÍCULO CUARTO: Misión de los Gestores de Integridad. … son servidores de la UMV cuya misión es liderar la sensibilización y motivación para el arraigo de la cultura de integridad y de servicio en las prácticas cotidianas de la administración…”*

*…*

*ARTÍCULO SÉPTIMO: Responsabilidades de los Gestores de Integridad. … tendrán a su cargo las siguientes funciones:*

*…*

*d. Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación de Valores del Servicio Publico en la Unidad.*

*e. Promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad de la UAERMV*

*f. Llevar a cabo ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores propuestos en el Código de Integridad de la UMV…”* [↑](#footnote-ref-2)
3. La Resolución 309 de 2021 *“Por la cual se actualiza a la Ley 2016 de 2020, el Código de Integridad en la Unidad Administrativa Especial de Rehabilitación y Mantenimiento Vial”* expedida por el Director Generalno incluye nada relacionado con gestores de integridad. [↑](#footnote-ref-3)