

 Servicio de Empleo	ANEXO CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2022		Código:
			Versión: 1 Página 1 de 14
	Vigente desde: 31/01/2022		



**Servicio
de Empleo**

**UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL
DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO**

PLAN DE INTEGRIDAD 2022

	ANEXO CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2022		Código:
			Versión: 1 Página 2 de 14
			Vigente desde: 31/01/2022

TABLA DE CONTENIDO

1. ANTECEDENTES:	3
2. DIAGNÓSTICO ESTADO ACTUAL DE LA ENTIDAD EN TEMA DE INTEGRIDAD	4
a. RESULTADOS FURAG 2020	4
b. APROPIACIÓN DE VALORES	7
c. RESULTADOS MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO CÓDIGO DE INTEGRIDAD – MIPG:	9
3. MECANISMOS DE SENSIBILIZACIÓN, INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y AFIANZAMIENTO DE LOS CONTENIDOS DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.	10
a. CANALES Y METODOLOGÍA	10
b. CAJA DE HERRAMIENTAS DEL DAFP	11
c. ACTIVIDADES INSTITUCIONALES	12
4. ESTRATEGIAS PARA LA INDUCCIÓN O REINDUCCIÓN	12
5. EQUIPO DE INTEGRIDAD.	13
6. EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN.	14

 Servicio de Empleo	ANEXO CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2022		Código:
			Versión: 1 Página 3 de 14
			Vigente desde: 31/01/2022

1. ANTECEDENTES:

En el año 2016, la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE, a través del Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano realizó diferentes actividades enmarcadas en el Plan de Bienestar Social, dentro de las cuáles se encontraba la conmemoración del Día Nacional del Servidor Público, actividad que permitió de manera participativa definir los siguientes valores institucionales:

Transparencia
Compromiso
Respeto
Responsabilidad
Trabajo en Equipo
Vocación de Servicio

En razón a lo anterior, mediante la resolución No. 295 del 03 de abril de 2017 la UAESPE adoptó el Código de Ética y Buen Gobierno atendiendo lo establecido en el Decreto 2842 de 2012, la Ley 87 de 1993, el Decreto 934 de 2014 y el Decreto 1083 de 2015.

Posterior a ello, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 1499 de 2017, el Departamento Administrativo de la Función Pública desarrolló un 'código general' o 'código tipo' que denominó Código de Integridad, en el cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos.

Lo anterior implicaba que la UAESPE realizará un ejercicio de armonización del Código de Ética y Buen Gobierno frente al Código de Integridad, según lo presentado a continuación:



Fuente: Propia – Armonización Código de Ética y Buen Gobierno al Código de Integridad UAESPE

 Servicio de Empleo	ANEXO CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2022		Código:
			Versión: 1 Página 4 de 14
			Vigente desde: 31/01/2022

Posterior al ejercicio de armonización, la Entidad mediante la resolución No. 537 del 30 de abril de 2018 adopta el Código de Integridad para sus servidores públicos, compuesto por seis valores, cinco de los cuales corresponden al “código tipo” del DAFP, y uno adicional “Trabajo en Equipo” seleccionado por votación mayoritaria por parte de los funcionarios y contratistas.

Finalmente en el año 2019 mediante la Resolución No. 000522 del 02 de septiembre de 2019 la Entidad “Adopta el Código de Integridad para los servidores públicos de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo” y un documento anexo que detalla los resultados de diagnósticos realizados en el año 2018 y 2019 que permitieron conocer el grado de apropiación y vivencia del código de integridad, la aplicación de estrategias de comunicación y el uso de la herramienta definida por el DAFP a través de la “matriz de autodiagnóstico de integridad”.

2. DIAGNÓSTICO ESTADO ACTUAL DE LA ENTIDAD EN TEMA DE INTEGRIDAD

a. RESULTADOS FURAG 2020

Los resultados de la medición realizada por la herramienta FURAG para la vigencia 2020, con relación al Código de Integridad arroja el siguiente resultado:

Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	72,1	99,1

Fuente: Resultados FURAG 2020.



Fuente: Resultados FURAG 2020.

 Servicio de Empleo	ANEXO CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2022	Código:	
		Versión: 1	Página 5 de 14
		Vigente desde: 31/01/2022	

#	RECOMENDACIÓN
1	Apoyar el monitoreo de canales de comunicación, incluyendo líneas telefónicas de denuncias, por parte de los cargos que lideran de manera transversal temas estratégicos de gestión (tales como jefes de planeación, financieros, contratación, TI, servicio al ciudadano, líderes de otros sistemas de gestión, comités de riesgos).
2	Fomentar desde la Alta Dirección espacios de participación para todo el personal, para armonizar los valores del servicio público con los códigos de ética institucional, implementar jornadas de difusión y herramientas pedagógicas para desarrollar el hábito de actuar de forma coherente con ellos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
3	Evaluar en el marco del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, el cumplimiento de los valores y principios del servicio público. Algunos aspectos a evaluar son: Conocimiento por parte de los servidores del código de integridad. Cumplimiento del código en su integralidad. Análisis de información relacionada, como serían declaraciones de conflictos de interés, información recibida desde la línea de denuncia (si existe), o bien desde otras fuentes..
4	Analizar y tomar las medidas de mejora que contribuyan al fortalecimiento del clima laboral en la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
5	Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
6	Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
7	Analizar factores de riesgo de ocurrencia de situaciones de conflictos de intereses para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
8	Implementar el eje de probidad y ética de lo público en el Plan Institucional de Capacitación.
9	Formular la estrategia anual para la gestión preventiva de conflictos de interés dentro del marco de la planeación institucional.
10	Establecer canales para que los servidores y contratistas de la entidad presenten su declaración de conflictos de interés.

 Servicio de Empleo	ANEXO CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2022	Código:	
		Versión: 1	Página 6 de 14
		Vigente desde: 31/01/2022	

- 11 Establecer al interior de su entidad un proceso para la gestión de los conflictos de interés, donde el servidor público pueda tener claridad de cómo se reporta un posible caso y cuál es el conducto regular a seguir. .
- 12 Formular y desarrollar un mecanismo para el registro, seguimiento y monitoreo a las declaraciones de conflictos de interés por parte de los servidores públicos que laboran dentro de la entidad..
- 13 Realizar el análisis sobre las declaraciones de bienes y rentas, y registro de conflictos de interés con el fin de indentificar zonas de riesgo e implemenetar acciones preventivas.
- 14 Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés que faciliten la formulación e implementación oportuna de acciones de control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- 15 Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés actculado con acciones preventivas de control de los mismos. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
- 16 Identificar los riesgos de conflictos de interés que pueden presentarse en la gestión del talento humano para la gestión preventiva de los mismos y la incorporación de mecanismos de control.
- 17 Analizar los potenciales conflictos de interés de los servidores de la entidad con base en la declaración de bienes y rentas con el fin de incorporar acciones de prevención oportunamente.
- 18 Recopilar y clasificar la información contenida en las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos preservando la privacidad y anonimización de la información personal.
- 19 Adelantar acciones para la gestión sistemática y cíclica del riesgo de seguridad digital en la entidad tales como adoptar e implementar la Guía para la Administración de los Riesgos de Gestión, Corrupción y Seguridad Digital y el Diseño de Controles en entidades públicas.

Fuente: Resultados FURAG 2020.



Teniendo en cuenta los resultados obtenidos a través del instrumento de medición FURAG, se puede inferir que se ha avanzado en el conocimiento y apropiación del código de integridad de la entidad por parte de los servidores públicos a través del tiempo; por medio de las actividades estimadas para dicho

objetivo, no obstante se deben implementar nuevas metodologías que permitan afianzar el conocimiento y apropiación de los valores que conforman el código de integridad, partiendo de las recomendaciones, comentarios y sugerencias suministradas por los colaboradores en la ejecución del plan para la vigencia 2021.

b. APROPIACIÓN DE VALORES

i. Año 2019

En el mes de mayo de 2019 se realizó encuesta de percepción y conocimiento del Código de Integridad, cuyos resultados se reflejan en el documento anexo a la Resolución No. 522 de 2019.

Adicionalmente, en el mes de diciembre de 2019 se realizó la medición de clima laboral que refleja los siguientes resultados en materia de valores e integridad:



ÍTEMS MÁS ALTOS

Enunciado	Sub Dimensión	I	II	III	IV	Mean
Mantengo tratos cordiales con todos los miembros del SPE.	Relaciones Interpersonales	1	1	7	42	3,76
Utilizo los recursos de la entidad con responsabilidad y respeto.	Valores	2	0	7	42	3,75
Ofrezco mi apoyo cuando mis compañeros y jefes lo necesitan.	Participación	1	0	11	39	3,73
He apropiado y seguido los valores del código de integridad del SPE.	Valores	1	0	14	36	3,67
Reconozco la labor de mis compañeros de trabajo.	Liderazgo Transaccional	1	1	13	36	3,66
Aporto información que puede facilitar la toma de decisiones a mis jefes y compañeros de trabajo.	Participación	1	0	17	33	3,61
Cuando tengo problemas con algún compañero, utilizo el diálogo para encontrar la solución.	Solución de Problemas	1	2	13	35	3,61
Siento que trabajar en equipo permite que mi dependencia obtenga buenos resultados.	Trabajo en Equipo	2	3	8	38	3,61
He implementado cambios y mejoras a la manera en que realizo mis labores.	Estímulo al desarrollo organizacional	1	1	16	33	3,59
Busco alternativas para el fortalecimiento de mis conocimientos y habilidades en mi trabajo y fuera del mismo.	Estímulo al desarrollo organizacional	2	0	16	33	3,57
Planteo alternativas de solución a los diferentes situaciones que se presentan.	Solución de Problemas	1	1	17	32	3,57
Realizo con gusto todas las labores que me son asignadas.	Motivación	2	4	9	36	3,55

ii. Año 2021

Apropiación de valores en el año 2021 y estrategias de comunicación:

Teniendo en cuenta la medición de clima realizada en el año 2019 y las actividades de sensibilización y apropiación del código de integridad que se han realizado en las vigencias 2020 y 2021, se evidencia que en cada medición la apropiación de los valores incrementa, apoyados en el uso de las herramientas tecnológicas que generan gran impacto en los servidores con resultados positivos frente a la interiorización del código.

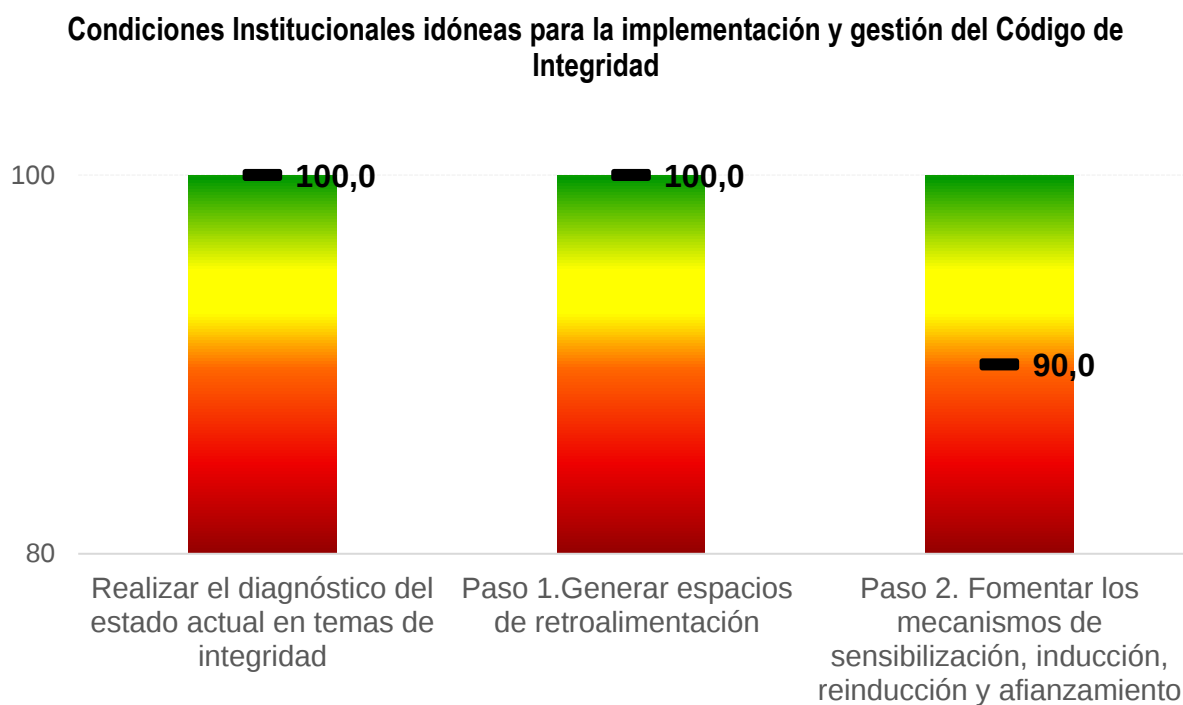
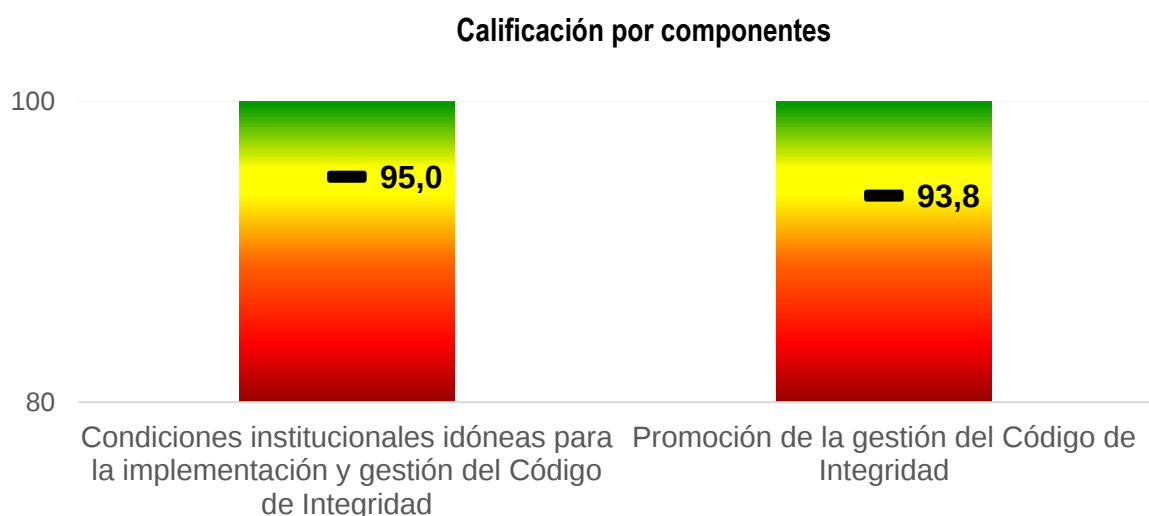
Sin embargo es constante un porcentaje de servidores que no conocen el código de integridad, este porcentaje corresponde a los nuevos servidores que se incorporan a la entidad, es por esta razón que la socialización y sensibilización del código debe ser periódica y constante mediante actividades pedagógicas, tomado como base la caja de herramientas que ofrecida por el DAFP, haciendo uso de las herramientas tecnológicas como canal de difusión de contenido de los valores del código, así mismo como el involucrar a todos los procesos de la UASPE y las jornadas de inducción y reinducción desarrolladas en el transcurso de la vigencia.

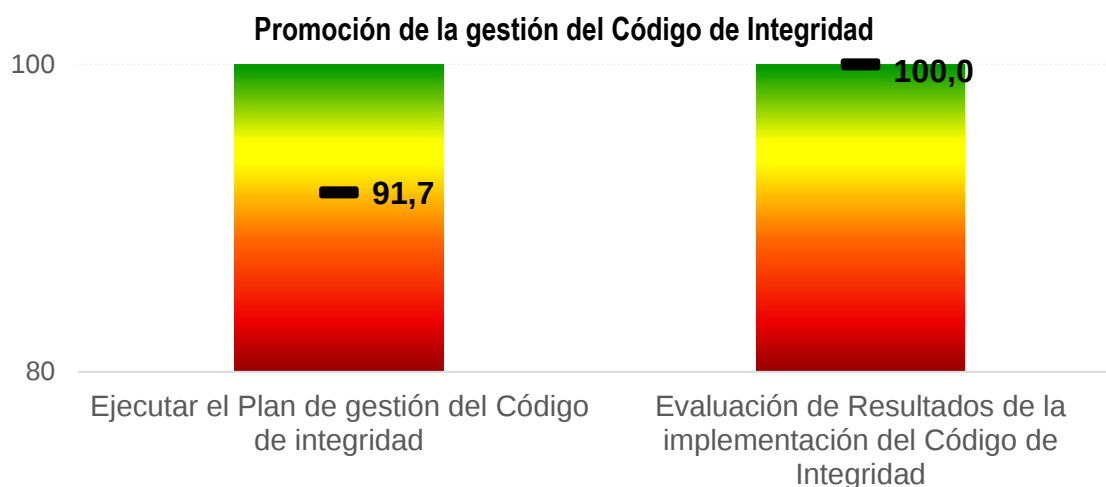
iii. Conclusiones de las mediciones

Las mediciones realizadas permiten establecer que las estrategias de comunicación empleadas ofrecen la oportunidad de llegar a los servidores una manera efectiva, no obstante se deben seguir implementando estrategias de comunicación que generen impacto en los servidores con el fin de que mantenga la apropiación de los valores que hace parte del Código de Integridad, adicionalmente se

resalta que el concepto de valores es uno de los componentes que más incide en el buen clima laboral de la Entidad.

c. RESULTADOS MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO CÓDIGO DE INTEGRIDAD – MIPG:





De acuerdo con los resultados de la matriz autodiagnóstico del Código de Integridad, en la Entidad debe:

- Construir un mecanismo de recolección de información (Encuesta y/o grupos de intercambio) en el cual la entidad pueda hacer seguimiento a las observaciones de los servidores públicos en el proceso de la implementación del Código de Integridad.
- Habilitar los canales presenciales y virtuales definidos en el plan para consultar, discutir y retroalimentar con los servidores públicos y grupos de intercambio sus recomendaciones u objeciones a la actividad que la entidad ejecutó para el desarrollo de su gestión.
- Analizar la actividad que se ejecutó, así como las recomendaciones u objeciones recibidas en el proceso de participación y realizar los ajustes a que haya lugar.

3. MECANISMOS DE SENSIBILIZACIÓN, INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y AFIANZAMIENTO DE LOS CONTENIDOS DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

a. CANALES Y METODOLOGÍA

Los canales que se utilizarán para desarrollar las actividades de implementación del Código de Integridad son los siguientes:

 Servicio de Empleo	ANEXO CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2022		Código:
			Versión: 1 Página 11 de 14
	Vigente desde: 31/01/2022		

- Orales: La voz del empleo, reuniones virtuales y/o presenciales institucionales, actividades enlazadas con el Programa de Bienestar Social e Incentivos, inclusión de los procesos de la Entidad con la socialización de un valor del código.
- Tecnológicos: Intranet, correo electrónico, videos.

Las actividades de implementación del Código de Integridad se desarrollarán a partir de la siguiente metodología:

- Definición del plan de gestión
- Socialización de mínimo un valor cada dos meses.
- Se realizan campañas por canales escritos y tecnológicos, sensibilizando el valor seleccionado a través de actividades lúdicas.
- En por lo menos una actividad de bienestar, se generan acciones que promuevan el valor definido previamente. Para ello se podrá dar aplicación a las ayudas contempladas en la caja de herramientas del DAFP.
- Evaluar el impacto y satisfacción de la actividad realizada.

Las actividades y herramientas para emplear estarán categorizadas en las 4 líneas de acción necesarias para lograr un cambio y definidas por la Función Pública:

Actividades y Herramientas

Ideas para generar el cambio que queremos. Estas están divididas en 4 categorías de acción necesarias para conseguir un cambio:

Activar - Fomentar - Ejemplificar - Comprometer



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

b. CAJA DE HERRAMIENTAS DEL DAFP

- Embajadores
- Actividades lúdicas

	ANEXO CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2022		Código:
			Versión: 1 Página 12 de 14
			Vigente desde: 31/01/2022

c. ACTIVIDADES INSTITUCIONALES

- Código de integridad en la Dirección General– video realizado por los Directivos.
- Socialización código de Integridad.
- Curso de integridad
- Curso MIPG V2
- Sensibilización del código de integridad – Protectores de pantalla PC
- Tu código de Integridad

4. ESTRATEGIAS PARA LA INDUCCIÓN O REINDUCCIÓN

Tanto en el componente de inducción, como para el componente de reintroducción el cual se deberá efectuar como mínimo cada dos (2) años, se deberá incluir en la jornada la sensibilización del Código de Integridad y la promoción de al menos un valor.

❖ Departamento Administrativo de la Función Pública

El Departamento Administrativo de la Función Pública define una plataforma pedagógica virtual denominada “Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción” el cual permite a las personas que están trabajando en las entidades públicas, sin importar el tipo de vinculación laboral, orientar su actuar bajo los principios de cultura de la legalidad y la ética de lo público y reflexionar e informarse frente a la pregunta ¿Cuál es el valor de ser servidor público en Colombia?

Es así, que a través de tres temas se brindan orientaciones sobre ¿A qué se refiere la lucha contra la corrupción?; ¿Qué es la transparencia? y ¿qué se entiende por integridad pública?, con el fin de brindar el conocimiento básico para tomar decisiones y asumir comportamientos en los que prevalezca el interés general por encima del interés particular.

Por ello, como parte del proceso de inducción de todo servidor público se deberá contemplar el desarrollo de Curso a través del siguiente enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-integridad>

El sistema emitirá un certificado, el cual deberá ser entregado al Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano para el archivo correspondiente en la hoja de vida y el registro en la matriz de capacitaciones correspondiente.

❖ Departamento Administrativo de la Función Pública – Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG V2

 Servicio de Empleo	ANEXO CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2022		Código:
			Versión: 1 Página 13 de 14
			Vigente desde: 31/01/2022

Atendiendo lo dispuesto en la Circular No. 100.04-2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública en el programa de inducción y reintroducción se incluye el curso virtual sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, teniendo en cuenta que *“MIPG busca orientar la gestión de las entidades hacia resultados que atiendan los requerimientos de los ciudadanos, por lo que se considera necesario que los servidores públicos lo conozcan y apliquen en el marco de sus funciones”*¹

El curso virtual de MIPG dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, deberá ser desarrollado por todos los servidores públicos, para tal fin se dispuso en la aludida circular lo siguiente:

- I. Todos los servidores públicos deben tomar como mínimo el módulo “Fundamentos Generales”.
- II. Los gerentes públicos deben además tomar el curso de “Inducción a los Gerentes Públicos”.
- III. Los responsables de implementar las políticas asociadas al modelo deben tomar la totalidad de los módulos que integran el curso.

El DAFP ha dispuesto el siguiente enlace en el Aula Virtual <http://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-mipg> para que se desarrolle el curso.

Para la vigencia 2021, el Departamento Administrativo de la Función Pública lanzó la versión 2 del Curso de MIPG, que debe desarrollarse por todos los funcionarios de la Entidad. El sistema emitirá un certificado, el cual deberá ser entregado al Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano para el archivo correspondiente en la hoja de vida y el registro en la matriz de capacitaciones correspondiente.

5. EQUIPO DE INTEGRIDAD.

El Valor de la Integridad es un instrumento pedagógico con énfasis preventivo que, busca el trabajo directo con los servidores como principales actores dentro de las entidades y su funcionamiento. Por eso, ha sido caracterizado dentro del Modelo Integrado de planeación y gestión (MIPG) como una política de talento humano y por lo tanto será este equipo el principal encargado de su implementación. Sin embargo, es importante contar con la participación de dependencias aliadas.

En vista de lo anterior, la Entidad establece un equipo de integridad conformado de la siguiente manera:

- Secretario General
- Asesor con funciones de Control Interno
- Asesor con funciones de Planeación
- Coordinador Grupo Gestión y Desarrollo del Talento Humano
- Servidores públicos del nivel profesional con personal a cargo

¹<http://www.funcionpublica.gov.co/-/curso-virtual-sobre-el-modelo-integrado-de-planeacion-y-gestion-es-obligatorio-en-procesos-de-induccion-y-re-induccion-para-servidores-publicos>

	ANEXO CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2022		Código:
			Versión: 1 Página 14 de 14
			Vigente desde: 31/01/2022

Las responsabilidades de los integrantes del Equipo de Integridad con las siguientes:

- Participar en el diseño, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes de gestión de la integridad.
- Identificar promotores de prácticas de integridad en las distintas dependencias y motivar su participación en las diferentes actividades.
- Promover la implementación de las estrategias, metodologías y herramientas de apropiación del Código de Integridad y contribuir con el fortalecimiento de la cultura de la integridad.
- Promover la apropiación y aplicación del Código de Integridad.
- Compartir con los/las servidores/as conocimientos y experiencias que permitan fortalecer la Gestión de Integridad.

6. EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN.

- Con el fin de abrir espacios de retroalimentación y opinión por parte de los servidores en relación con las actividades ejecutadas para la sensibilización y apropiación del Código de Integridad; se realizará una encuesta o formulario virtual durante tres trimestres del año, que sirva de insumo para reajustar actividades y generar más impacto en los servidores de la Entidad.
- Durante el tercer trimestre del año se aplicará la prueba de Percepción de Integridad, con el fin de realizar una medición periódica de la implementación del Código y las actividades contenidas en la caja de herramientas. El objetivo es medir la apropiación e impacto de los “Valores del Servicio Público” en la cotidianidad de los servidores públicos.

Se presentará un análisis de los resultados de participación y apropiación del Código de Integridad y se definirán acciones de mejora o buenas prácticas para su implementación en la siguiente vigencia.

7. ANEXOS

Cronograma de actividades (Plan de Gestión).


PABLO ANTONIO ORDÓÑEZ PEÑA
Secretario General

El presente documento modifica en lo pertinente el Anexo de la Resolución No. 522 de 2019.

Revisó: Sandra Ledy Moreno González – Coordinadora Grupo de Gestión del Talento Humano
 Elaboró: Angélica Hernández – Profesional Especializado GGDTH
 Alejandra María Quintero R... Profesional Universitario GGDTH