

Auditoría N°		
Fecha		
Día	Mes	Año
11	12	2018

INFORME ENCUESTA PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD Y AUTOCONTROL 2018

Representante de la Auditoría:	Lina María Hincapié Londoño
Auditor Líder:	Lina María Hincapié Londoño
Auditor:	Mario Enrique Ortiz Moreno
Objetivo General	Conocer la percepción que tienen los servidores públicos del Área Metropolitana del Valle de Aburrá, respecto a prácticas éticas, integridad y autocontrol, en el ámbito personal e institucional.
Objetivos Específicos	<ul style="list-style-type: none"> Mostrar los componentes con los cuales se obtuvo la percepción de los funcionarios AMVA respecto a la integridad y autocontrol. Analizar de acuerdo a los resultados de la encuesta como se perciben en la Entidad: la integridad, principios y valores, liderazgo ético de los directivos, relaciones interinstitucionales, construcción de referente ético y la cultura del autocontrol. Obtener conclusiones y formular recomendaciones derivadas del análisis de la encuesta.
Alcance	Servidores públicos con usuario que voluntariamente respondan la encuesta publicada en el SIM.
Fecha de apertura:	28 de Noviembre de 2018
Fecha de cierre:	10 de Diciembre de 2018

ASPECTOS GENERALES

INTRODUCCIÓN:

El ejercicio de servidor público implica actuar bajo el sentido de lo público, para las instituciones y servidores íntegros no basta con adoptar normas e instrumentos técnicos. También es indispensable que los ciudadanos, los servidores y las organizaciones públicas se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias, es decir, para avanzar en el fomento de la integridad pública es imprescindible acompañar y respaldar las políticas públicas formales, técnicas y normativas con un ejercicio comunicativo y pedagógico alternativo que promueva cambios en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos.

ASPECTOS GENERALES

Desde ésta perspectiva, el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, en su Oficina de Auditoria Interna, promueve un ejercicio de consulta de orden cuantitativo, que le permita desde sus competencias, hacer lectura frente a las percepciones que tienen los servidores públicos, sobre la integridad, para proponer acciones de mejora que contribuyan a cualificar su quehacer en el territorio metropolitano.

La encuesta de percepción de la integridad y el autocontrol 2018, nos permite dar un paso en el diagnóstico para formular alternativas de cambio en la cultura organizacional, a la vez posibilita analizar y reflexionar sobre principios, valores y prácticas, a través de los resultados de la percepción de los funcionarios al servicio de la Entidad respecto a los componentes: principios y valores, liderazgo de los directivos en la gestión ética, relaciones de la comunidad y el medio ambiente, relación con otras entidades públicas, construcción y aplicación del referente ético y la cultura del autocontrol.

ASPECTOS PRELIMINARES

Universo de la encuesta:

El universo para la muestra de la encuesta lo constituye el personal vinculado a la planta de cargos de la Entidad y personal de apoyo (contratistas) que en las fechas de aplicación de la encuesta tenían activo usuario y clave para acceder el SIM.

Muestra:

Los funcionarios vinculados a la planta de personal y personal de apoyo (contratistas) que posterior al recibir la encuesta en correo institucional voluntariamente procedieron a diligenciar la encuesta.

PROCEDIMIENTO

- Construcción, socialización y aprobación de la encuesta y su metodología, incluyendo reuniones de trabajo.
- Aviso promocional de la aplicación de la encuesta a través del correo institucional y alta voz.
- Habilitación del aplicativo para diligenciar la encuesta.
- Diligenciamiento de la encuesta.
- Tabulación de la información.
- Clasificación de la información.
- Elaboración y comunicación del informe.
- Publicación del informe.

HERRAMIENTAS Y DOCUMENTOS

- Sistema de Información Metropolitano-SIM
- Intranet
- Programa excel

EJECUCIÓN

1. APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

La Oficina de Auditoría Interna incluyó en su plan de acción 2018 la aplicación de la encuesta “percepción ética y autocontrol”, buscando obtener diagnóstico e insumos para una línea base de redireccionamiento de las estrategias de gestión, que responden a las exigencias del sistema general de control interno y su articulación con el MIPG respecto a temas como la integridad, la ética y el autocontrol.

Con el diseño de la encuesta se buscó respuesta a necesidades de información en aspectos relacionados directamente con el comportamiento de los servidores públicos y su entorno institucional, se contó con acompañamiento de la Subdirección de Planificación Integral (SGC, Planeación Metropolitana e Institucional y Sistemas de Información) y de la Oficina Asesora de Comunicaciones.

La encuesta fue habilitada a los servidores públicos de la Entidad con usuario y clave de acceso al sistema de información, se promocionó por correo electrónico y mensajes de alta voz, utilizando la imagen de la Oficina de Auditoría Interna “Tomas Control – Renueva tu mente. El contenido de la encuesta está dado por 7 componentes y 41 preguntas, a las cuales dio respuesta 110 funcionarios.

1.1. Instrumento:

El instrumento que se utilizó en la recolección de la información necesaria para elaborar el diagnóstico está integrado por un formulario en google, estructurado en torno a siete categorías o módulos de análisis, cada una de las cuales se desagregó en un conjunto de reactivos (afirmaciones), que constituyen una sección específica en el instrumento, a saber:

1. Integridad personal
2. Principios y valores institucionales
3. Liderazgo de los directivos en la gestión ética
4. Relaciones con la comunidad y el medio ambiente
5. Relación con otras entidades públicas
6. Construcción y aplicación del referente ético
7. Cultura del autocontrol

Cada componente está compuesto por un número disímil de afirmaciones, el encuestado cuantifica su identidad con la afirmación respectiva mediante la selección del número en la opción con la que se identifica.

Cuadro No 1: Tabla de valoración cuantitativa de la encuesta

Puntaje	Valoración Cualitativa
5	Muy de acuerdo
4	Más de acuerdo que en desacuerdo
3	Ni en acuerdo ni en desacuerdo
2	Mas en desacuerdo que de acuerdo
1	Muy en Desacuerdo
0	No sabe

Fuente de información: Oficina de Auditoría Interna

1.2. Determinación de la muestra poblacional:

La encuesta fue dirigida a todos los servidores de la Entidad, buscando anonimato y/o encasillamiento por tipo de población u otra consideración. Se consolido la información y se presentó mediante una estrategia interpretativa que permite valorar los resultados y presentarlos en forma clara y comprensible. Visualmente se aplica una valoración cromática según el siguiente código de colores:

Cuadro No 2: Rangos de valoración

DEL	2	AL	3	ROJO	indica una situación severamente crítica en el aspecto evaluado, con vacíos y deficiencias que deben ser atendidas prioritariamente en el Plan de Acción para la Gestión Ética	0%	AL	60%
DEL	3.1	AL	4	AZUL	Se manifiesta en el aspecto evaluado un proceso en desarrollo de aplicación y fortalecimiento, aunque con algunos vacíos y debilidades, dando lugar a la definición de una ALERTA si el porcentaje se ubica en un valor superior 80%. Si los resultados se acercan al límite inferior de 61% se recomienda trabajar dichas problemáticas con cierto énfasis en el Plan de acción para su mejoramiento.	61%	AL	80%
DEL	4.1	AL	5	VERDE	con rango entre 81% y 100%, indica una entidad que en el aspecto evaluado se encuentra en parámetros de excelencia	81	AL	100%

Fuente de información: Oficina de Auditoría Interna

2. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS POR COMPONENTES:

2.1. Integridad personal:

El componente integridad personal evidencia en la escala cromática verde, zona alta de valoración, la cual indica un estado de excelencia, con un puntaje promedio de 4.86 para un valor del 97%, con un puntaje de 5, los reactivos del componente

Integridad personal permitieron conocer como se perciben los funcionarios respecto a valores como la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia y la justicia.

En conclusión los funcionarios del Área Metropolitana del valle de Aburrá nos percibimos íntegros y reconocemos en nosotros sólidos principios y valores de integridad.

Cuadro No 3: Componente integridad personal

PREGUNTAS		RANGO	
		Puntaje	%
1	INTEGRIDAD PERSONAL	4.86	97%
1.1	Para cumplir cabalmente con sus funciones, usted considera que es necesario aplicar principios y valores éticos.	4.93	VERDE
1.2	Actúa siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo sus deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo el interés general.	4.85	
1.3	Reconoce, valora y trata de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, sus títulos o cualquier otra condición.	4.84	
1.4	Es consciente de la importancia de su rol como servidor público y esta en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que se relaciona en sus labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.	4.88	
1.5	Cumple con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a su cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.	4.82	
1.6	Actúa con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.	4.85	

Fuente de información: Oficina de Auditoría Interna

2.2. Principios y Valores Institucionales

Respecto al componente principios y valores institucionales, la encuesta arrojó un puntaje promedio de 3.54, con un valor de 71%, correspondiente a una manifestación donde el aspecto evaluado la Entidad, se encuentra en el proceso de aplicación y fortalecimiento, pero con algunos vacíos y debilidades, con valor de opacidad bastante bajo para el numeral 2.2. **“Los servidores públicos del AMVA reciben o solicitan cualquier tipo de compensación, dádiva obsequio o regalo en la gestión que realiza para el otorgamiento o prorrogación de contratos, licencias, autorizaciones, permisos y concesiones”**, aquí es importante anotar que 52 encuestas equivalentes al 47% marcaron el 0 como respuesta, es decir, NO SABEN, 5 encuestados equivalente al 4.5% marcaron el 5 como respuesta, es decir, MUY DE ACUERDO.

Los numerales 2.4, 2.5 y 2.7, relacionados con aspectos de imagen como atención a usuarios, misión, visión y reporte de hechos de corrupción, se ubican en escala cromática verde en nivel de excelencia. Sin embargo el color predominante es el azul, lo cual denota vacíos y debilidades, dando lugar a la definición de ALERTAS.

Cuadro No 4: Componente Principios y valores Institucionales

PREGUNTAS		RANGO	
		Puntaje	%
2	PRINCIPIOS Y VALORES INSTITUCIONALES	3.54	71%
2.1	Todos los servidores públicos del AMVA aplican principios y valores éticos en el desempeño de sus funciones.	3.33	AZUL
2.2	Los servidores públicos del AMVA reciben o solicitan cualquier tipo de compensación, dádiva obsequio o regalo en la gestión que realiza para el otorgamiento o proroga de contratos, licencias, autorizaciones, permisos y concesiones.	1.03	
2.3	Considera que en la Entidad, los procesos de contratación de bienes y servicios se apegan a los principios de igualdad, selección objetiva, legalidad y transparencia.	3.81	
2.4	Considera que los trámites y servicios que ofrece el AMVA, así como la atención a los usuarios es de forma respetuosa, oportuna, responsable e imparcial.	4.16	
2.5	Conoce el componente institucional de misión, visión, principios y valores, aplicándolos en la función pública.	4.31	
2.6	Considera que en la Entidad se generan lazos colaborativos entre sus servidores y o dependencias o procesos para el cumplimiento de las funciones y competencias institucionales.	3.66	
2.7	En sus labores diarias previene y si es el caso reporta oportunamente los hechos o circunstancias que real o potencialmente puedan involucrar corrupción en la Entidad.	4.50	

Fuente de información: Oficina de Auditoría Interna

2.3. Liderazgo de los directivos en la gestión ética

Este componente arrojó puntaje promedio de 3.97 para una valoración global del componente del 79%, valor que en la escala cromática se encuentra en la zona alta del color azul, la percepción de los servidores considera que el liderazgo de los directivos en la gestión ética manifiesta un proceso en desarrollo de aplicación y fortalecimiento que evidencia vacíos y debilidades dando lugar a la definición de una alerta.

El numeral 3.1. “Se respetan los derechos legales y constitucionales de las personas, incluyendo el derecho a la asociación” presenta un puntaje de 4.3, de lo cual se deduce que el 86% de los funcionarios encuestados perciben respeto por los derechos individuales en la institución.

Cuadro No 5: Componente Liderazgo de los directivos en la gestión ética

PREGUNTAS		RANGO	
		Puntaje	%
3	LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS EN LA GESTIÓN ÉTICA	3.97	79%
3.1	Se respetan los derechos legales y constitucionales de las personas, incluyendo el derecho a la asociación.	4.31	AZUL
3.2	Los responsables de procesos en la Entidad ejercen liderazgo ético, asumen la responsabilidad de formar racional y emocionalmente a su equipo de trabajo identificando valores y objetivos de la organización.	3.85	
3.3	Los directivos y líderes del AMVA priorizan la ética en su agenda y disponen de todas las habilidades y virtudes necesarias para desarrollar un liderazgo efectivo.	3.91	
3.4	Promueven los directivos y líderes de la Entidad la fluidez de la información y el conocimiento en cascada hacia los servidores públicos dinamizando la ejecución de sus funciones.	3.85	
3.5	Los directivos y líderes del AMVA enfrentan los temas estratégicos y al mismo tiempo están atentos a lo que ocurre en la base de la organización, manteniendo el contacto con el trabajo realizado día a día por su equipo.	3.92	

Fuente de información: Oficina de Auditoría Interna

2.4. Relaciones con la comunidad y el medio ambiente

Este componente muestra puntaje promedio de 3.77, generando un valor porcentual promedio del 75% con una zona cromática azul y valores de opacidad dentro del promedio, razón por la cual es importante seguir con la divulgación y promoción de una cultura organizacional que le permita a los funcionarios conocer y ser portadores de la imagen de la Entidad, conociendo y replicando mensajes respecto al impacto social articulada con el medio ambiente.

Cuadro No 6: Componente Relaciones con la comunidad y el medio ambiente

PREGUNTAS		RANGO	
		Puntaje	%
4	RELACIONES CON LA COMUNIDAD Y EL MEDIO AMBIENTE	3.77	75%
4.1	Los ciudadanos y comunidades valoran positivamente los servicios y la atención que presta la Entidad.	3.85	AZUL
4.2	En la Entidad se promueve y garantiza la comunicación de doble vía con la comunidad.	4.01	
4.3	Conoce usted si en atención a la transparencia, el AMVA rinde cuentas en forma periódica a la comunidad sobre la realidad financiera y el cumplimiento de los objetivos sociales.	3.85	
4.4	En la Entidad se aplica una política de excelencia en el servicio y atención a la ciudadanía y comunidades.	3.85	
4.5	Conoce usted sí los proyectos que se ejecutan para mejorar las condiciones de vida de la comunidad han sido diseñados consultando el interés de los beneficiarios.	3.39	
4.6	En la Entidad se aplica una política de ahorro de materiales y de utilización de insumos no contaminantes.	3.53	
4.7	Se tienen políticas ambientales y se aplican prácticas de reciclaje en los procesos internos.	3.75	
4.8	Vela usted, porque los operadores de proyectos de cualquier índole asociados a la Entidad desarrollen prácticas amigables con el medioambiente.	3.76	
4.9	Se desarrollan actividades de formación y capacitación de los servidores públicos hacia el cuidado y protección del medio ambiente.	3.89	

Fuente de información: Oficina de Auditoría Interna

2.5. Relación con Otras Entidades Públicas

La calificación del componente ascendió a 4.07 presentando una valoración del 81% ubicado en la parte baja de la escala cromática verde, el resultado permite evidenciar coordinación, cooperación y articulación con otras entidades públicas, presenta una gestión ética positiva, con un alto cumplimiento y entrega de información a los organismos de control veraz y oportuna. Los valores de opacidad para este componente son adecuados, generándose un resultado de gestión ética positiva, determinada por la calidad en los procesos y una buena relación con las partes interesadas, anotando que el porcentaje disminuye cuando se trata de compartir experiencias con otras entidades, numeral 5.3.

Cuadro No 7: Relación con Otras Entidades Públicas

PREGUNTAS		RANGO	
		Puntaje	%
5	RELACIÓN CON OTRAS ENTIDADES PUBLICAS	4.07	81%
5.1	Se desarrollan acciones de coordinación con aquellas Entidades con las cuales se dan relaciones en el ejercicio de la misión institucional.	4.15	VERDE
5.2	La información que se entrega a otras instituciones es veraz y confiable.	4.31	
5.3	Se comparte con otras entidades públicas las experiencias relevantes en la construcción de unas prácticas transparentes y honestas en el ejercicio de su función.	3.74	
5.4	La información que se entrega a los diferentes organismos de control es veraz y se suministra en forma oportuna.	4.09	

Fuente de información: Oficina de Auditoría Interna

2.6. Construcción y aplicación del referente ético

Este componente en la encuesta arrojó un promedio de 3.38 con valor porcentual del 68%, el más bajo de la encuesta, ubicado en la parte media de la zona cromática azul, con algunos valores de opacidad bajos, donde es importante reformular y desarrollar estrategias de gestión ética que incrementen las prácticas éticas transparentes en los servidores y con la implementación de mecanismos de autocontrol y autorregulación ética. De acuerdo a la escala cromática se manifiesta un proceso en desarrollo de aplicación y fortalecimiento, con vacíos y debilidades, dando lugar a la definición de una ALERTA. Respecto a la pregunta 6.4 “Conoce el código de buen gobierno del AMVA” se ubico en escala cromática roja.

Cuadro No 8: Componente Construcción Y Aplicación Del Referente Ético

PREGUNTAS		RANGO	
		Puntaje	%
6	CONSTRUCCIÓN Y APLICACIÓN DEL REFERENTE ÉTICO	3.38	68%
6.1	Conoce el código de ética de la Entidad.	3.52	AZUL
6.2	Se ha comunicado eficazmente el compromiso de la Dirección hacia la integridad y el comportamiento ético a toda la Entidad, tanto en palabras como en hechos.	3.72	
6.3	Se han puesto en marcha políticas y estrategias de gestión para aplicar el código de ética en todas las dependencias de la Entidad.	3.49	
6.4	Conoce el código buen gobierno del AMVA	2.77	

Fuente de información: Oficina de Auditoría Interna

2.7. Cultura del autocontrol:

El componente de percepción de la cultura del autocontrol reflejo en la encuesta un puntaje promedio de 3.88 y una valoración porcentual del 78%. El componente se ubico en escala cromática azul, no obstante la pregunta 7.4 “la participación de los servidores públicos en la Entidad permite un mejoramiento continuo de la función administrativa” se ubico en escala cromática verde mostrando este aspecto como sobresaliente, de acuerdo a la metodología de la encuesta este componente se ubica en la escala cromática azul.

Cuadro No 9: Componente Cultura del autocontrol

PREGUNTAS		RANGO	
		Puntaje	%
7	CULTURA DEL AUTOCONTROL	3.88	78%
7.1	En el AMVA el proceso de autocontrol permite el mejoramiento continuo de los funcionarios para la verificación y evaluación de los programas y proyectos institucionales.	3.98	3.88
7.2	Se evidencia el compromiso, sentido de pertenencia y la motivación de los servidores de la institución en el ejercicio profesional.	3.93	
7.3	Las capacitaciones (formación para el trabajo) han generado confianza en los servidores de la Entidad para ejercer autocontrol en su actividad laboral.	3.61	
7.4	La participación de los servidores públicos en la Entidad permite un mejoramiento continuo de la función administrativa.	4.05	
7.5	La Entidad cuenta con los mecanismos y prácticas que faciliten el ejercicio del autocontrol.	3.86	
7.6	Se desarrollan acciones orientadas al conocimiento de las normas generales y específicas de la organización, por parte de todos los funcionarios.	3.84	

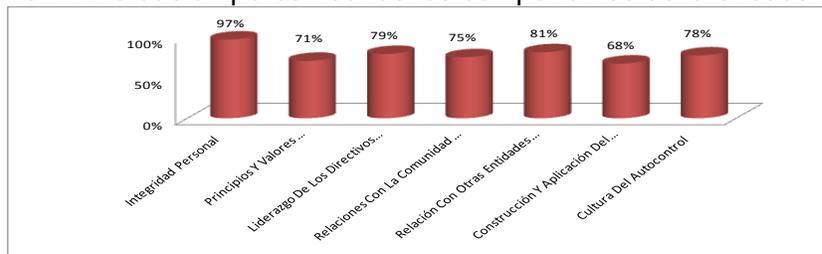
Fuente de información: Oficina de Auditoría Interna

3. Análisis general de la encuesta:

La encuesta contiene 7 componentes mediante la formulación de 41 preguntas, las cuales obtuvieron respuesta de 110 servidores públicos, un (1) componente INTEGRIDAD PERSONAL” se ubico en escala cromática verde, colocando la Entidad en el aspecto evaluado en un rango de excelencia. Seis (6) componentes se ubicaron en escala cromática azul, es decir, los aspectos evaluados evidencian deficiencias y o vacios y deben ser trabajados.

El puntaje más bajo 3.38 con valoración del 78% corresponde al componente “Construcción y aplicación del referente ético”. Este valor se ubica en la parte inferior del área cromática azul, en teoría indica que la ética se percibe con vacios y corresponde a un proceso en construcción y que se deben generar procesos de socialización de aspectos relacionados con la integridad, la ética y los valores institucionales.

Grafico No 1: Evaluación porcentual de los componentes de la encuesta



Cuadro No 10: Componente integridad personal

No	RESUMEN	Rango		
		Puntaje	%	Colorimetria
1	Integridad Personal	4.86	97%	Verde
2	Principios Y Valores Institucionales	3.54	71%	Azul
3	Liderazgo De Los Directivos En La Gestión Ética	3.97	79%	Azul
4	Relaciones Con La Comunidad Y El Medio Ambiente	3.77	75%	Azul
5	Relación Con Otras Entidades Publicas	4.07	81%	Azul
6	Construcción Y Aplicación Del Referente Ético	3.38	68%	Azul
7	Cultura Del Autocontrol	3.88	78%	Azul
	PROMEDIO GENERAL	3.92	78%	Azul

Fuente de información: Oficina de Auditoría Interna

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

1. La percepción de los servidores (componente 1) respecto a la integridad personal se ubica en escala de excelencia. Situación que cambia sustancialmente respecto de aspectos relacionados con los principios y valores institucionales (componente 2). Lo anterior permite percibir que no se genera la suficiente confianza en el entorno interno institucional, situación que amerita recomendar la generación de estrategias que permitan al personal de la Entidad integrarse, conocerse e interactuar buscando conocimiento y compañerismo.
2. El componente 3 "Liderazgo de los directivos en la gestión ética" de acuerdo a la percepción de los servidores públicos de la Entidad, requiere ser fortalecido (numerales 3.2, 3.3, 3.4 y 3.5), por lo tanto es necesario impulsar estrategias fomentando las prácticas que promuevan el trabajo en equipo a todos los niveles, fortaleciendo la concientización responsable frente a lo ético con la intervención de un mayor número de facilitadores que ayuden a dinamizar estas temáticas a corto plazo.
3. Sobre el componente que involucra el medio ambiente (4.6, 4.7, 4.8 y 4.9) se hace necesario que los servidores se empoderen de las campañas ambientales que impulsa la institución. Se recomienda fortalecer la construcción de una cultura direccionada con la promoción del medio ambiente, estableciendo mecanismos de comunicación a todos los niveles y garantizando la aplicación de los valores cívicos que se articulen al desarrollo sostenible.
4. La Entidad cuenta con estrategia y logística para interactuar con la comunidad, sin embargo los servidores públicos que respondieron la encuesta perciben barreras en esa comunicación (4.1, 4.3 y 4.4), son muchas las estrategias para fortalecer la comunicación, no obstante se debe tener conocimiento integral por parte de los funcionarios respecto a los canales de participación ciudadana que ofrece la Entidad, en consecuencia se hace necesario ampliar e intensificar las campañas de difusión de los mismos, de cara a la ciudadanía.
5. El componente 5 "Relación con otras Entidades Públicas" los servidores de la Entidad perciben gestión ética positiva respecto a coordinación, cooperación y articulación con

otras entidades públicas con cumplimiento y entrega de información a los organismos de control. Sin embargo los resultados individuales de la encuesta (5.3) permiten recomendar más articulación con otras Entidades públicas que contribuyan a intercambiar experiencias relevantes en la construcción de prácticas transparentes y honestas en el ejercicio de la función pública.

6. Los resultados del componente 6. “Construcción y aplicación del referente ético” constituyen para el sistema de control interno en general una situación preocupante y una oportunidad de mejora en la construcción de estrategias de percepción de referentes de integridad, para lo cual es necesario trabajar en desarrollar el MIPG, generando, socializando y adoptando el código de integridad (ética) y documentar políticas de buen gobierno que le permitan a los funcionarios percibir el compromiso de la alta dirección hacia la integridad y el comportamiento ético institucional.

7. Autocontrol en el sistema de control interno lo entendemos como la capacidad de cada servidor público para detectar desviaciones y efectuar correctivos en su propio trabajo. El componente “cultura del autocontrol” se clasificó en la encuesta en la escala cromática azul con un valor de 78%, por lo tanto este es un proceso en desarrollo con vacíos y debilidades que da lugar a la definición de una alerta. lo anterior permite plantear la necesidad de revisar las políticas relacionadas con la construcción y ejecución del plan de capacitación creando estrategias que potencialicen a los funcionarios en la formación para el trabajo, aplicar factor multiplicador en transmitir conocimientos como herramienta fundamental en la cultura del autocontrol.

8. La construcción y adopción del código de Integridad ordenado en el MIPG debe contribuir a la formulación de una acción de mejora encaminada a que en la Entidad se desarrolle el proceso de gestión ética permitiendo el empoderamiento del talento humano en la socialización de la misión, visión, principios y valores, se dimensione la cultura del autocontrol como herramienta esencial de la formación para el trabajo y elemento fundamental en el mejoramiento continuo de los servidores públicos y la búsqueda de la excelencia institucional.

FIRMAS

Nombre completo	Responsabilidad	Firma
Lina María Hincapié Londoño	Jefe Oficina	