

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022

FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME	Día:	11	Mes:	11	Año:	2022
------------------------------	------	----	------	----	------	------

Nombre de Informe	Resultados Test de Percepción Código de Integridad
Líder de Proceso / Jefe (s) Dependencia(s)/ Responsable:	Director General Directora Administrativa y Financiera Implementadores Código de Integridad
Jefe Oficina de Control Interno	Diego Hernando Santacruz S.
Equipo Auditor	Lizeth Lamprea Méndez

## 1. ANÁLISIS Y OBSERVACIONES

Con el fin de realizar una medición periódica de la implementación del Código de Integridad y las actividades contenidas en la caja de herramientas, la Oficina de Control Interno aplicó el test de percepción, suministrado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el cual se analizará la **apropiación** del Código de Integridad mostrando la **percepción** que tienen los servidores públicos y los contratistas de sus compañeros, de sus jefes, de él mismo y de la entidad en general.

El test de percepción mide los 5 valores propuestos por el DAFP, utilizando **6 indicadores** de percepción. El test contiene **30 preguntas** adaptadas a situaciones cotidianas de trabajo y enfocadas en integridad. Se adiciona una pregunta de percepción "¿Considera que existe en la ADRES, algún tema que no se esté abordando con los Valores del Servicio Público?".

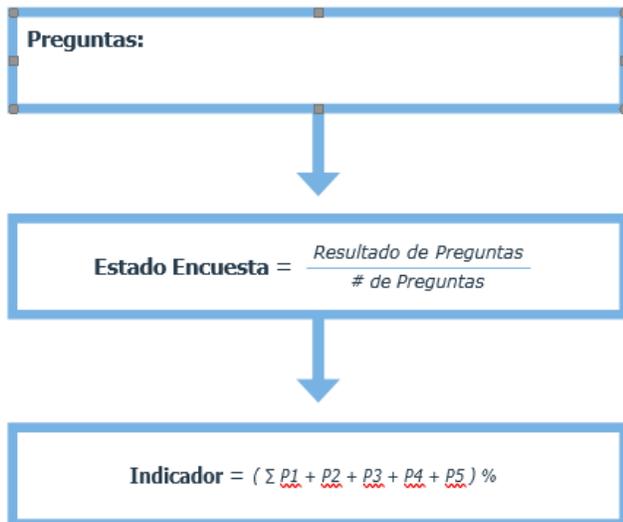
### Indicadores de Percepción – Metodología Utilizada

El primer indicador muestra la aprobación del Código de Integridad en el diario vivir de cada persona y los demás indicadores señalan la percepción que tiene el servidor público y contratistas de sus compañeros y el comportamiento con base en la integridad.

Indicador	Peso Relativo	Preguntas	Peso Relativo
Código de Integridad	100%	1	20%
		2	20%
		3	20%
		4	20%
		5	20%
Honestidad	20%	1.1	4%
		1.2	4%
		1.3	4%
		1.4	4%
		1.5	4%
Respeto	20%	2.1	4%
		2.2	4%
		2.3	4%
		2.4	4%

<b>ADRES</b>	<b>PROCESO</b>	<b>CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b>	<b>CEGE-FR12</b>
	<b>FORMATO</b>		<b>INFORME DE EVALUACIÓN</b>	<b>Versión:</b>
			<b>Fecha:</b>	<b>20/05/2022</b>

		2.5	4%
Compromiso	20%	3.1	4%
		3.2	4%
		3.3	4%
		3.4	4%
		3.5	4%
Diligencia	20%	4.1	4%
		4.2	4%
		4.3	4%
		4.4	4%
		4.5	4%
Justicia	20%	5.1	4%
		5.2	4%
		5.3	4%
		5.4	4%
		5.5	4%



La fórmula de cálculo se realizará a partir de la sumatoria de todos los datos recolectados por pregunta, sobre el número de personas que contestaron la encuesta.

Se halla el estado de la encuesta a partir de la sumatoria de los resultados de todas las preguntas, sobre número total de preguntas utilizadas en cada indicador.

Por último, se suman los resultados obtenidos en todos los estados de la encuesta de un indicador.

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código: CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión: 3
			Fecha: 20/05/2022

Los resultados obtenidos se comparan en una escala de **1-100%**, donde el lado (Y) muestra el valor del indicador Código de Integridad y el lado (X) el resultado de los demás indicadores.

Cuando los valores comparados se encuentren entre **1-20%** se dirá que la entidad no ha implementado el Código de Integridad.

Cuando se encuentren entre **21 y 40%** ese entenderá que la receptividad del Código de Integridad ha sido ineficiente en la entidad.

Si los niveles en todos los indicadores se registran entre **el 41 y 60%** corresponde a un nivel medio, en el cual se debe reforzar las actividades ejecutadas en la entidad, esto con el fin de afianzar el comportamiento de los servidores públicos.

Entre el **61 y 80%** se entenderá que la apropiación del Código y el comportamiento de los servidores públicos son adecuados en términos de integridad.

Por último, cuando sea **mayor al 81%** se observará que los servidores públicos han tomado con apropiación el Código de Integridad como herramienta para el actuar y pensar.

**Resultados**

**1 - 20%**  
No hay implementación

**21 - 40%**  
Receptividad ineficiente

**41 - 60%**  
Reforzar algunas actividades

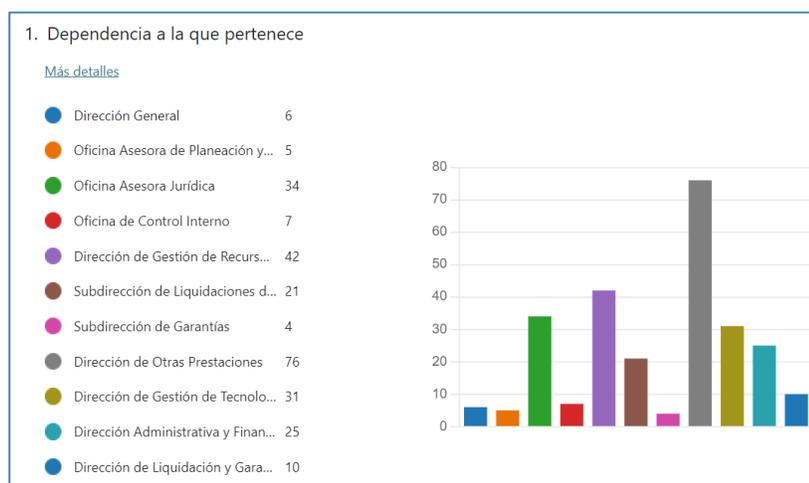
**61 - 80%**  
Apropiación adecuada

**> 80%**  
Código apropiado como herramienta para pensar y actuar

## 2. CONCLUSIONES

La Oficina de Control Interno dispuso el **Test de Percepción de Integridad** a través de un formato FORMS - Encuesta, el cual estuvo disponible para todos los Servidores Públicos y Contratistas desde el 11 de octubre de 2022 al 31 de octubre de 2022.

Participaron 261 Servidores Públicos y Contratistas de la ADRES diligenciando la encuesta, así:



	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO		INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:
				Fecha:

De acuerdo con los formatos aportados por el Departamento de la Función Pública – DAFP para el análisis de resultados, se diligenció el formato - Análisis de la Encuesta de Percepción:

No. DE PREGUNTA	RESPUESTA				SUMA DE RESPUESTA	No. PREGUNTA	ESTADO DE LA ENCUESTA
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo			
1	191	70	0	0	974	1	93%
2	203	56	2	0	984	2	94%
3	206	55	0	0	989	3	95%
4	13	17	131	100	840	4	80%
5	193	67	1	0	975	5	93%
6	171	86	4	0	950	6	91%
7	33	115	98	15	688	7	66%
8	156	79	23	3	910	8	87%
9	122	94	35	10	850	9	81%
10	39	56	91	75	581	10	56%
11	3	16	157	85	918	11	88%
12	108	130	22	1	867	12	83%
13	117	114	28	2	868	13	83%
14	104	126	28	3	853	14	82%
15	4	7	111	139	907	15	87%
16	87	159	15	0	927	16	89%
17	6	13	125	117	875	17	84%
18	144	107	9	1	916	18	88%
19	9	42	130	80	803	19	77%
20	73	166	15	7	827	20	79%
21	5	5	113	138	906	21	87%
22	1	6	139	115	420	22	40%
23	3	35	153	70	812	23	78%
24	2	4	127	128	903	24	86%
25	122	131	4	4	893	25	86%
26	173	84	2	2	950	26	91%
27	86	135	38	2	827	27	79%
28	41	112	85	23	693	28	66%
29	128	126	6	1	903	29	86%
30	110	116	30	5	853	30	82%
TOTAL PERSONAS ENCUESTADAS					261		

### Detalle de Respuestas:

2. ¿ Le motiva servir a la sociedad y al país, tiene claro que su trabajo es una vocación y no una forma rápida de resolver sus problemas económicos?.

[Más detalles](#)

[Información](#)

<span style="color: blue;">●</span> Totalmente de Acuerdo	191
<span style="color: orange;">●</span> De Acuerdo	70
<span style="color: green;">●</span> En Desacuerdo	0
<span style="color: red;">●</span> Totalmente en Desacuerdo	0



3. ¿ Cuando decidió ser servidor público, se comprometió a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en la ADRES?

[Más detalles](#)

[Información](#)

<span style="color: blue;">●</span> Totalmente de Acuerdo	203
<span style="color: orange;">●</span> De Acuerdo	56
<span style="color: green;">●</span> En Desacuerdo	2
<span style="color: red;">●</span> Totalmente en Desacuerdo	0



<b>ADRES</b>	<b>PROCESO</b>	<b>CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b>	<b>CEGE-FR12</b>
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORME DE EVALUACIÓN</b>	<b>Versión:</b>	<b>3</b>
			<b>Fecha:</b>	<b>20/05/2022</b>

4. ¿ Como servidor público ha aprendido que su desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita?.

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	206
● De Acuerdo	55
● En Desacuerdo	0
● Totalmente en Desacuerdo	0



5. ¿ Como servidor público ha aprendido a cumplir con todo lo que le ordenan, sin importar si está bien o mal para la entidad y la sociedad?.

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	13
● De Acuerdo	17
● En Desacuerdo	131
● Totalmente en Desacuerdo	100



6. ¿ Como servidor público da lo mejor todos los días, pues tiene claro que representa a su país frente a cualquier persona o empresa?.

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Totalmente de Acuerdo	193
● De Acuerdo	67
● En Desacuerdo	1
● Totalmente en Desacuerdo	0



7. ¿ Como servidor público tiene claro que es referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo cual debe esforzarse por resolver todos los problemas personales o profesionales de forma transparente?.

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Totalmente de Acuerdo	171
● De Acuerdo	86
● En Desacuerdo	4
● Totalmente en Desacuerdo	0



<b>ADRES</b>	<b>PROCESO</b>	<b>CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b>	<b>CEGE-FR12</b>
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORME DE EVALUACIÓN</b>	<b>Versión:</b>	<b>3</b>
			<b>Fecha:</b>	<b>20/05/2022</b>

8. ¿ Considera que, en las entidades del sector público, los trabajadores han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos?.

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	33
● De Acuerdo	115
● En Desacuerdo	98
● Totalmente en Desacuerdo	15

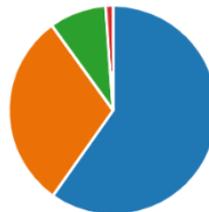


9. ¿ Considera que, un servidor público NO utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consciente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad?.

[Más detalles](#)

Información

● Totalmente de Acuerdo	156
● De Acuerdo	79
● En Desacuerdo	23
● Totalmente en Desacuerdo	3



10. ¿Considera que, un servidor público NO interviene en los procesos de selección de su entidad para beneficiar a ninguna persona conocida, pues conoce que los cargos se adjudican por meritocracia?.

[Más detalles](#)

Información

● Totalmente de Acuerdo	122
● De Acuerdo	94
● En Desacuerdo	35
● Totalmente en Desacuerdo	10



11. Un abogado que ocupará un cargo en el sector público, ha decidido entregar una relación de los clientes de los cuales recibió honorarios por trabajos de consultorías. ¿Estaría de acuerdo con esta práctica?

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	39
● De Acuerdo	56
● En Desacuerdo	91
● Totalmente en Desacuerdo	75



<b>ADRES</b>	<b>PROCESO</b>	<b>CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b>	<b>CEGE-FR12</b>
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORME DE EVALUACIÓN</b>	<b>Versión:</b>	<b>3</b>
			<b>Fecha:</b>	<b>20/05/2022</b>

12. ¿ Considera que, un servidor público conoce que, cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos?.

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Totalmente de Acuerdo	3
● De Acuerdo	16
● En Desacuerdo	157
● Totalmente en Desacuerdo	85



13. Cuando una persona daña bienes públicos, un servidor público tiene como obligación corregir o llamar la atención de esa persona, pues los recursos destinados a estos bienes son de todos los ciudadanos.

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Totalmente de Acuerdo	108
● De Acuerdo	130
● En Desacuerdo	22
● Totalmente en Desacuerdo	1



14. Los servidores públicos han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social, etc.

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	117
● De Acuerdo	114
● En Desacuerdo	28
● Totalmente en Desacuerdo	2

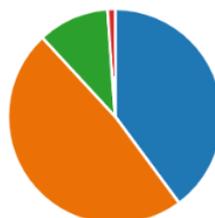


15. ¿ Considera que, un servidor público ha aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás. Por lo cual no le incomoda que alguno de sus compañeros corrija su trabajo?.

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Totalmente de Acuerdo	104
● De Acuerdo	126
● En Desacuerdo	28
● Totalmente en Desacuerdo	3

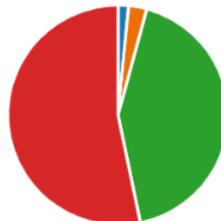


<b>ADRES</b>	<b>PROCESO</b>	<b>CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b>	<b>CEGE-FR12</b>
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORME DE EVALUACIÓN</b>	<b>Versión:</b>	<b>3</b>
			<b>Fecha:</b>	<b>20/05/2022</b>

16. Para ser responsable de sus actos, un servidor público debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal.

[Más detalles](#)

<span style="color: blue;">●</span> Totalmente de Acuerdo	4
<span style="color: orange;">●</span> De Acuerdo	7
<span style="color: green;">●</span> En Desacuerdo	111
<span style="color: red;">●</span> Totalmente en Desacuerdo	139



17. ¿ Considera que, cuando existe un trabajo urgente y un servidor público ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, pues la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea?.

[Más detalles](#)

<span style="color: blue;">●</span> Totalmente de Acuerdo	87
<span style="color: orange;">●</span> De Acuerdo	159
<span style="color: green;">●</span> En Desacuerdo	15
<span style="color: red;">●</span> Totalmente en Desacuerdo	0



18. Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesionales en el sector privado, sin embargo está utilizando para su beneficio económico la información que reunió mientras se desempeñaba como servidor público. Él argumenta que está actuando como lo haría el resto de la sociedad. ¿Estaría de acuerdo con esta práctica?

[Más detalles](#)

<span style="color: blue;">●</span> Totalmente de Acuerdo	6
<span style="color: orange;">●</span> De Acuerdo	13
<span style="color: green;">●</span> En Desacuerdo	125
<span style="color: red;">●</span> Totalmente en Desacuerdo	117



19. Cuando un servidor público tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar su obligación en los demás, pues esto no genera un compromiso con la entidad y la sociedad.

[Más detalles](#)

[Información](#)

<span style="color: blue;">●</span> Totalmente de Acuerdo	144
<span style="color: orange;">●</span> De Acuerdo	107
<span style="color: green;">●</span> En Desacuerdo	9
<span style="color: red;">●</span> Totalmente en Desacuerdo	1



<b>ADRES</b>	<b>PROCESO</b>	<b>CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b>	<b>CEGE-FR12</b>
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORME DE EVALUACIÓN</b>	<b>Versión:</b>	<b>3</b>
			<b>Fecha:</b>	<b>20/05/2022</b>

20. Un servidor público puede aceptar contratos con terceros, pues considera que esto no afecta su horario laboral. ¿Estaría de acuerdo con esta práctica?

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Totalmente de Acuerdo	9
● De Acuerdo	42
● En Desacuerdo	130
● Totalmente en Desacuerdo	80



21. Considera que, un servidor público debe proponerle a su nuevo jefe algunos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus obligaciones han sido rezagadas desde que él ingresó a la entidad.

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	73
● De Acuerdo	166
● En Desacuerdo	15
● Totalmente en Desacuerdo	7

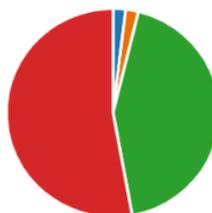


22. Considera que, un servidor público debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presenta con soluciones fáciles. Cuando la labor sea difícil de resolver, debe ignorarla y no solucionarla.

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Totalmente de Acuerdo	5
● De Acuerdo	5
● En Desacuerdo	113
● Totalmente en Desacuerdo	138



23. Cuando un servidor público comisiona regularmente y nota que el valor de sus viáticos es mayor a los gastos que tendrá en el territorio, el servidor público debe buscar hospedarse y comer en los lugares más costosos, con el fin de gastar todos los recursos que le han sido destinados. ¿Estaría de acuerdo con esta práctica?

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Totalmente de Acuerdo	1
● De Acuerdo	6
● En Desacuerdo	139
● Totalmente en Desacuerdo	115



<b>ADRES</b>	<b>PROCESO</b>	<b>CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b>	<b>CEGE-FR12</b>
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORME DE EVALUACIÓN</b>	<b>Versión:</b>	<b>3</b>
			<b>Fecha:</b>	<b>20/05/2022</b>

24. En la reunión semanal de su grupo, el jefe ha notado que uno de sus servidores no cumple con las tareas designadas a tiempo, por lo cual siempre debe pedir ayuda y tiempo adicional para cumplirlas; como es muy amable y genera un clima laboral favorable, el jefe ha decidido acceder a los requisitos de esta persona. ¿Estaría de acuerdo con esta práctica?

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	3
● De Acuerdo	35
● En Desacuerdo	153
● Totalmente en Desacuerdo	70

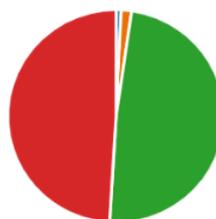


25. Siempre que sea eficiente, no es tan grave que un servidor público tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo. ¿Estaría de acuerdo con esta práctica?

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Totalmente de Acuerdo	2
● De Acuerdo	4
● En Desacuerdo	127
● Totalmente en Desacuerdo	128

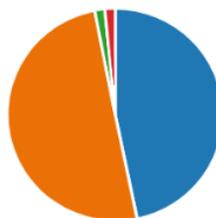


26. Cuando un servidor público es desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia. Así no olvidará ninguna de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad. ¿Estaría de acuerdo con esta práctica?

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Totalmente de Acuerdo	122
● De Acuerdo	131
● En Desacuerdo	4
● Totalmente en Desacuerdo	4

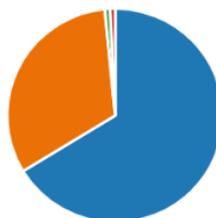


27. ¿Considera que, en su trabajo diario, los servidores públicos deben darle un trato igualitario a todos sus compañeros?.

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Totalmente de Acuerdo	173
● De Acuerdo	84
● En Desacuerdo	2
● Totalmente en Desacuerdo	2



<b>ADRES</b>	<b>PROCESO</b>	<b>CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b>	<b>CEGE-FR12</b>
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORME DE EVALUACIÓN</b>	<b>Versión:</b>	<b>3</b>
			<b>Fecha:</b>	<b>20/05/2022</b>

28. ¿Considera que, un servidor público conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión?.

[Más detalles](#) Información

● Totalmente de Acuerdo	86
● De Acuerdo	135
● En Desacuerdo	38
● Totalmente en Desacuerdo	2



29. ¿Esta de acuerdo con que, en todas las entidades del Estado, la meritocracia se ha convertido en la practica concurrente para la contratación de personal?.

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	41
● De Acuerdo	112
● En Desacuerdo	85
● Totalmente en Desacuerdo	23



30. Los servidores públicos son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, deben brindar las mismas oportunidades a todas las personas.

[Más detalles](#) Información

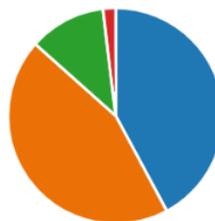
● Totalmente de Acuerdo	128
● De Acuerdo	126
● En Desacuerdo	6
● Totalmente en Desacuerdo	1



31. Considera que, un servidor público no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo.

[Más detalles](#) Información

● Totalmente de Acuerdo	110
● De Acuerdo	116
● En Desacuerdo	30
● Totalmente en Desacuerdo	5



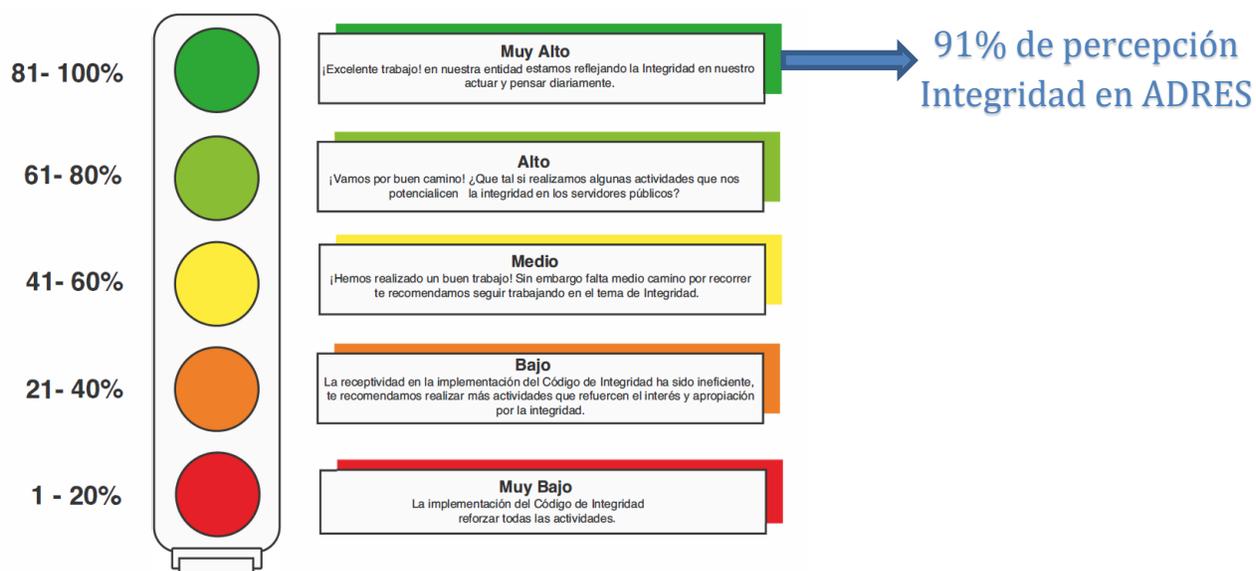
	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO		INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:
				Fecha:

Ponderados los resultados del año 2022 y comparados con el 2021 - 2020 en el formato Análisis de Encuesta DAFP, se obtienen los siguientes datos generales:

INDICADOR		ESTADO DE LA ENCUESTA 2020	ESTADO DE LA ENCUESTA 2021	ESTADO DE LA ENCUESTA 2022
1	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	91%	91%	91%
2	HONESTIDAD	81%	81%	76% ↓
3	RESPETO	86%	86%	85% ↓
4	COMPROMISO	84%	83% ↓	83% ↓
5	DILIGENCIA	76%	76%	75% ↓
6	JUSTICIA	86%	86%	81% ↓

Comparando las tres vigencias, se aprecia que, en el 2022 los cinco (5) valores presentan resultados más bajos de los esperados, y que los valores "HONESTIDAD y DILIGENCIA" obtuvieron el resultado de menor percepción.

El porcentaje "**Código de Integridad**" se mantiene en **91%**, indicando que la ADRES se encuentra en un nivel Alto de percepción de integridad, con un Código apropiado como herramienta para pensar y actuar.



<b>ADRES</b>	<b>PROCESO</b>	<b>CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b>	<b>CEGE-FR12</b>
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORME DE EVALUACIÓN</b>	<b>Versión:</b>	<b>3</b>
			<b>Fecha:</b>	<b>20/05/2022</b>

Los porcentajes, "**Honestidad – Respeto – Compromiso – Diligencia - Justicia**" fueron analizados en la siguiente matriz:

CÓDIGO DE INTEGRIDAD	INTEGRIDAD				
	1 -20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
<b>81 - 100%</b>	Tenemos claro que es el Código de integridad, incluyámoslo en nuestro día a día.	Todavía nos falta apropiar la integridad.	Reforcemos las buenas practicas de integridad	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialcen la integridad en los servidores públicos?	<b>Muy Alto</b> Respeto y Honestidad ¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialcen la integridad en los servidores públicos?
<b>61 - 80%</b>	Aunque el código de integridad se ha entendido, falta mucha apropiación de las buenas prácticas	Reforcemos el Código de integridad	Trabajemos de la mano con cada servidor público, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad.	<b>Alto</b> ¡Vamos por buen camino!	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialcen la integridad en los servidores públicos?
<b>41 - 60%</b>	Debemos realizar actividades que generen apropiación por el código de integridad	Debemos realizar actividades que refuercen las buenas prácticas de la integridad	<b>Medio</b> Debemos trabajar más con los servidores públicos, nos falta medio camino por recorrer	Trabajemos de la mano con cada servidor público, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad.	Reforcemos las buenas practicas de integridad
<b>21 - 40%</b>	<b>Tenemos que reforzar</b> totalmente del Código de integridad y las buenas prácticas.	<b>Bajo</b> La receptividad del Código de integridad ha sido ineficiente	Debemos realizar actividades que refuercen la apropiación del código de integridad	Reforcemos el Código de integridad	Todavía nos falta conocimiento sobre el Código de integridad.
<b>1 - 20%</b>	<b>Muy Bajo</b> No se ha implementado el Código de integridad	Tenemos que reforzar totalmente del Código de integridad y las buenas prácticas.	Debemos realizar actividades que generen apropiación por el código de integridad	Aunque la integridad en los servidores es buena, falta mucha apropiación del Código de integridad	Tenemos claro como actúa la integridad en cada uno de nosotros, pero todavía no conocemos el código de integridad.

La Oficina de Control Interno, reconoce que la ADRES a través del equipo de implementadores del Código de Integridad, continúa realizando actividades relacionadas con apropiación de valores con apoyo del proceso de Comunicaciones, a través de la publicación de información en el Boletín SINTONIA, sin embargo, considera importante retomar las actividades propuestas en la caja de herramientas del DAFP, de forma tal, que las actividades sean de tipo experiencial y que permitan mejorar la percepción de todos los valores al interior de la Entidad.

### RESPUESTAS A LA NUEVA PREGUNTA

**“¿considera que existe en la ADRES, algún tema que no se esté abordando con los valores del servicio público? “**

A continuación, se listan las respuestas más relevantes dadas por lo servidores y Contratistas a esta pregunta:

- La Meritocracia, consideran que los ascensos e ingresos de personal se deben realizar según capacidades y méritos, no por favoritismo o favores de índole personal. Se deben realizar concursos y tener en cuenta los funcionarios de carrera administrativa.
- Conflicto de Interés, consideran que se debe reforzar este tema.

<b>ADRES</b>	<b>PROCESO</b>	<b>CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b>	<b>CEGE-FR12</b>
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORME DE EVALUACIÓN</b>	<b>Versión:</b>	<b>3</b>
			<b>Fecha:</b>	<b>20/05/2022</b>

- El trato diferencial entre servidores públicos y contratistas genera desmotivación laboral.
- Evaluación de calidad sobre funciones ejecutadas, se percibe que algunos funcionarios no cumplen con las funciones o las están realizando mal, sin embargo, priman las preferencias. Se debe garantizar la equidad en el trabajo.
- Se percibe que se realizan contratos innecesarios para la operación y misionalidad de la entidad.
- Se deben reforzar temas de respeto, igualdad, empatía, cargas laborales equilibradas, actitud del servicio, conductas discriminatorias y clima laboral.
- Los demás funcionarios reportan que todos los temas son abordados promoviendo los valores del servidor público. Se menciona que se trabaja con amor, compromiso, cordialidad y en pro de la misionalidad.

### 3. RECOMENDACIONES

- Teniendo en cuenta que la calificación en todos los valores bajó de la vigencia 2021 a 2022, se recomienda retomar las actividades de tipo experiencial definidas en la caja de herramientas del DAFP.
- Se sugiere realizar un foro o espacio donde los servidores y contratistas puedan expresar su percepción sobre los valores.
- Realizar evaluaciones de percepción con más frecuencia por parte de los implementadores del código de integridad y ADRES.

### 4. RESPONSABLES DE LA AUDITORÍA

<b>Nombre</b>	<b>Firma</b>	<b>Proceso</b>	<b>ROLES Y RESPONSABILIDADES</b> (Auditor líder, Auditado, Auditor, Observador, Jefe OCI)
Lizeth Lamprea Méndez		OCI	<b>Auditor de la OCI</b>

**Fecha de Revisión:** 11/11/2022

**Fecha de Aprobación:** 11/11/2022

Cordialmente,

Firmado Digitalmente por

**ADRES**

**DIEGO HERNANDO SANTACRUZ S.**

Jefe OCI

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022

Elaboró: (Lizeth Lamprea)

## ANEXOS

### CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS					
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
01	20 de abril de 2018	Versión Inicial	Lizeth Lamprea Asesor OCI	Diego Santacruz Jefe de la OCI	Diego Santacruz Jefe de la OCI
02	25 de noviembre de 2019	Estandarización Tipo, Tamaño Letra. Márgenes. Incorporación de responsables Se ajustó el nombre del formato	Lizeth Lamprea Asesor OCI	Diego Santacruz Jefe de la OCI	Diego Santacruz Jefe de la OCI
03	20/05/2022	Se suprimen firmas mecánicas y se incluye firma digital	Lizeth Lamprea Asesor OCI	Diego Santacruz Jefe de la OCI	Diego Santacruz Jefe de la OCI