



OTROS INFORMES DE LA
OFICINA DE CONTROL INTERNO



ALCALDÍA MAYOR DE
BOGOTÁ

Nº INFORME: OCI-2020-032

PROCESO / ACTIVIDAD REALIZADA: Resultados de la Evaluación grado de interiorización Código de Integridad a los colaboradores de TRANSMILENIO S.A.

EQUIPO AUDITOR: Luz Marina Díaz Ramírez – Contratista

RESPONSABLE DEL PROCESO/SUBPROCESO/ACTIVIDAD: Dirección Corporativa

OBJETIVO(S):

- a) Evaluar el grado de Interiorización del código de integridad en los colaboradores de TRANSMILENIO S.A.
- b) Recomendar, si hay lugar, sobre oportunidades de mejora que permitan agregar valor a la actividad de sensibilización y divulgación del código de integridad de la Entidad.
- c) Fomentar al interior de la Entidad, la cultura del autocontrol, así como propiciar el incremento de los resultados del índice del FURAG, a través de la aplicación de la encuesta, llevando a los colaboradores a consultar el código de integridad publicado en la intranet.
- d) Dar cumplimiento a los compromisos adquiridos por la Oficina de Control Interno, registrados en el Plan de Atención al Ciudadano y Anticorrupción 2020, frente a actividades que permitan evaluar el grado de interiorización del código de integridad en la Entidad.

ALCANCE:

El alcance previsto para esta actividad comprende la evaluación del grado de interiorización del código de integridad definido en el cuadernos del Equipo T, para los colaboradores de TRANSMILENIO S.A., el cual se publicó en la intranet de la entidad mediante la siguiente ruta:
<https://transmilenio.sharepoint.com/Documents/Equipo%20T/Valores%20del%20Equipo%20T.pdf?csf=1&e=uGzqKT&cid=916e5d3f-e882-4aa8-a6ca-28ea022388aba>.



OTROS INFORMES DE LA
OFICINA DE CONTROL INTERNO



ALCALDÍA MAYOR DE
BOGOTÁ

El presente documento se realizó a partir del análisis y consolidación de las respuestas emitidas por los colaboradores que diligenciaron la encuesta al código de integridad, diseñada y aplicada por la Oficina de Control Interno a través de la intranet. La encuesta consta de doce (12) preguntas, de las cuales once (11) fueron cerradas y una (1) abierta.

Contamos con el apoyo y colaboración de la Subgerencia de Atención al Ciudadano y Comunicaciones para el periodo de permanencia de la encuesta en la intranet, a fin de que la mayor cantidad posible de colaboradores ingresaran a diligenciarla, la cual inició el 19 de marzo, siendo inactivada por la Oficina de Control Interno, el 27 de mayo de 2020.

Dicha encuesta fue dirigida al total de colaboradores de TRANSMILENIO S.A. activos en el periodo mencionado sin importar su tipo de vinculación (Gerentes Públicos, Trabajadores Oficiales y Contratistas PSP).

CRITERIOS:

- Decreto 1499 de 2017 por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, especialmente Política de Gestión Estratégica de Talento Humano e Integridad que conforman la dimensión de Talento Humano.
- Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano 2019- 2030 guarda directa relación con la Política Pública Distrital de Transparencia, Integridad y No Tolerancia con la Corrupción (Documento CONPES No. 01 de 2019).

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO REALIZADO:

De conformidad con el Plan Anual de Auditorías de la Oficina de Control Interno para la vigencia 2020 y con lo exigido por la normatividad vigente, se diseñó y aplicó una encuesta para conocer Informe N° OCI-2020-0032 Evaluación grado de interiorización del Código de Integridad de TRANSMILENIO S. A.



OTROS INFORMES DE LA
OFICINA DE CONTROL INTERNO



ALCALDÍA MAYOR DE
BOGOTA

el grado de interiorización del código de integridad de TRANSMILENIO S.A. dirigida a todos los colaboradores de la entidad, la descripción de las actividades realizadas se presentan a continuación:

- a) **Diseño de la encuesta:** A partir del contenido del código de integridad publicado en la intranet de la Entidad, se diseñó la encuesta, de modo que se contemplara el 100% de la información contenida en el cuaderno del equipo T. La encuesta fue diseñada a través de formularios Google, con el objetivo de facilitar su diligenciamiento y posterior análisis.
- b) **Revisión y publicación de la encuesta:** una vez diseñada, se realizó reunión con la Subgerencia de Atención al Ciudadano y Comunicaciones, a fin de gestionar la revisión y publicación de la encuesta dirigida al 100% de los colaboradores activos en la Entidad.
- c) **Análisis de datos:** Desactivado el link que permitía el diligenciamiento de la encuesta, el 29 de abril por parte de la Subgerencia de Atención al Ciudadano y Comunicaciones, se procedió a descargar los datos, analizarlos y elaborar el presente documento.
- d) **Definición de recomendaciones:** Surgieron como sugerencias de mejores prácticas y pueden contribuir al mejoramiento de la actividad y fortalecimiento del Sistema de Control Interno de la Entidad.

Como parte de la ejecución del trabajo y en virtud de la mejora continua, se presentan a continuación los resultados:

GENERALIDADES

De acuerdo con los datos arrojados por el formulario Google para la encuesta, se tiene que la misma fue iniciada por 335 personas, pero diligenciada en su totalidad por 332 personas.

Encuestados: De las 332 personas que diligenciaron la encuesta, 5 es decir el 1,5% son Gerentes públicos, 178 es decir el 53,6% son Trabajadores Oficiales y 149 es decir el 44,9% son contratistas PSP.

Informe N° OCI-2020-0032 Evaluación grado de interiorización del Código de Integridad de TRANSMILENIO S. A.

Página 3 de 14



OTROS INFORMES DE LA
OFICINA DE CONTROL INTERNO



ALCALDÍA MAYOR DE
BOGOTÁ

Dependencias: En la tabla número 1, se presenta el total de personas que, por dependencia, diligenciaron la encuesta:

N°	DEPENDENCIA	CANTIDAD DE COLABORADORES POR DEPENDENCIA	CANTIDAD DE COLABORADORES QUE DILIGENCIARON LA ENCUESTA	PORCENTAJE DEL TOTAL DE ENCUESTADOS
1	Gerencia general	3	2	0,6%
2	Subgerencia General	12	0	0 %
3	Subgerencia de Desarrollo de negocios	11	2	0,6%
4	Oficina Asesora de Planeación	12	4	1,2%
5	Oficina de Control Interno	11	11	3,3%
6	Subgerencia Económica	30	14	4,2%
7	Subgerencia Jurídica	40	16	4,8%
8	Dirección de TIC	46	17	5,1%
9	Dirección Técnica de Buses	155	22	6,6%
10	Dirección Técnica de Seguridad	98	24	7,2%
11	Dirección Técnica de Modos Alternativos y E.C.	40	32	9,6%
12	Subgerencia técnica y de Servicios	139	33	9,9%
13	Subgerencia de Atención al Ciudadano y Comunicaciones	100	41	12,3%
14	Dirección Corporativa	75	44	13,5%
15	Dirección Técnica de BRT	163	70	21,1%
TOTAL		933	332	100%

Tabla 1. Fuente 1: Encuesta “Interiorización Código Integridad TRANSMILENIO S.A.”, formularios Google a través de la ruta: https://docs.google.com/forms/d/1QW24NNHs9pn3I_Avy3e0RKlwWKcnEShCVtR-l6yN8yc/edit#responses, mediante el cual fue Informe N° OCI-2020-0032 Evaluación grado de interiorización del Código de Integridad de TRANSMILENIO S. A.



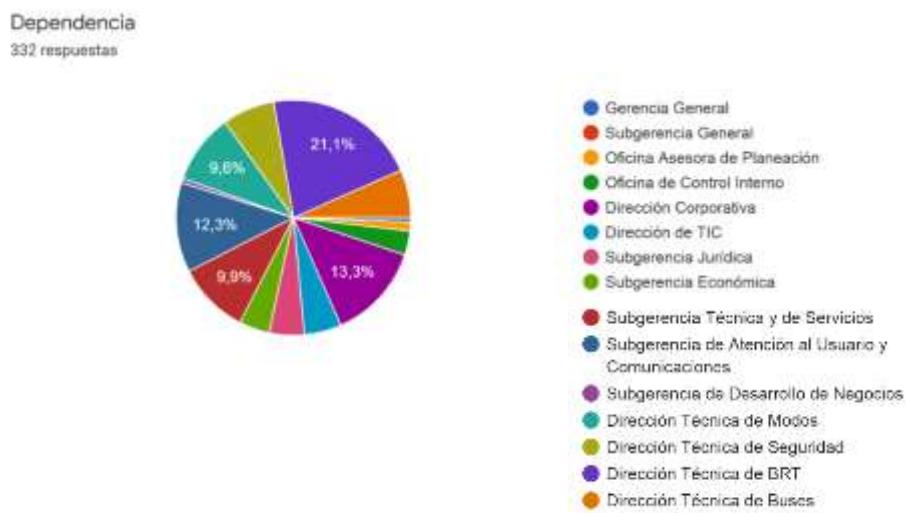
OTROS INFORMES DE LA OFICINA DE CONTROL INTERNO



ALCALDÍA MAYOR DE
BOGOTÁ

aplicada la encuesta. **Fuente 2:** Listado de empleados públicos, trabajadores oficiales y contratistas de PSP, emitido por el DASC al 31 de mayo de 2020.

A continuación, se presenta la gráfica arrojada por el formulario con el resultado de lo enunciado:



Fuente: Encuesta “Interiorización Código Integridad TRANSMILENIO S.A.”, formularios Google a través de la ruta: https://docs.google.com/forms/d/1QW24NNHs9pn3I_Avy3e0RKlwWKcnEShCVtR-l6yN8yc/edit#responses, mediante el cual fue aplicada la encuesta.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA

Pregunta Número 1: ¿Conoces el código de Integridad de TRANSMILENIO S.A.?

Si: 301 es decir el 90,1%

No: 31 es decir el 9,3%

Pregunta Número 2: ¿Sabes en dónde consultar el código de integridad de TRANSMILENIO S.A.?

Si: 289 es decir el 87%

Informe N° OCI-2020-0032 Evaluación grado de interiorización del Código de Integridad de TRANSMILENIO S. A.

Página 5 de 14



OTROS INFORMES DE LA
OFICINA DE CONTROL INTERNO



ALCALDÍA MAYOR DE
BOGOTA

No: 43 es decir el 13%.

Pregunta número 3: Selecciona la respuesta correcta. Los siguientes son los valores definidos en el código de Integridad de TRANSMILENIO S.A.

De las cinco (5) opciones planteadas en donde la opción 3 que corresponde a Diligencia, justicia, compromiso, respeto y honestidad, es la correcta, los encuestados contestaron lo siguiente:

- 277 encuestados es decir el 83,4%, contestaron correctamente: Diligencia, justicia, compromiso, respeto y honestidad,
- 40 encuestados, es decir el 12% contestaron equivocadamente: Trabajo en equipo, honestidad, compromiso, respeto y diligencia.
- 6 encuestados, es decir el 1,8% contestaron equivocadamente: Honestidad, sinceridad, compromiso, respeto, diligencia.
- 6 encuestados, es decir el 1,8% contestaron equivocadamente: Diligencia, justicia, compromiso, equidad, honestidad.
- 3 encuestados, es decir el 0,9% contestaron equivocadamente: Diligencia, justicia, compromiso, respeto, buen trato.

Pregunta Número 4: De acuerdo con el cuaderno de valores del Equipo T, selecciona la respuesta correcta para la definición de Honestidad.

De las tres (3) opciones planteadas, en donde la opción correcta corresponde a: “*Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general*”, los encuestados contestaron lo siguiente:



OTROS INFORMES DE LA
OFICINA DE CONTROL INTERNO



ALCALDÍA MAYOR DE
BOGOTÁ

- 282 encuestados, es decir el 84,9% contestaron correctamente: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general.
- 37 encuestados, es decir el 11,1% contestaron equivocadamente: Actúo casi siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud.
- 13 encuestados, es decir el 3,9%, contestaron equivocadamente: Actúo siempre diciendo la verdad, cumpliendo mis deberes al 100%.

Pregunta número 5: De acuerdo con el cuaderno de valores del Equipo T, selecciona la respuesta correcta para la definición de Justicia.

De las tres (3) opciones planteadas, en donde la opción correcta es: “*Actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación*”, los encuestados contestaron lo siguiente:

- 294 es decir el 88,6% contestaron correctamente: Actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- 30 es decir el 9% contestaron equivocadamente: Actúo siempre con imparcialidad, garantizando los derechos a las personas, con igualdad.
- 8 es decir el 2,4% contestaron equivocadamente: Actúo con imparcialidad, obrando y juzgando respetando la verdad, dando a cada uno lo que le corresponde.

Pregunta número 6: De acuerdo con el cuaderno de valores del Equipo T, selecciona la respuesta correcta para la definición de Diligencia.



OTROS INFORMES DE LA
OFICINA DE CONTROL INTERNO



ALCALDÍA MAYOR DE
BOGOTÁ

De las tres (3) opciones planteadas, en donde la opción correcta es: “*Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar los recursos del Estado*”, los encuestados contestaron lo siguiente:

- 299 encuestados, es decir el 90% con su respuesta, evidenciaron entender el concepto frente: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar los recursos del Estado.
- 33 encuestados, es decir el 9,9% contestaron equivocadamente: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo, de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia.

Pregunta número 7: De acuerdo con el cuaderno de valores del Equipo T, selecciona la respuesta correcta para la definición de compromiso.

De las tres (3) opciones planteadas, en donde la opción correcta es: “*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*”, los encuestados contestaron lo siguiente:

- 328 es decir el 98,79% con su respuesta evidenciaron entender el concepto frente a: 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.



OTROS INFORMES DE LA
OFICINA DE CONTROL INTERNO



ALCALDÍA MAYOR DE
BOGOTÁ

- 4 es decir el 1,2% contestaron equivocadamente: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición de resolver las inquietudes de mis compañeros.

Pregunta número 8: De acuerdo con el cuaderno de valores del Equipo T, selecciona la respuesta correcta para la definición de respeto.

De las tres (3) opciones planteadas, en donde la opción correcta es: “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”, los encuestados contestaron lo siguiente:

- 327 es decir el 98,5% contestaron correctamente: 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.
- 5 es decir el 1,5% contestaron equivocadamente: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas que son amables, sin importar su labor, procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- Ninguno de los encuestados seleccionó la opción: Reconozco, valoro y trato muy bien a las personas cuando me caen bien o cuando me hacen favores.

Pregunta número 9: ¿Conoces la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano?

- 175 encuestados es decir el 52,7% contestaron que no.
- 157 encuestados es decir el 47,3% contestaron que si.

Pregunta número 10: ¿Has leído el Documento CONPES D.C. 01?

- 225 encuestados es decir el 67,8% contestaron que no.

Informe N° OCI-2020-0032 Evaluación grado de interiorización del Código de Integridad de TRANSMILENIO S. A.



OTROS INFORMES DE LA
OFICINA DE CONTROL INTERNO



ALCALDÍA MAYOR DE
BOGOTÁ

- 107 encuestados es decir el 32,2% contestaron que si.

Pregunta número 11: Define el Código de Integridad de TRANSMILENIO S. A.

Se recibieron 332 respuestas abiertas sobre lo preguntado, en donde se evidenció que en general los encuestados conocen el concepto de integridad socializado por la Entidad a través de las diferentes campañas adelantadas.

Sobre las respuestas a lo preguntado, se destacan las siguientes:

- Comportamiento del día a día al interior de la organización y los valores del Equipo T con el fin de incentivar una mejor relación con el otro y el ambiente, interiorizarlos y generar una cultura de integridad.
- El código de Integridad de TRANSMILENIO nos enseña los valores que cada uno como ser humano debemos tener desde el seno de nuestro hogar para así poderlo manifestar ante los demás.
- En este se compilán todos los valores y su significado, que caracterizan a los colaboradores de TRANSMILENIO S. A., y son una guía para su actuar día a día.
- Estamos en casa. Casa es donde uno está bien.
- Es un manual, donde se plasman los valores que debemos adoptar como colaboradores de TRANSMILENIO S.A. y la forma en que tenemos que aplicarlos en nuestra labor diaria.
- Corresponde al documento que expone los valores de la Entidad, orientados a la transparencia en la gestión y articulado con los lineamientos del Distrito, frente a la No tolerancia con la corrupción.
- Es el código que mide la ética de un servidor público sus deberes y derechos



OTROS INFORMES DE LA
OFICINA DE CONTROL INTERNO



ALCALDÍA MAYOR DE
BOGOTÁ

- Hace parte de lo que nos representa y a lo que debemos llegar a mejorar para cumplir con los 5 valores en nuestra casa, en Transmilenio: Diligencia, Justicia, Compromiso, respeto, honestidad.
- Elemento que enseña y estimula los valores que deben tener las personas que integra el equipo de TRANSMILENIO S.A.
- En el código de integridad se pueden ver reflejados los valores necesarios para una comunicación asertiva y un buen manejo en el entorno laboral, utilizando unas normas básicas para un buen trabajo en equipo donde se incluya todo el personal que construye un ámbito laboral.
- Es donde se establecen los lineamientos para nuestro desempeño como servidores públicos de TRANSMILENIO S.A., para tener un correcto manejo de las relaciones interpersonales y las DE correcto desarrollo de nuestras responsabilidades
- Código de ética y valores que se deben promover
- Decálogo
- Es el cuaderno de valores del equipo T
- Es una herramienta comporta mental de valores esenciales en el rol social de nuestro trabajo.
- Libro o guía de valores.
- La forma en la que debemos realizar nuestras labores e interactuar con las personas con las que nos relacionamos en la Entidad.
- La esencia base para ser un buen ciudadano y funcionario.
- Es el documento a través del cual la entidad aterriza los valores de los colaboradores y de la entidad como tal.



OTROS INFORMES DE LA
OFICINA DE CONTROL INTERNO



ALCALDÍA MAYOR DE
BOGOTÁ

Pregunta número 12: ¿Cómo consideras el proceso de socialización del código de integridad y los valores en TRANSMILENIO S.A.?

- 264 encuestados, es decir el 79,5% contestaron: Bueno
- 64 encuestados es decir el 18,4% contestaron: Regular
- 7 encuestados es decir el 2,1% contestaron: malo.

RECOMENACIONES Y CONCLUSIONES

Con base en el resultado de la encuesta y considerando los resultados y recomendaciones del índice de Desempeño Institucional, con relación al código de integridad y valores, presentamos las siguientes recomendaciones.

1. Fortalecer al interior de la Entidad la sensibilización sobre la importancia de participar en las actividades que se gestionan desde la intranet, relacionadas no solo con el código de integridad, sino con la información que se comparte:
- Como se presentó anteriormente de 933 colaboradores en la Entidad al corte de mayo 31 de 2020 de los cuales 17 son empleados públicos, 368 trabajadores oficiales y 548 contratistas de prestación de servicios, diligenciaron la encuesta 332 es decir el 36% del total de Colaboradores con que cuenta TRANSMILENIO S.A. con el siguiente resumen:
 - Cinco 5 de 17 es decir el 29% Gerentes Públicos activos en la Entidad al 31 de mayo, diligenciaron la encuesta.
 - 178 de 368 es decir el 48,3% de Trabajadores Oficiales activos al 31 de mayo, diligenciaron la encuesta.
 - 149 de 548 es decir el 27,2% de contratistas PSP activos al 31 de mayo, diligenciaron la encuesta.



OTROS INFORMES DE LA
OFICINA DE CONTROL INTERNO



ALCALDÍA MAYOR DE
BOGOTÁ

2. Fortalecer las actividades que permitan evidenciar no solo la divulgación del código de integridad, sino la adecuada interiorización del mismo en todos los niveles jerárquicos de la Entidad. Lo anterior en cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1499 de 2017 y en el MIPG.
- Si bien, han sido desplegadas estrategias en la Entidad, relacionadas con la promoción de la integridad en todos los niveles, no se cuenta con actividades que promuevan la adecuada interiorización del código de integridad, razón por la cual se evidenció lo siguiente:
 - 31 encuestados es decir el 9,3% manifestaron no conocer el código de integridad,
 - 43 encuestados, es decir el 13% manifestaron no saber cómo ubicarlo,
 - 55 encuestados es decir el 20% respondieron incorrectamente sobre cuáles son los valores definidos en el cuaderno de valores del Equipo T.
 - 50 encuestados, es decir el 15% respondieron incorrectamente sobre la definición dada en el cuaderno de valores del Equipo T, publicado en la intranet sobre el valor de honestidad.
 - 38 encuestados, es decir el 11,4% respondieron incorrectamente sobre la definición dada en el cuaderno de valores del Equipo T, publicado en la intranet sobre el valor de Justicia.
 - 33 encuestados, es decir el 9,9% respondieron incorrectamente sobre la definición dada en el cuaderno de valores del Equipo T, publicado en la intranet sobre el valor de Diligencia.
 - 5 encuestados, es decir el 1,5% respondieron incorrectamente sobre la definición dada en el cuaderno de valores del Equipo T, publicado en la intranet sobre el valor de Respeto.
 - 4 encuestados, es decir el 1,2% respondieron incorrectamente sobre la definición dada en el cuaderno de valores del Equipo T, publicado en la intranet sobre el valor de Compromiso.



OTROS INFORMES DE LA
OFICINA DE CONTROL INTERNO



ALCALDÍA MAYOR DE
BOGOTÁ

3. Dar continuidad al despliegue de actividades de divulgación del código de integridad de TRANSMILENIO S.A. definido en el cuaderno de valores del Equipo T, a fin de lograr que el 100% de los colaboradores conozcan el código de integridad.
 - Si bien 264 es decir el 79,5% de los encuestados consideran que el proceso de socialización del código de integridad ha sido bueno, 61 (18,4%) consideran que es regular y 7 es decir el 2,1% consideran que es malo.
4. Adelantar acciones tendientes a socializar y sensibilizar en todos los niveles de la Entidad, la Política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano definida en el CONPES D.C.001, teniendo en cuenta que todas las Entidades Distritales están comprometidas con el cumplimiento de las acciones previstas.
 - 172 es decir el 52,7% de los encuestados manifestaron no conocer la política Pública Distrital de Gestión Integral del Talento Humano.
 - 225 es decir el 67,8% de los encuestados manifestaron no conocer el CONPES D.C.001 que define parámetros en el servicio público sobre integridad.

Cualquier aclaración adicional, con gusto será suministrada.

Bogotá D.C., 10 de junio del 2020.

LUIS ANTONIO RODRÍGUEZ OROZCO

Jefe Oficina de Control Interno

Elaboró Luz Marina Díaz Ramírez – Contratista, Auditor

Revisó: Luis Antonio Rodríguez Orozco – Jefe Oficina de Control Interno

Copia: Sofía Zarama Valenzuela – Oficina Asesora de Planeación

Informe N° OCI-2020-0032 Evaluación grado de interiorización del Código de Integridad de TRANSMILENIO S. A.

Página 14 de 14