

<b>ADRES</b>	<b>PROCESO</b>	<b>CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b>	<b>CEGE-FR12</b>
			<b>Versión:</b>	<b>2</b>
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORME DE EVALUACIÓN</b>	<b>Fecha:</b>	<b>25/11/2019</b>

<b>FECHA DE EMISIÓN DEL INFORME</b>	<b>Día:</b> 17	<b>Mes:</b> 11	<b>Año:</b> 2021
-------------------------------------	----------------	----------------	------------------

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

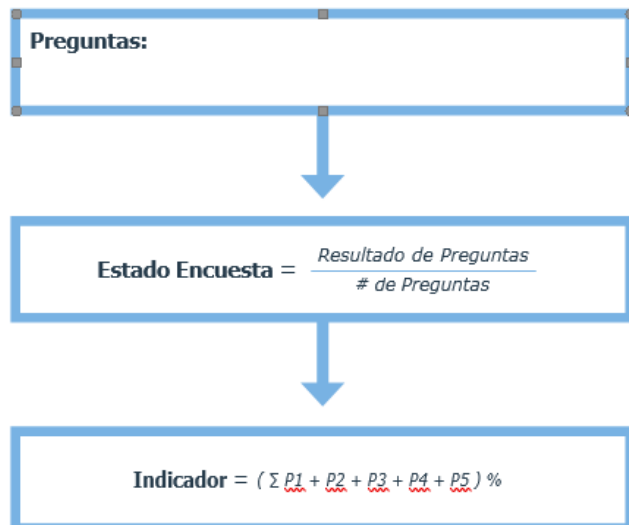
### Indicadores de Percepción

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
<b>Código de Integridad</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>20%</b>
		<b>2</b>	<b>20%</b>
		<b>3</b>	<b>20%</b>
		<b>4</b>	<b>20%</b>
		<b>5</b>	<b>20%</b>
<b>Honestidad</b>	<b>20%</b>	<b>1.1</b>	<b>4%</b>
		<b>1.2</b>	<b>4%</b>
		<b>1.3</b>	<b>4%</b>
		<b>1.4</b>	<b>4%</b>

<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>2</b>
			<b>Fecha:</b>	<b>25/11/2019</b>

		<b>1.5</b>	<b>4%</b>
<b>Respeto</b>	<b>20%</b>	<b>2.1</b>	<b>4%</b>
		<b>2.2</b>	<b>4%</b>
		<b>2.3</b>	<b>4%</b>
		<b>2.4</b>	<b>4%</b>
		<b>2.5</b>	<b>4%</b>
<b>Compromiso</b>	<b>20%</b>	<b>3.1</b>	<b>4%</b>
		<b>3.2</b>	<b>4%</b>
		<b>3.3</b>	<b>4%</b>
		<b>3.4</b>	<b>4%</b>
		<b>3.5</b>	<b>4%</b>
<b>Diligencia</b>	<b>20%</b>	<b>4.1</b>	<b>4%</b>
		<b>4.2</b>	<b>4%</b>
		<b>4.3</b>	<b>4%</b>
		<b>4.4</b>	<b>4%</b>
		<b>4.5</b>	<b>4%</b>
<b>Justicia</b>	<b>20%</b>	<b>5.1</b>	<b>4%</b>
		<b>5.2</b>	<b>4%</b>
		<b>5.3</b>	<b>4%</b>
		<b>5.4</b>	<b>4%</b>
		<b>5.5</b>	<b>4%</b>



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.

<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>2</b>
			<b>Fecha:</b>	<b>25/11/2019</b>

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%**

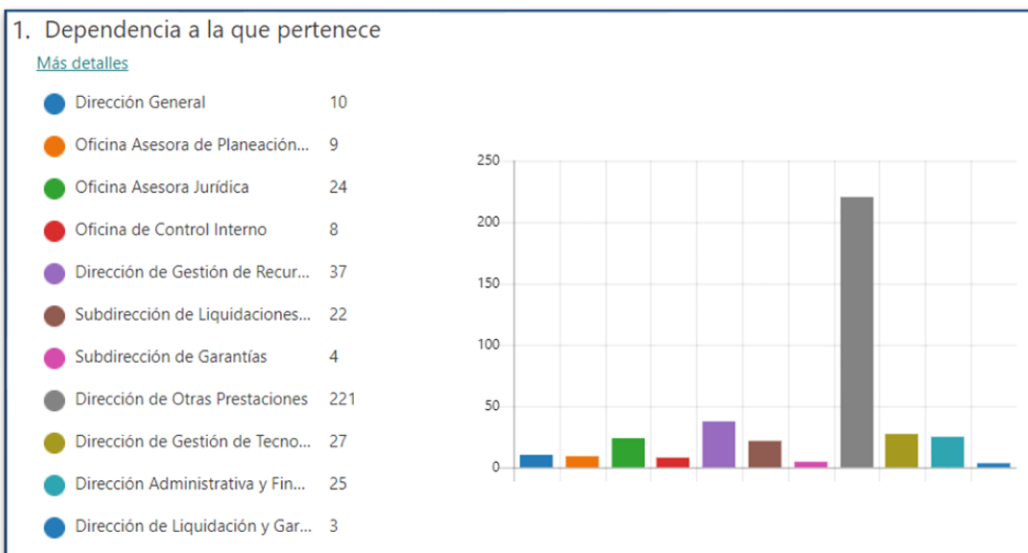
Apropiación adecuada

**> 80%**

Código apropiado como herramienta para pensar y actuar

## 2. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La Encuesta estuvo disponible a todos los Servidores Públicos y contratistas desde el 26 de noviembre al 05 de diciembre de 2021, a través de la plataforma forms.



### Participantes:

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

<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>2</b>
			<b>Fecha:</b>	<b>25/11/2019</b>

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	277	111	1	1	1444	1	93%
2	303	83	2	2	1467	2	94%
3	311	77	2	0	1479	3	95%
4	21	39	179	151	1240	4	79%
5	291	95	4	0	1457	5	93%
6	279	105	5	1	1442	6	92%
7	74	203	102	11	1120	7	72%
8	302	83	4	1	1466	8	94%
9	262	107	14	7	1404	9	90%
10	58	86	127	119	863	10	55%
11	10	18	217	145	1349	11	86%
12	154	204	30	2	1290	12	83%
13	247	118	20	5	1387	13	89%
14	219	156	15	0	1374	14	88%
15	4	11	197	178	1329	15	85%
16	145	218	20	7	1354	16	87%
17	6	13	181	190	1335	17	86%
18	232	140	9	9	1375	18	88%
19	10	66	202	112	1196	19	77%
20	76	273	35	6	1199	20	77%
21	7	11	152	220	1365	21	88%
22	2	4	189	195	595	22	38%
23	9	31	261	89	1210	23	78%
24	4	0	179	207	1369	24	88%
25	198	184	7	1	1359	25	87%
26	290	95	1	4	1451	26	93%
27	231	147	11	1	1388	27	89%
28	82	175	109	24	1095	28	70%
29	232	151	5	2	1393	29	89%
30	262	117	5	6	1415	30	91%

TOTAL PERSONAS ENCUESTADAS	390
----------------------------	-----

### Detalle de Respuestas:

2. 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.

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	277
● De Acuerdo	111
● En Desacuerdo	1
● 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>2</b>
			<b>Fecha:</b>	<b>25/11/2019</b>

3. Cuando decidí ser servidor público, me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi entidad.

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	303
● De Acuerdo	83
● En Desacuerdo	2
● Totalmente en Desacuerdo	2



4. Como servidor público he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita.

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	311
● De Acuerdo	77
● En Desacuerdo	2
● Totalmente en Desacuerdo	0



5. Como servidor público he aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan, sin importar si está bien o mal para mi entidad y la sociedad.

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	21
● De Acuerdo	39
● En Desacuerdo	179
● Totalmente en Desacuerdo	151



6. Como servidor público doy lo mejor de mí todos los días, pues tengo claro que represento a mi país frente a cualquier persona o empresa.

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	291
● De Acuerdo	95
● 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>2</b>
			<b>Fecha:</b>	<b>25/11/2019</b>

7. Un 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](#)

● Totalmente de Acuerdo	279
● De Acuerdo	105
● En Desacuerdo	5
● Totalmente en Desacuerdo	1



8. En las entidades del sector público, los trabajadores han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos.

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	74
● De Acuerdo	203
● En Desacuerdo	102
● Totalmente en Desacuerdo	11



9. 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](#)

● Totalmente de Acuerdo	302
● De Acuerdo	83
● En Desacuerdo	4
● Totalmente en Desacuerdo	1



10. 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](#)

● Totalmente de Acuerdo	262
● De Acuerdo	107
● En Desacuerdo	14
● Totalmente en Desacuerdo	7



<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>2</b>
			<b>Fecha:</b>	<b>25/11/2019</b>

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	58
● De Acuerdo	86
● En Desacuerdo	127
● Totalmente en Desacuerdo	119



12. 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](#)

● Totalmente de Acuerdo	10
● De Acuerdo	18
● En Desacuerdo	217
● Totalmente en Desacuerdo	145



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](#)

● Totalmente de Acuerdo	154
● De Acuerdo	204
● En Desacuerdo	30
● Totalmente en Desacuerdo	2



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	247
● De Acuerdo	118
● En Desacuerdo	20
● Totalmente en Desacuerdo	5



<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>2</b>
			<b>Fecha:</b>	<b>25/11/2019</b>

15. 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](#)

● Totalmente de Acuerdo	219
● De Acuerdo	156
● En Desacuerdo	15
● Totalmente en Desacuerdo	0



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	4
● De Acuerdo	11
● En Desacuerdo	197
● Totalmente en Desacuerdo	178



17. 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](#)

● Totalmente de Acuerdo	145
● De Acuerdo	218
● En Desacuerdo	20
● Totalmente en Desacuerdo	7



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.

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	6
● De Acuerdo	13
● En Desacuerdo	181
● Totalmente en Desacuerdo	190





<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>2</b>
			<b>Fecha:</b>	<b>25/11/2019</b>

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](#)

<span style="color: blue;">●</span> Totalmente de Acuerdo	232
<span style="color: orange;">●</span> De Acuerdo	140
<span style="color: green;">●</span> En Desacuerdo	9
<span style="color: red;">●</span> Totalmente en Desacuerdo	9



20. Un servidor público puede aceptar contratos con terceros, pues considera que esto no afecta su horario laboral.

[Más detalles](#)

<span style="color: blue;">●</span> Totalmente de Acuerdo	10
<span style="color: orange;">●</span> De Acuerdo	66
<span style="color: green;">●</span> En Desacuerdo	202
<span style="color: red;">●</span> Totalmente en Desacuerdo	112



21. 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](#)

<span style="color: blue;">●</span> Totalmente de Acuerdo	76
<span style="color: orange;">●</span> De Acuerdo	273
<span style="color: green;">●</span> En Desacuerdo	35
<span style="color: red;">●</span> Totalmente en Desacuerdo	6



22. 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](#)

<span style="color: blue;">●</span> Totalmente de Acuerdo	7
<span style="color: orange;">●</span> De Acuerdo	11
<span style="color: green;">●</span> En Desacuerdo	152
<span style="color: red;">●</span> Totalmente en Desacuerdo	220



<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>2</b>
			<b>Fecha:</b>	<b>25/11/2019</b>

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.

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	2
● De Acuerdo	4
● En Desacuerdo	189
● Totalmente en Desacuerdo	195



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.

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	9
● De Acuerdo	31
● En Desacuerdo	261
● Totalmente en Desacuerdo	89



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.

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	4
● De Acuerdo	0
● En Desacuerdo	179
● Totalmente en Desacuerdo	207



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.

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	198
● De Acuerdo	184
● En Desacuerdo	7
● 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>2</b>
			<b>Fecha:</b>	<b>25/11/2019</b>

27. En su trabajo diario, los servidores públicos deben darle un trato igualitario a todos sus compañeros.

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	290
● De Acuerdo	95
● En Desacuerdo	1
● Totalmente en Desacuerdo	4



28. Un servidor público conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión.

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	231
● De Acuerdo	147
● En Desacuerdo	11
● Totalmente en Desacuerdo	1



29. 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	82
● De Acuerdo	175
● En Desacuerdo	109
● Totalmente en Desacuerdo	24



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](#)

● Totalmente de Acuerdo	232
● De Acuerdo	151
● En Desacuerdo	5
● 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>2</b>
			<b>Fecha:</b>	<b>25/11/2019</b>

31. Un servidor público no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo.

[Más detalles](#)

● Totalmente de Acuerdo	262
● De Acuerdo	117
● En Desacuerdo	5
● Totalmente en Desacuerdo	6



Ponderados los resultados del año 2021 y comparados con el 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
1	CÓDIGO DE INTEGRIDAD	91%	91%
2	HONESTIDAD	81%	81%
3	RESPECTO	86%	86%
4	COMPROMISO	84%	83% ↓
5	DILIGENCIA	76%	76%
6	JUSTICIA	86%	86%

Comparando las dos vigencias, los resultados a nivel general se mantienen, donde se evidencia que el “Compromiso” bajo 1 punto en la escala y es el resultado de menor percepción nuevamente fue obtenido frente al valor – **Diligencia con 76%**.

El porcentaje “**Código de Integridad**” correspondiente al **91%**, indica 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>2</b>
			<b>Fecha:</b>	<b>25/11/2019</b>



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

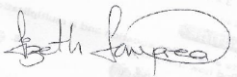
CÓDIGO DE INTEGRIDAD	INTEGRIDAD					Diligencia
	1 -20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%	
<b>81 - 100%</b>	Tenemos claro que es el Código de integridad, incluyámoslo en nuestro día a día.	Todavía nos falta apropiar la integridad.	Reforcemos las buenas practicas de integridad	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores público?	<b>Muy Alto</b> ¡Excelente trabajo! en nuestra entidad estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente.	<b>Honestidad</b> <b>Respeto</b> <b>Compromiso</b> <b>Justicia</b>
<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 potencialicen 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>	Tenemos que reforzar 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.	

<b>ADRES</b>	PROCESO	CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN	Código:	CEGE-FR12
	FORMATO	INFORME DE EVALUACIÓN	Versión:	2
			Fecha:	25/11/2019


La Oficina de Control Interno, exalta la labor realizada por el equipo de implementadores del Código de Integridad en la ADRES, el apoyo a las actividades por parte de la Alta Dirección y el proceso de Comunicaciones, quienes a través de la estrategia “**La Liga de la Integridad**” realizaron publicación de episodios relacionados con los valores, lo que permitió mantener un resultado “**Muy Alto**”, que indica que en nuestra Entidad estamos trabajando bajo los principios del código de integridad en nuestro actuar y pensar diario e invita a revisar los resultados entregados, con el fin de encaminar las nuevas actividades del código, a mejorar la percepción de la “**Diligencia**” al interior de la Entidad.




<b>ADRES</b>	<b>PROCESO</b>	<b>CONTROL Y EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN</b>	<b>Código:</b>	<b>CEGE-FR12</b>
			<b>Versión:</b>	<b>2</b>
	<b>FORMATO</b>	<b>INFORME DE EVALUACIÓN</b>	<b>Fecha:</b>	<b>25/11/2019</b>

<b>3. RESPONSABLES DE LA AUDITORÍA</b>			
<b>Nombre</b>	<b>Firma</b>	<b>Proceso</b>	<b>ROLES Y RESPONSABILIDADES</b>
Lizeth Lamprea Méndez		OCI	<b>Auditor de la OCI</b>

Fecha de Revisión: 17 de noviembre de 2021

Firma 

Fecha de Aprobación: 17 de noviembre de 2021

Firma 

Cordialmente,



**DIEGO HERMANDO SANTACRUZ S.**  
Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró: (Lizeth Lamprea)

**ANEXOS**

**CONTROL DE CAMBIOS**

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>					
<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO</b>	<b>ELABORADO POR:</b>	<b>REVISADO POR:</b>	<b>APROBADO POR:</b>
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