

	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:	19	Mes:	01	Año:	2024
------------------------------	------	----	------	----	------	------

Nombre del Seguimiento	Resultados Test de Percepción Código de Integridad
Objetivo del Seguimiento	Medir anualmente la apropiación e impacto de los “Valores del Servicio Público” en la cotidianidad de los servidores públicos.
Alcance del Seguimiento	La aplicación del Test se realizó desde diciembre 1 de 2023 hasta el 30 de diciembre de 2023 a contratistas y servidores públicos de la ADRES.
Normatividad	<ul style="list-style-type: none"> Resolución 738 de marzo de 2018, adopta el Código de Integridad del DAFP en la Adres. Valores del Servicio Público – Código de Integridad – Función Pública 2019.

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.

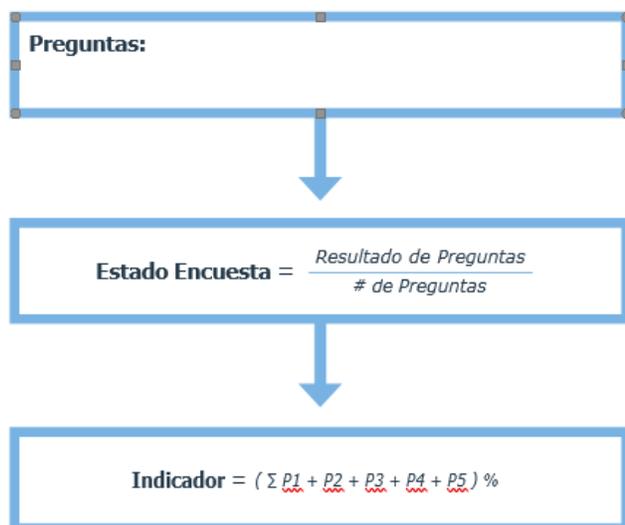
Indicadores de Percepción

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%

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

Indicador	Peso Relativo	Preguntas	Peso Relativo
Compromiso	20%	2.4	4%
		2.5	4%
		3.1	4%
		3.2	4%
		3.3	4%
Diligencia	20%	3.4	4%
		3.5	4%
		4.1	4%
		4.2	4%
		4.3	4%
Justicia	20%	4.4	4%
		4.5	4%
		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.

ADRES	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%

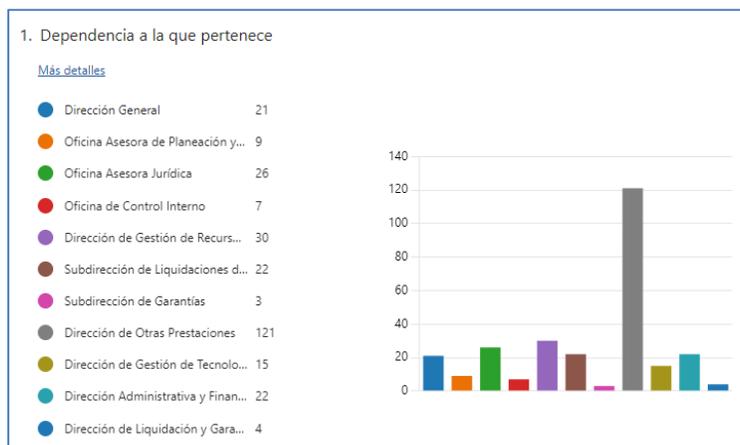
Apropiación adecuada

> 80%

Código apropiado como herramienta para pensar y actuar

2. CONCLUSIONES

El Test de percepción a través de FORMS estuvo disponible a todos los Servidores Públicos y Contratistas de la ADRES desde el 01 de diciembre al 30 de diciembre de 2023.



Participantes:

280 Servidores Públicos y contratistas de la ADRES diligenciaron la encuesta.

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:

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

No. DE PREGUNTA	RESPUESTA				SUMA DE RESPUESTA
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	
1	222	55	2	1	1058
2	238	41	0	1	1076
3	231	48	0	1	1069
4	28	21	133	98	861
5	225	54	0	1	1063
6	211	64	3	2	1044
7	38	123	107	12	747
8	185	77	17	1	1006
9	156	87	29	8	951
10	46	45	92	97	600
11	10	16	168	86	972
12	140	128	11	1	967
13	145	101	30	4	947
14	119	134	23	4	928
15	7	4	122	147	969
16	104	161	15	0	986
17	10	7	126	137	950
18	165	107	6	2	995
19	8	34	131	107	897
20	90	162	23	5	897
21	7	11	104	158	973
22	5	4	144	127	446
23	6	33	154	87	882
24	5	0	114	161	991
25	141	130	8	1	971
26	214	62	4	0	1050
27	111	141	27	1	922
28	62	123	72	23	784
29	161	115	3	1	996
30	126	112	38	4	920
TOTAL PERSONAS ENCUESTADAS					280

No. PREGUNTA	ESTADO DE LA ENCUESTA
1	94%
2	96%
3	95%
4	77%
5	95%
6	93%
7	67%
8	90%
9	85%
10	54%
11	87%
12	86%
13	85%
14	83%
15	87%
16	88%
17	85%
18	89%
19	80%
20	80%
21	87%
22	40%
23	79%
24	88%
25	87%
26	94%
27	82%
28	70%
29	89%
30	82%

Detalle de Respuestas a cada Pregunta

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](#)

● Totalmente de Acuerdo	222
● De Acuerdo	55
● En Desacuerdo	2
● Totalmente en Desacuerdo	1



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

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	238
● De Acuerdo	41
● En Desacuerdo	0
● Totalmente en Desacuerdo	1



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

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

[Más detalles](#) [Información](#)

● Totalmente de Acuerdo	231
● De Acuerdo	48
● En Desacuerdo	0
● Totalmente en Desacuerdo	1



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](#) [Información](#)

● Totalmente de Acuerdo	28
● De Acuerdo	21
● En Desacuerdo	133
● Totalmente en Desacuerdo	98



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](#)

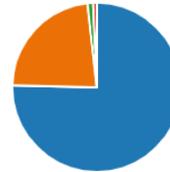
● Totalmente de Acuerdo	225
● De Acuerdo	54
● En Desacuerdo	0
● Totalmente en Desacuerdo	1



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	211
● De Acuerdo	64
● En Desacuerdo	3
● Totalmente en Desacuerdo	2



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	38
● De Acuerdo	123
● En Desacuerdo	107
● Totalmente en Desacuerdo	12



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

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	185
● De Acuerdo	77
● En Desacuerdo	17
● Totalmente en Desacuerdo	1



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	156
● De Acuerdo	87
● En Desacuerdo	29
● Totalmente en Desacuerdo	8



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](#)

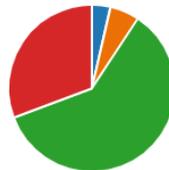
● Totalmente de Acuerdo	46
● De Acuerdo	45
● En Desacuerdo	92
● Totalmente en Desacuerdo	97



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	10
● De Acuerdo	16
● En Desacuerdo	168
● Totalmente en Desacuerdo	86



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	140
● De Acuerdo	128
● En Desacuerdo	11
● Totalmente en Desacuerdo	1

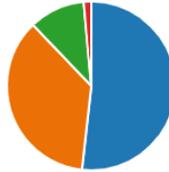


ADRES	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

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	145
● De Acuerdo	101
● En Desacuerdo	30
● Totalmente en Desacuerdo	4



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](#)

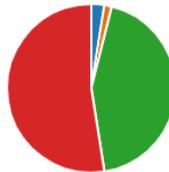
● Totalmente de Acuerdo	119
● De Acuerdo	134
● En Desacuerdo	23
● Totalmente en Desacuerdo	4



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](#)

● Totalmente de Acuerdo	7
● De Acuerdo	4
● En Desacuerdo	122
● Totalmente en Desacuerdo	147



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](#)

[Información](#)

● Totalmente de Acuerdo	104
● De Acuerdo	161
● En Desacuerdo	15
● 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](#)

● Totalmente de Acuerdo	10
● De Acuerdo	7
● En Desacuerdo	126
● Totalmente en Desacuerdo	137

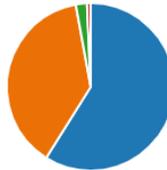


ADRES	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	3
			Fecha:	20/05/2022

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](#)

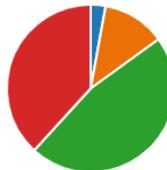
● Totalmente de Acuerdo	165
● De Acuerdo	107
● En Desacuerdo	6
● Totalmente en Desacuerdo	2



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](#)

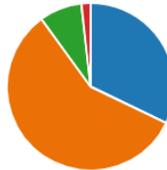
● Totalmente de Acuerdo	8
● De Acuerdo	34
● En Desacuerdo	131
● Totalmente en Desacuerdo	107



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](#) [Información](#)

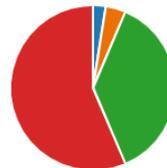
● Totalmente de Acuerdo	90
● De Acuerdo	162
● En Desacuerdo	23
● Totalmente en Desacuerdo	5



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](#)

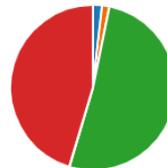
● Totalmente de Acuerdo	7
● De Acuerdo	11
● En Desacuerdo	104
● Totalmente en Desacuerdo	158



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 publico 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	5
● De Acuerdo	4
● En Desacuerdo	144
● Totalmente en Desacuerdo	127



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

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](#)

[Información](#)

● Totalmente de Acuerdo	6
● De Acuerdo	33
● En Desacuerdo	154
● Totalmente en Desacuerdo	87

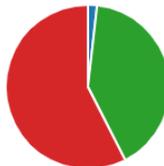


25. Siempre que sea eficiente, no es tan grave que un servidor público tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo. ¿Estaría de acuerdo con esta práctica?

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Totalmente de Acuerdo	5
● De Acuerdo	0
● En Desacuerdo	114
● Totalmente en Desacuerdo	161



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	141
● De Acuerdo	130
● En Desacuerdo	8
● Totalmente en Desacuerdo	1



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	214
● De Acuerdo	62
● En Desacuerdo	4
● Totalmente en Desacuerdo	0



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	111
● De Acuerdo	141
● En Desacuerdo	27
● Totalmente en Desacuerdo	1



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

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	62
● De Acuerdo	123
● En Desacuerdo	72
● 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	161
● De Acuerdo	115
● En Desacuerdo	3
● Totalmente en Desacuerdo	1

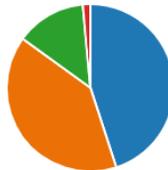


31. Considera que, un servidor público no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo.

[Más detalles](#)

[Información](#)

● Totalmente de Acuerdo	126
● De Acuerdo	112
● En Desacuerdo	38
● Totalmente en Desacuerdo	4



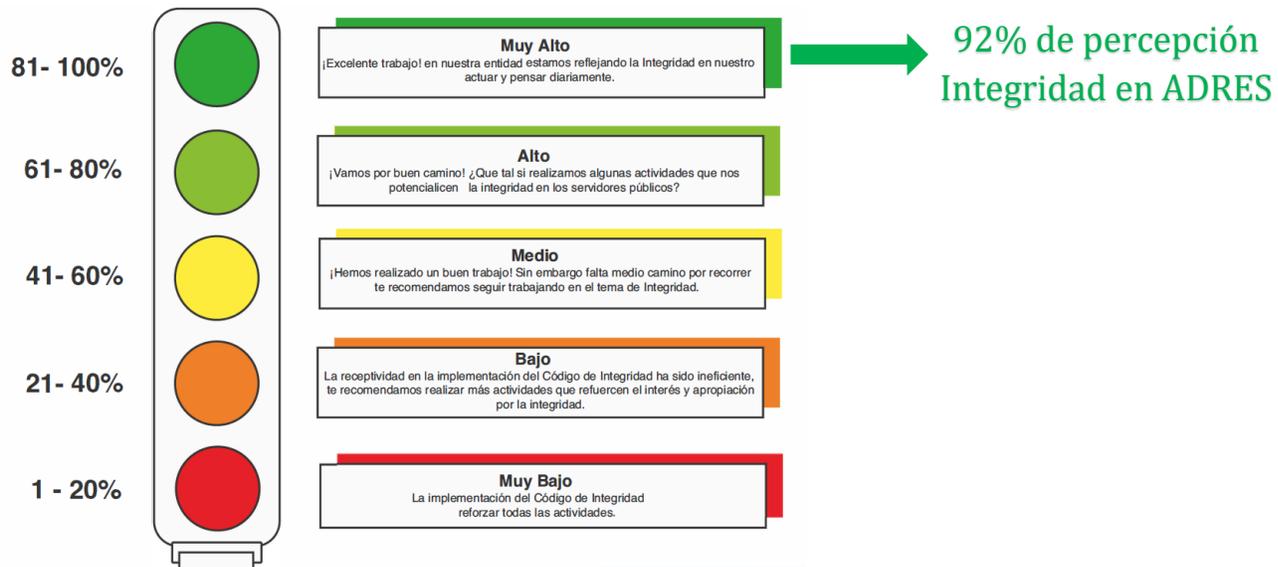
Ponderados los resultados del año 2023 y comparados con el 2022, 2021 y 2020 en el formato Análisis de Encuesta DAFP, se obtienen los siguientes datos generales:

INDICADOR	ESTADO DE LA ENCUESTA 2020	ESTADO DE LA ENCUESTA 2021	ESTADO DE LA ENCUESTA 2022	ESTADO DE LA ENCUESTA 2023	
1 CÓDIGO DE INTEGRIDAD	91%	91%	91%	92%	↑
2 HONESTIDAD	81%	81%	76%	78%	↑
3 RESPETO	86%	86%	85%	85%	▬
4 COMPROMISO	84%	83%	83%	84%	↑
5 DILIGENCIA	76%	76%	75%	76%	↑
6 JUSTICIA	86%	86%	81%	83%	↑

Se observa un pequeño aumento del año 2023 con respecto al año 2022 en los indicadores, y es notable que los valores asociados a "**HONESTIDAD y DILIGENCIA**" continúan con la percepción más baja entre los funcionarios.

En cuanto al porcentaje del "**Código de Integridad**", se mantiene constante en un **92%**, lo que sugiere que la ADRES conserva un nivel elevado de percepción en integridad, respaldado por un Código que se posiciona como una herramienta idónea para orientar el pensamiento y la acción en la organización.

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



Los porcentajes, “Honestidad - Respeto - Compromiso - Diligencia - Justicia” fueron analizados en la siguiente matriz:

CÓDIGO DE INTEGRIDAD	INTEGRIDAD					Diligencia Honestidad
	1 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%	
81 - 100%	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 potencialicen la integridad en los servidores públicos?	Muy Alto Reforzamos la integridad en los servidores públicos y personal	Respeto Compromiso Justicia
61 - 80%	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.	Alto ¡Vamos por buen camino!	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?	
41 - 60%	Debemos realizar actividades que generen apropiación por el código de integridad	Debemos realizar actividades que refuercen las buenas prácticas de la integridad	Medio 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	
21 - 40%	Tenemos que reforzar totalmente del Código de integridad y las buenas prácticas.	Bajo 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.	
1 - 20%	Muy Bajo 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.	

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

3. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados de apropiación de los valores del Código de Integralidad del año 2023 en la ADRES, **Honestidad (78%), Respeto (85%), Compromiso (84%), Diligencia (76%) y Justicia (83%)**, se recomienda:

- Revisar las razones detrás de la percepción más baja en "HONESTIDAD y DILIGENCIA".
- Realizar encuestas o entrevistas para comprender las áreas específicas donde se percibe que hay oportunidades de mejora. **Se adjunta Matriz de respuestas FORMS.**
- Diseñar e implementar programas de sensibilización sobre los valores de "HONESTIDAD y DILIGENCIA". Incluir capacitaciones, sesiones informativas y actividades que refuercen la importancia de estos valores en la cultura organizacional.
- Desarrollar e implementar acciones correctivas específicas para abordar las áreas identificadas con baja percepción. Estas acciones podrían incluir cambios en las políticas, comunicación interna mejorada o reconocimientos para fomentar comportamientos deseables.
- Implementar un sistema de reconocimiento para aquellos funcionarios que ejemplifiquen los valores de "HONESTIDAD y DILIGENCIA". Esto puede incluir reconocimientos formales y menciones en reuniones.

4. RESPONSABLES DE LA AUDITORÍA

Nombre	Firma	Proceso	ROLES Y RESPONSABILIDADES (Auditor líder, Auditado, Auditor, Observador, Jefe OCI)
LIZETH LAMPREA MENDEZ		CEGE	AUDITOR

Fecha de revisión: enero 19 de 2024.

Fecha de Aprobación: enero 19 de 2024.

Cordialmente,


 Firmado Digitalmente por
CÉSAR JOAQUÍN SOPÓ SEGURA.
 Asesor encargado de la OCI

Elaboró: (Lizeth Lamprea)

ANEXOS. Matriz de respuestas FORMS.

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

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 ajusto 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