

	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:	27	Mes:	11	Año:	2024
-------------------------------------	-------------	----	-------------	----	-------------	------

Nombre del Seguimiento	Test de Percepción de Integridad - Código de Integridad
Objetivo del Seguimiento	Medir la apropiación e impacto de los "Valores del Servicio Público" en la cotidianidad de los servidores públicos.
Alcance del Seguimiento	Medir en una muestra del 19 al 25 de noviembre del 2024, la implementación del Código y las actividades contenidas en la caja de herramientas, en el cual se elabore un test de percepción, con los cuales se analizará la apropiación del Código de Integridad mostrando la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros, de sus jefes, de él mismo y de su Entidad en general.
Normatividad	<ul style="list-style-type: none"> • Valores del Servicio Público Código de Integridad • Ley 1952 de 2019, artículo 44 del Código General Disciplinario señala: "Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o su socio o socios de hecho o de derecho. Cuando el interés general, propio de la función pública, entre en conflicto con un interés particular y directo del servidor público deberá declararse impedido. • Ley 2013 de 2019 y Decreto 830 de 2021 normas dirigidas las a la servidoras y servidores públicos de altos cargos del Estado, contratistas y demás sujetos obligados para que declaren sus bienes y rentas e impuesto sobre la renta y complementarios y registren sus conflictos de interés. También para que se registren e identifiquen las Personas Expuestas Políticamente – PEP. • Ley 2016 de 2020 Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones. • Ley 2195 de 2022 "Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción y se dictan otras disposiciones". - Artículo 1. objeto de la ley. La presente Ley tiene por Objeto adoptar disposiciones tendientes a prevenir los actos de corrupción, a reforzar la articulación y coordinación de las Entidades del Estado y a recuperar los daños ocasionados por dichos actos con el fin de asegurar promover la cultura de la legalidad e integridad y recuperar la confianza ciudadana y el respeto por lo público. • Ministerio de Salud y Protección Social, - ASIS07 Política-sectorial-de-transparencia-e-integridad.pdf • Código de Integridad de Marzo 2018, Antecedentes, Construcción Y Propuestas Para Su Implementación, Función Pública. • Resolución número 738 de 2018.pdf, por medio del cual se adopta el código de Integridad del Servicio Público Colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en la Administradora de Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES y se adoptan otros valores institucionales.

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

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 cinco (5) valores propuestos por el DAFP, utilizando seis (6) indicadores de percepción. El test contiene treinta (30) preguntas adaptadas a situaciones cotidianas de trabajo y enfocadas en integridad.

MEDICIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD - INDICADORES DE PERCEPCIÓN

Con respecto a lo anterior, para reforzar la cultura de integridad en los servidores públicos, y con ello, afianzar el Código de Integridad en la ADRES, se implementó una medida de seguimiento y control que fuera oportuna y objetiva a las acciones sugeridas como buenas prácticas.

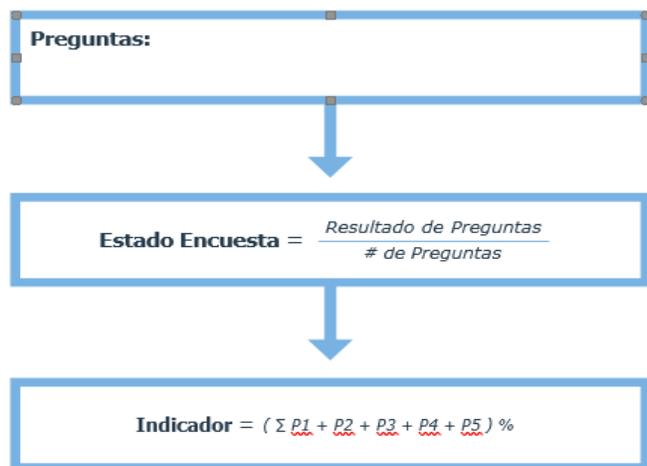
De acuerdo con lo anterior se presenta lo siguiente:

- Indicadores de percepción de integridad en el comportamiento de los servidores públicos:

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%
		2.5	4%
Compromiso	20%	3.1	4%
		3.2	4%
		3.3	4%

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

Indicador	Peso Relativo	Preguntas	Peso Relativo
		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.

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.

Resultados
1 - 20% No hay implementación
21 - 40% Receptividad ineficiente

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

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.

41 - 60% Reforzar algunas actividades
61 - 80% Apropiación adecuada
> 80% Código apropiado como herramienta para pensar y actuar

1. CONCLUSIONES

El Test de percepción a través de FORMS estuvo disponible a todos los Servidores Públicos y Contratistas de la ADRES desde el 19 al 25 de noviembre de 2024.

Tabla 1. Resultados por Dependencia

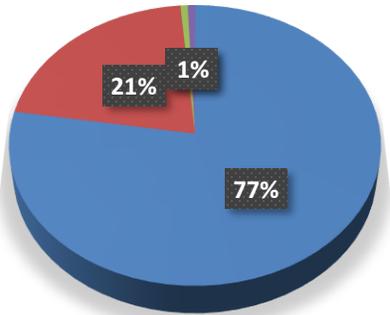
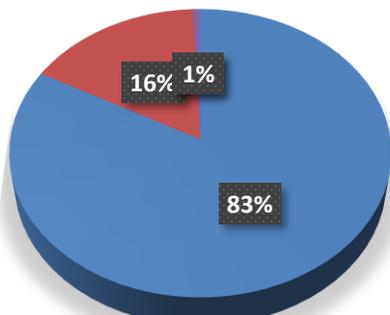
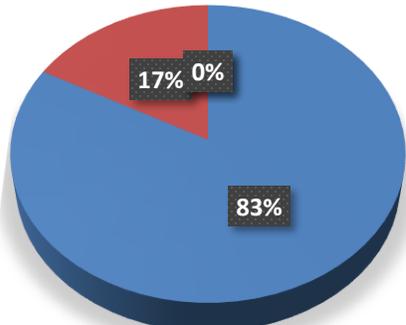
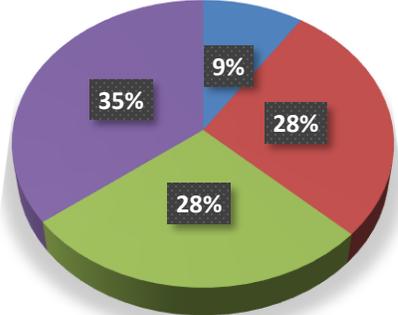
Etiquetas de fila	Cuenta de Dependencia
Dirección Administrativa Y Financiera	13
Dirección De Gestión De Los Recursos Financieros De Salud	10
Dirección De Gestión De Tecnologías de Información Y Comunicaciones	16
Dirección De Otras Prestaciones	64
Dirección General	2
Oficina Asesora De Planeación Y Control De Riesgos	9
Oficina Asesora Jurídica	18
Oficina De Control Interno	5
Subdirección de Garantías	3
Subdirección De Liquidaciones Del Aseguramiento	7
Total general	147

Participantes: Se conto con 147 Servidores Públicos y contratistas de la ADRES que diligenciaron la encuesta Test de Percepción – Código de Integridad.

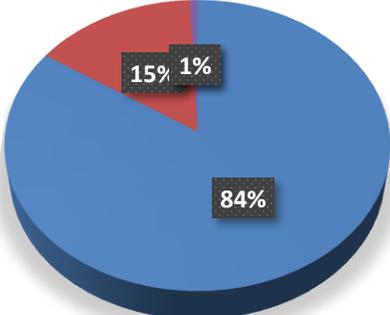
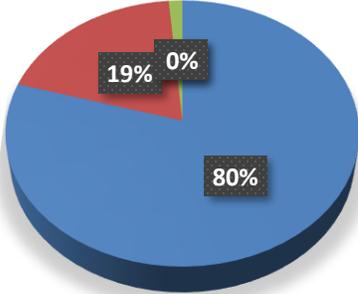
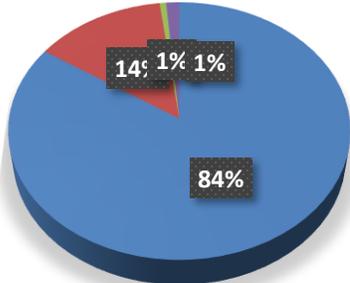
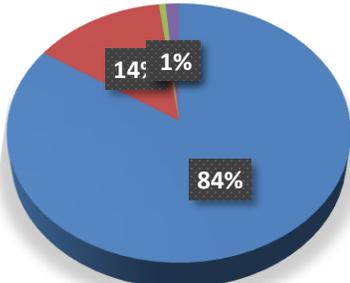
A continuación, se realiza el detalle de cada una de las respuestas a las 30 preguntas:

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

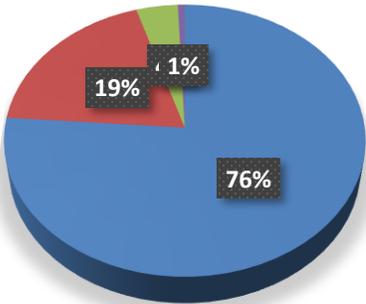
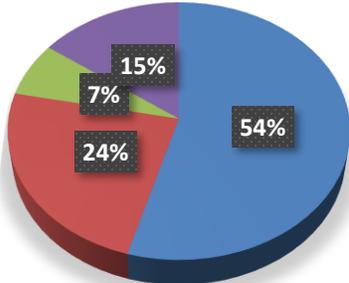
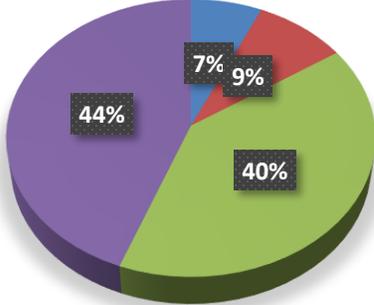
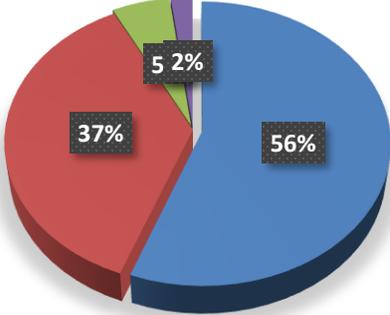
Tabla 2. Estado de la Encuesta

No.	Pregunta	Resultado por Pregunta	Estado de la Encuesta
1	Me motiva servir a la sociedad y a mi país, tengo claro que mi trabajo es una vocación y no una forma rápida de resolver mis problemas económicos:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	94%
2	Cuando decidí ser servidora o servidor público (o contratista), me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi Entidad:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	95%
3	Como servidora o servidor público (o contratista) he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	96%
4	Como servidora o servidor público (o contratista) he aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si está bien o mal para mi Entidad y la sociedad:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	94%

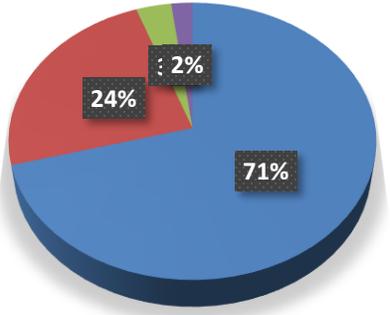
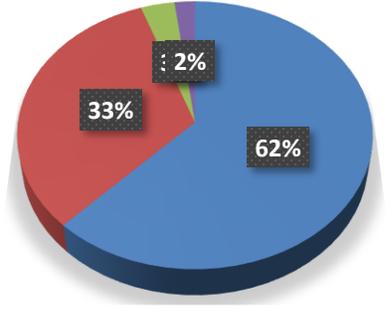
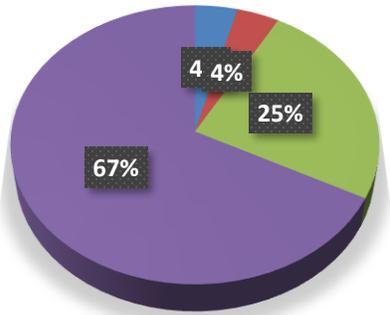
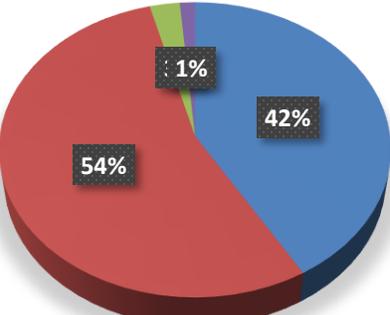
	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022

No.	Pregunta	Resultado por Pregunta	Estado de la Encuesta
5	Como servidora o servidor público (o contratista) doy lo mejor de mí todos los días pues tengo claro que represento a mi país frente a cualquier persona o empresa:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	96%
6	Una servidora o servidor público (o contratista) tiene claro que es referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo que debe esforzarse por resolver todos los problemas personales o profesionales de forma transparente:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	95%
7	En las Entidades del sector público, las servidoras y los servidores (o contratistas) han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	76%
8	Una servidora o servidor público (o contratista) no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consiente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	95%

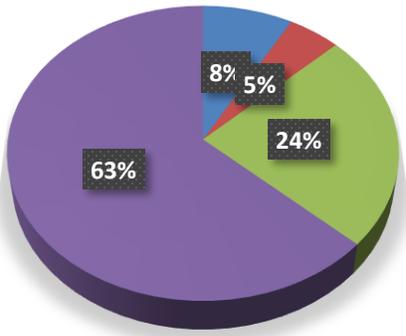
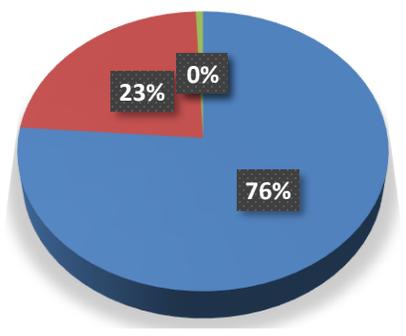
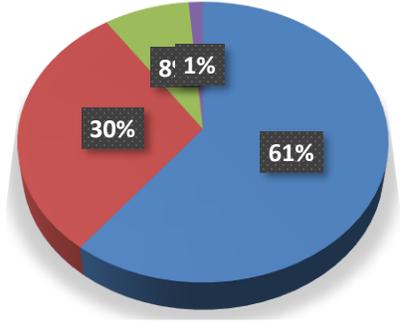
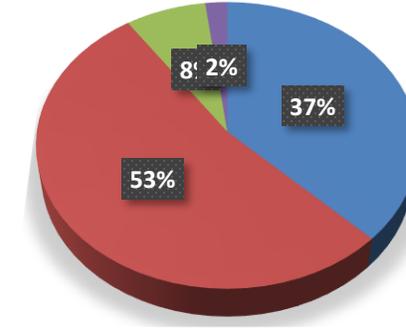
	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022

No.	Pregunta	Resultado por Pregunta	Estado de la Encuesta
9	Una servidora o servidor público (o contratista) 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:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	93%
10	Es pertinente que una abogada o abogado que ingresará a un alto cargo del Estado decida informar sobre los clientes con quienes ha tenido relación y ha recibido honorarios por trabajos de consultoría	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	79%
11	Una servidora o servidor público (o contratista) conoce que, cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debe ignorarlos y no ayuda...	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	79%
12	Cuando una persona daña bienes públicos, una servidora o servidor público (o contratista) tiene como obligación corregir o llamar la atención de esa persona, pues los recursos destinados a estos bienes son de todos los ciudadanos:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	87%

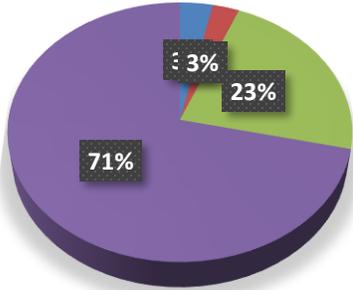
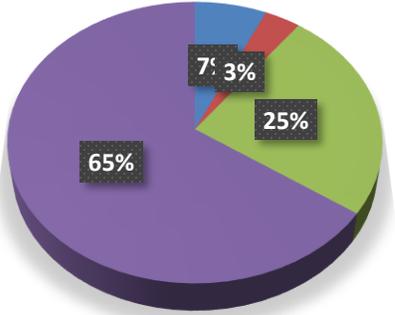
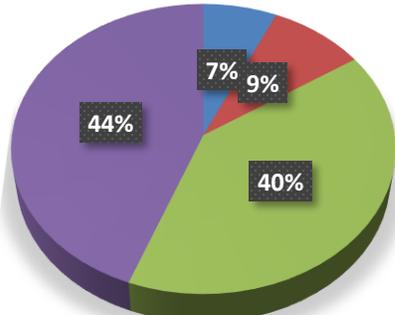
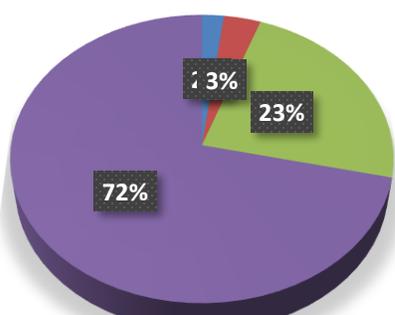
	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022

No.	Pregunta	Resultado por Pregunta	Estado de la Encuesta
13	Las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social u otras situaciones:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	91%
14	Una servidora o servidor público (o contratista) 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:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	89%
15	Para ser responsable de sus actos, una servidora o servidor público (o contratista) debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	89%
16	Cuando existe un trabajo urgente y una servidora o servidor público (o contratista) ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, pues la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	87%

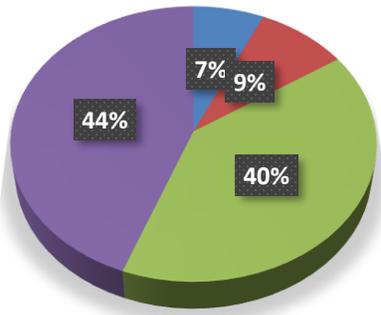
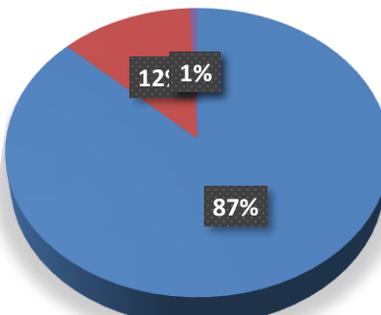
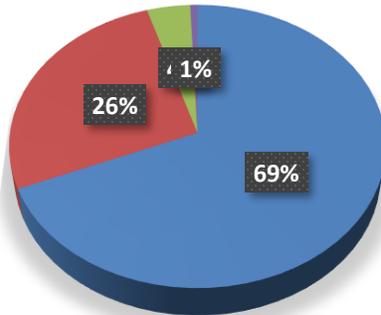
	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022

No.	Pregunta	Resultado por Pregunta	Estado de la Encuesta
17	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 servidora o servidor público (o contratista), él argumenta que está actuando como lo haría el resto de la sociedad:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	86%
18	Cuando una servidora o servidor público (o contratista) 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:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	94%
19	Una servidora o servidor público (o contratista), frente a una situación que implica un dilema ético, debe contrastar los valores y conductas establecidas en el código de integridad de su Entidad, por encima de consideraciones personales:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	38%
20	Una servidora o servidor público (o contratista) debe proponerle a su nuevo jefe algunos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus obligaciones han sido rezagadas desde que él ingreso a la Entidad:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	81%

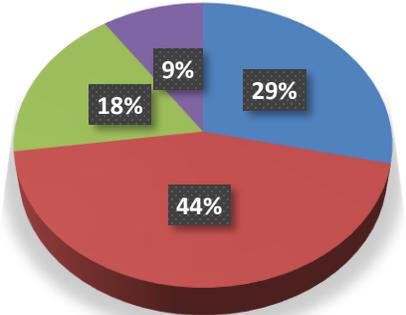
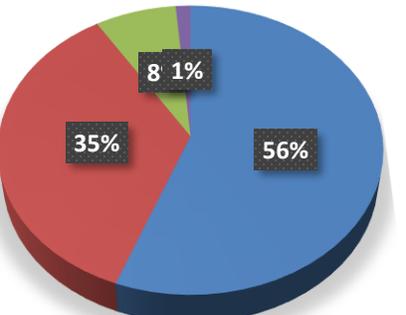
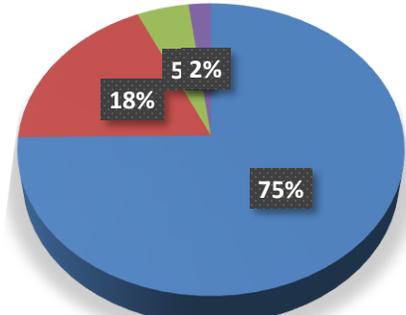
	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022

No.	Pregunta	Resultado por Pregunta	Estado de la Encuesta
21	Una servidora o servidor público (o contratista) 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:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	90%
22	Cuando una servidora o servidor público (o contratista) comisiona regularmente y nota que el valor de sus viáticos es mayor a los gastos que tiene en territorio, debe hospedarse y comer en lugares más costosos con el fin de gastar todos los recursos que le han destinado:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	37%
23	En la reunión semanal de su grupo, el jefe ha notado que uno de sus servidores (o contratistas) 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:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	80%
24	Siempre que sea eficiente, no es tan grave que una servidora o servidor público (o contratista) tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	91%

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

No.	Pregunta	Resultado por Pregunta	Estado de la Encuesta
25	Cuando una servidora servidor público (o contratista) es desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia. Así no olvidará ninguna de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	89%
26	En su trabajo diario, las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) deben darles un trato igualitario a todos sus compañeros:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	96%
27	Una servidora o servidor público (o contratista) conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	91%

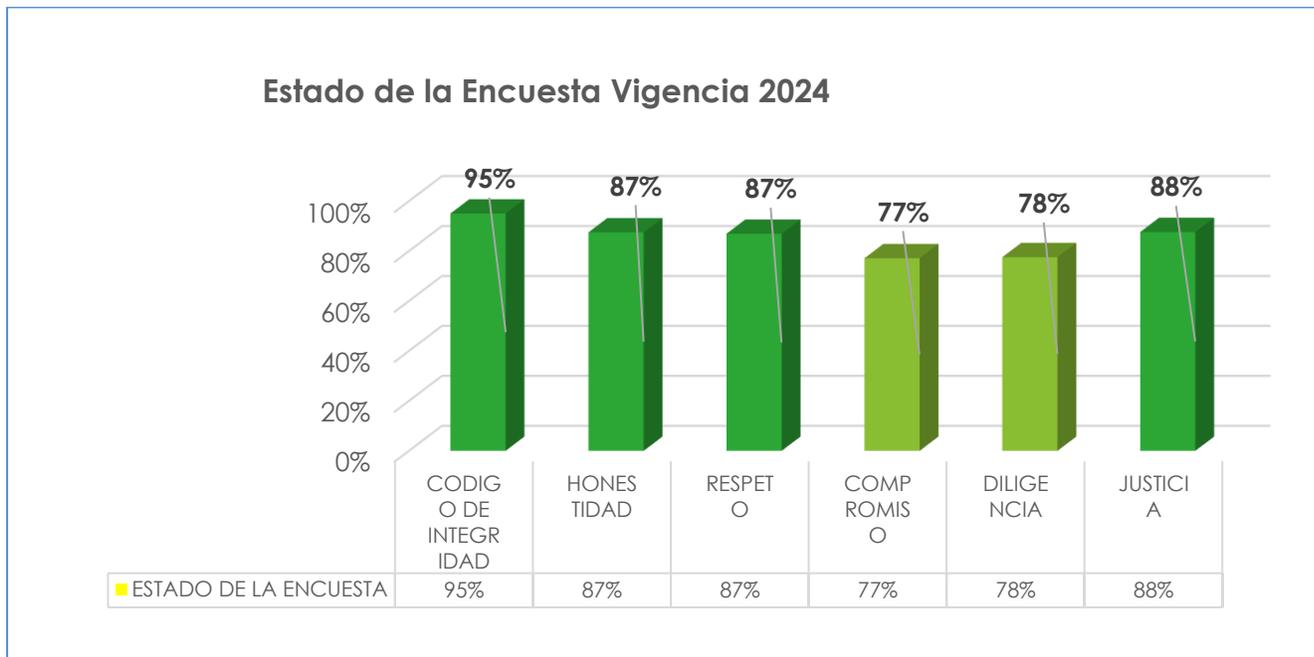
	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Fecha:	20/05/2022

No.	Pregunta	Resultado por Pregunta	Estado de la Encuesta
28	En todas las Entidades del Estado, la meritocracia se ha convertido en la práctica concurrente para la contratación de personal:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	73%
29	Las servidoras y los servidores públicos (o contratistas) son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, brindan las mismas oportunidades a todas las personas:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	86%
30	Una servidora o servidor público (o contratista) no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo:	 <ul style="list-style-type: none"> ■ Totalmente de Acuerdo ■ De Acuerdo ■ En Desacuerdo ■ Totalmente en Desacuerdo 	91%

Una vez culminado el proceso con el archivo Formato análisis de la encuesta, según la **tabla 1**, se presenta el resultado de los indicadores obtenidos con respecto a cada uno de los cinco (5) valores en el servicio público frente a la Entidad así:

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

Ilustración 1. Indicadores - Test de Percepción de Integridad



- **Código de Integridad (95%):**
Conozco el Código de Integridad y apropio los valores y acciones que orientan la integridad de nuestro comportamiento como servidores públicos.
- **Honestidad (87%):**
Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto (87%):**
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.
- **Compromiso (77%):**
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.
- **Diligencia (78%):**
Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia (88%):**
Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

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

A continuación, se presentan los resultados ponderados del año 2024 y comparados con el 2023, 2022 y 2021 en el formato Análisis de Encuesta DAFP, se obtienen los siguientes datos generales:

Tabla 3. Indicador de resultados por año

N°	INDICADOR	ESTADO DE LA ENCUESTA			
		2024	2023	2022	2021
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	95%	92%	91%	91%
2	HONESTIDAD	87%	78%	76%	81%
3	RESPECTO	87%	85%	85%	86%
4	COMPROMISO	77%	87%	83%	83%
5	DILIGENCIA	78%	76%	75%	76%
6	JUSTICIA	88%	83%	81%	86%

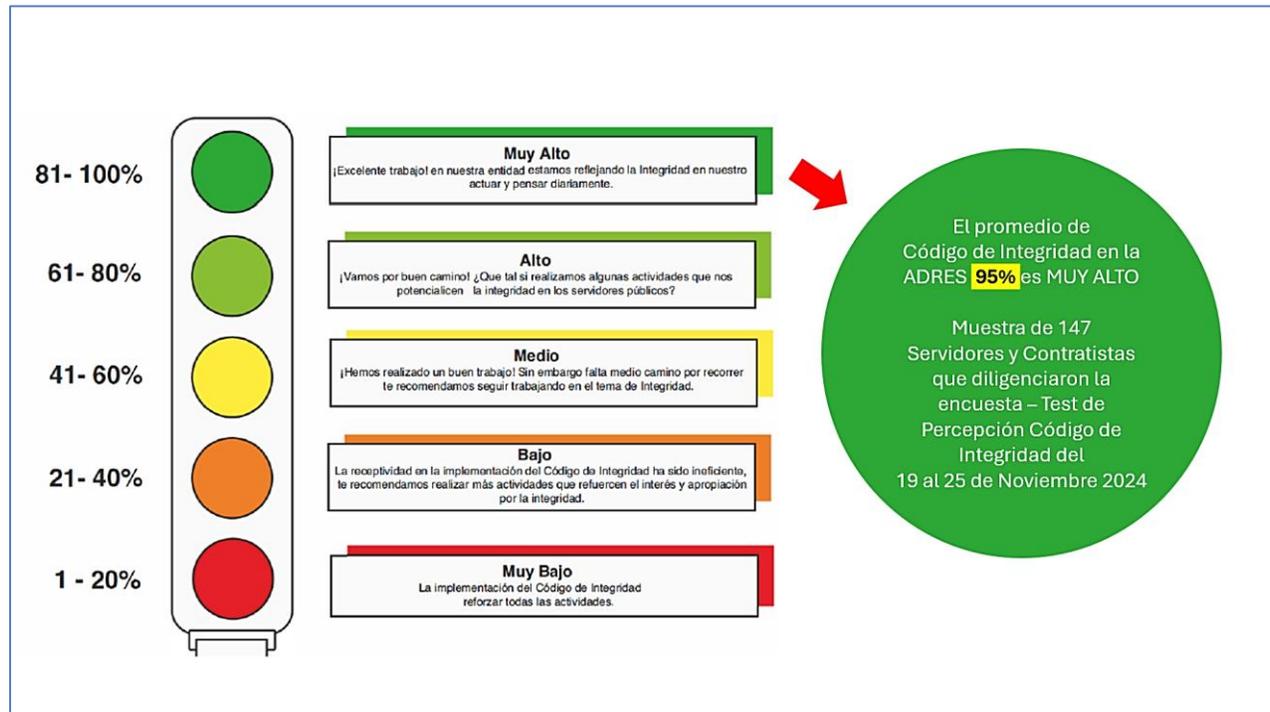
Se observa que para la vigencia 2024 en comparación con los años 2021 al 2023 hay un aumento significativo en sus indicadores. Con respecto al año 2024 el valor "**Compromiso**" bajo en un 10% en comparación con el año anterior. Por otro lado, es notable que el valor "**Diligencia**" continúan con la percepción más baja entre los funcionarios.

En cuanto al porcentaje del **Código de Integridad** del año 2024, se mantiene constante en un **95%**, lo que sugiere a 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.

De acuerdo con el resultado de los indicadores de la **Ilustración 1**, para interpretar estos resultados utilice el archivo fundamentos medición para la caja de herramientas, donde se analiza el nivel alcanzado de la ADRES según **Tabla 3** el cual se encuentra en un nivel **MUY ALTO** de acuerdo con el siguiente semáforo Según **Ilustración 2**:

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

Ilustración 2. Semáforo - Nivel Encuesta de Percepción 95% - MUY ALTA - Código de Integridad - ADRES



CÓDIGO DE INTEGRIDAD	INTEGRIDAD				
	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 ¡Excelente! La integridad la vemos reflejada en nuestro actuar y pensar.
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

2. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta los resultados de apropiación de los valores del Código de Integralidad del año 2023 en la ADRES, **Honestidad (87%), Respeto (87%), Compromiso (77%), Diligencia (78%) y Justicia (88%)**, se recomienda:

- Investigar las razones detrás de la percepción más baja en "Compromiso y Diligencia". Realizar encuestas o entrevistas para comprender las áreas específicas donde se percibe que hay oportunidades de mejora (Se anexa matriz de respuestas)
- 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
- Realizar actividades periódicas de sensibilización que potencialicen los cinco (5) valores del código de percepción "Código de Integridad" Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia en especial el valor "**COMPROMISO**". para el fortalecimiento integral de los servidores públicos de la Entidad.
- Implementar un sistema de reconocimiento para aquellos empleados que ejemplifiquen los valores de "Compromiso y Diligencia". Esto puede incluir reconocimientos formales, menciones en reuniones y recompensas tangibles.
- Se recomienda desarrollar e implementar acciones correctivas y preventivas 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.

3. RESPONSABLES DE LA AUDITORÍA

Nombre	Firma	Proceso	ROLES Y RESPONSABILIDADES (Auditor líder, Auditado, Auditor, Observador, Jefe OCI)
Vivian Iveth Herrera Colmenares		CEGE	Auditora

Fecha de revisión: 10 de noviembre 2024

Fecha de Aprobación: 10 de noviembre 2024

Cordialmente,

DEISY CAROLINA FLOREZ PARDO

Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: Vivian Iveth Herrera Colmenares

Revisó: C.S.S.

ANEXOS: Text de Percepción – Código de Integridad del 19 al 25 de noviembre 2024

	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
			Versión:	3
	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