

|                                                                                                                 |                                 |  |                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--|--------------------------------------|
|  <b>Servicio<br/>de Empleo</b> | ANEXO CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2023 |  | Código:                              |
|                                                                                                                 |                                 |  | Versión: 1 <div>Página 1 de 18</div> |
|                                                                                                                 | Vigente desde:<br>31/01/2023    |  |                                      |



**Servicio  
de Empleo**

UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL  
DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO

PLAN DE INTEGRIDAD 2023

|                                                                                                                |                                        |                              |                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|----------------|
|  <b>Servicio<br/>de Empleo</b> | <b>ANEXO CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2023</b> | Código:                      |                |
|                                                                                                                |                                        | Versión: 1                   | Página 2 de 18 |
|                                                                                                                |                                        | Vigente desde:<br>31/01/2023 |                |

## TABLA DE CONTENIDO

|                                                                                                                             |           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>1. ANTECEDENTES:</b>                                                                                                     | <b>3</b>  |
| <b>2. DIAGNÓSTICO ESTADO ACTUAL DE LA ENTIDAD EN TEMA DE INTEGRIDAD</b>                                                     | <b>4</b>  |
| a. RESULTADOS FURAG 2021                                                                                                    | 4         |
| b. RESULTADOS MEDICIONES                                                                                                    | 8         |
| c. RESULTADOS MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO CÓDIGO DE INTEGRIDAD – MIPG:                                                           | 13        |
| <b>3. MECANISMOS DE SENSIBILIZACIÓN, INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y AFIANZAMIENTO DE LOS CONTENIDOS DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.</b> | <b>14</b> |
| a. CANALES Y METODOLOGÍA                                                                                                    | 14        |
| b. CAJA DE HERRAMIENTAS DEL DAFP                                                                                            | 15        |
| c. ACTIVIDADES INSTITUCIONALES                                                                                              | 16        |
| 4. ESTRATEGIAS PARA LA INDUCCIÓN O REINDUCCIÓN                                                                              | 16        |
| <b>5. EQUIPO DE INTEGRIDAD.</b>                                                                                             | <b>17</b> |
| <b>6. EVALUACIÓN DE RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACIÓN.</b>                                                                    | <b>18</b> |

|                                                                                                                |                                        |                              |                |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|----------------|
|  <b>Servicio<br/>de Empleo</b> | <b>ANEXO CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2023</b> | Código:                      |                |
|                                                                                                                |                                        | Versión: 1                   | Página 3 de 18 |
|                                                                                                                |                                        | Vigente desde:<br>31/01/2023 |                |

## 1. ANTECEDENTES:

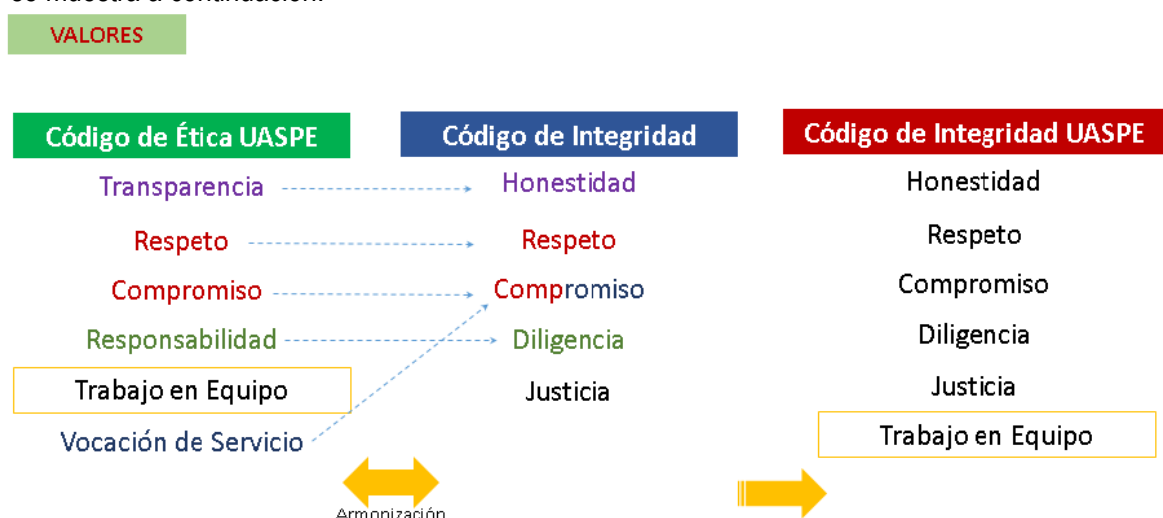
La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE, ha venido desarrollando actividades enmarcadas en la gestión de los valores del servidor público, entre las cuales a través del Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano en el año 2016 se realizó la actividad de conmemoración del Día Nacional del Servidor Público, que permitió de manera participativa definir los siguientes valores institucionales:

**Transparencia, Compromiso, Respeto, Responsabilidad, Trabajo en Equipo, Vocación de Servicio**

Teniendo en cuenta el resultado de la actividad, 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 incorporando los valores anteriormente mencionados.

Posteriormente, 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 según el Decreto 1499 de 2017.

Atendiendo lo dispuesto por la Función Pública relacionado al "código tipo", la UAESPE realizó un ejercicio de armonización entre el Código de Ética y Buen Gobierno y el Código de Integridad, como se muestra a continuación:



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

Este ejercicio de armonización le permitió a la Entidad ajustar el código de integridad y mediante la resolución No. 537 del 30 de abril de 2018 se 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 el cual es el valor de “Trabajo en Equipo” seleccionado por votación mayoritaria por parte de los funcionarios y contratistas que se encontraban en la entidad para la época.

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” instrumento que se sigue implementado hasta la actualidad.

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

### a. RESULTADOS FURAG 2021

Los resultados de la medición realizada por la herramienta FURAG para la vigencia 2021, con relación al componente de Integridad fueron los siguientes:



Fuente: Resultados FURAG 2021.

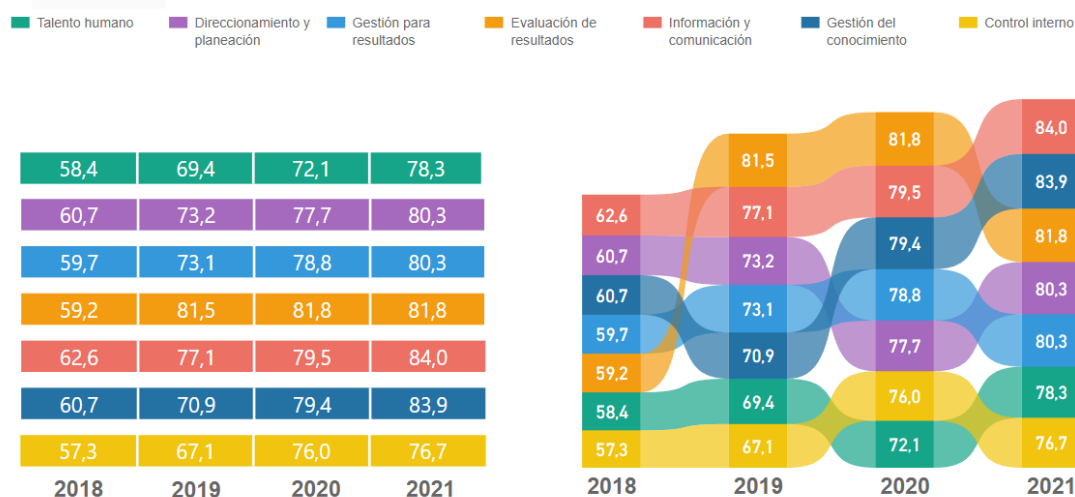
## Integridad



Fuente: Resultados FURAG 2021.

| # | RECOMENDACIÓN                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 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.. |
| 2 | 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.                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 3 | Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los usuarios para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 4 | Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 5 | Implementar el eje de probidad y ética de lo público en el Plan Institucional de Capacitación.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 6 | Analizar los informes de control interno para identificar alertas sobre conductas que deben ser orientadas a partir de la implementación del código de integridad.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 7 | Recopilar la información contenida en las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos preservando la privacidad y anonimización de la información personal.                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 8 | 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 Documento de Control de Información de Confianza.                                                                                                                                                                                              |

## II. Índices de las dimensiones de gestión y desempeño



Fuente: Comparativo índices de las políticas de gestión y desempeño 2018,2019,2020, 2021 para la dimensión de talento humano.



Fuente: Comparativo índices de las políticas de gestión y desempeño 2018,2019,2020, 2021 para el componente integridad.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos a través del instrumento de medición FURAG, se puede determinar que la entidad sigue avanzado en el conocimiento y apropiación del componente de integridad de la entidad; por medio de las actividades y planes de trabajo diseñados 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 2022.

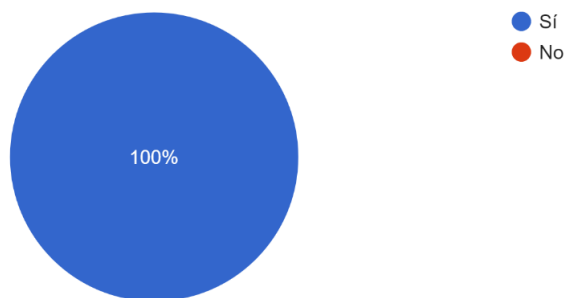
## b. RESULTADOS MEDICIONES

### i. Año 2022

En el mes de noviembre de 2022 se realizó encuesta de percepción y conocimiento del Código de Integridad a los servidores de la entidad, cuyos resultados reflejan la apropiación del código e identificación de los valores a nivel institucional por parte de los servidores públicos, sin embargo, se identifica que el valor del trabajo en equipo se debe fortalecer, debido a que no es reconocido como parte del código de integridad según los resultados:

¿Conoce el código de integridad adoptado por la UAESPE?

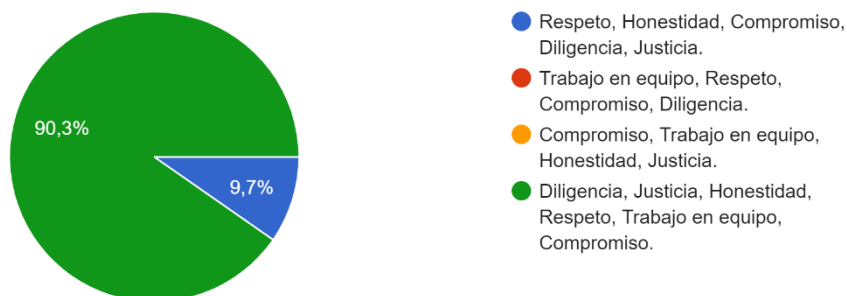
31 respuestas



Fuente propia – Encuesta percepción código de integridad

¿Cuál es el grupo de valores del código de integridad de la Unidad?

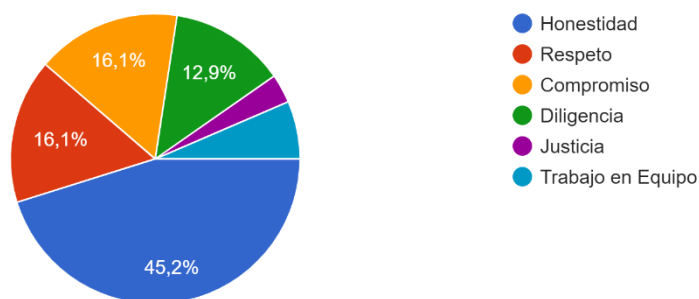
31 respuestas



Fuente propia – Encuesta percepción código de integridad

¿Con cuál valor se siente más identificado?

31 respuestas

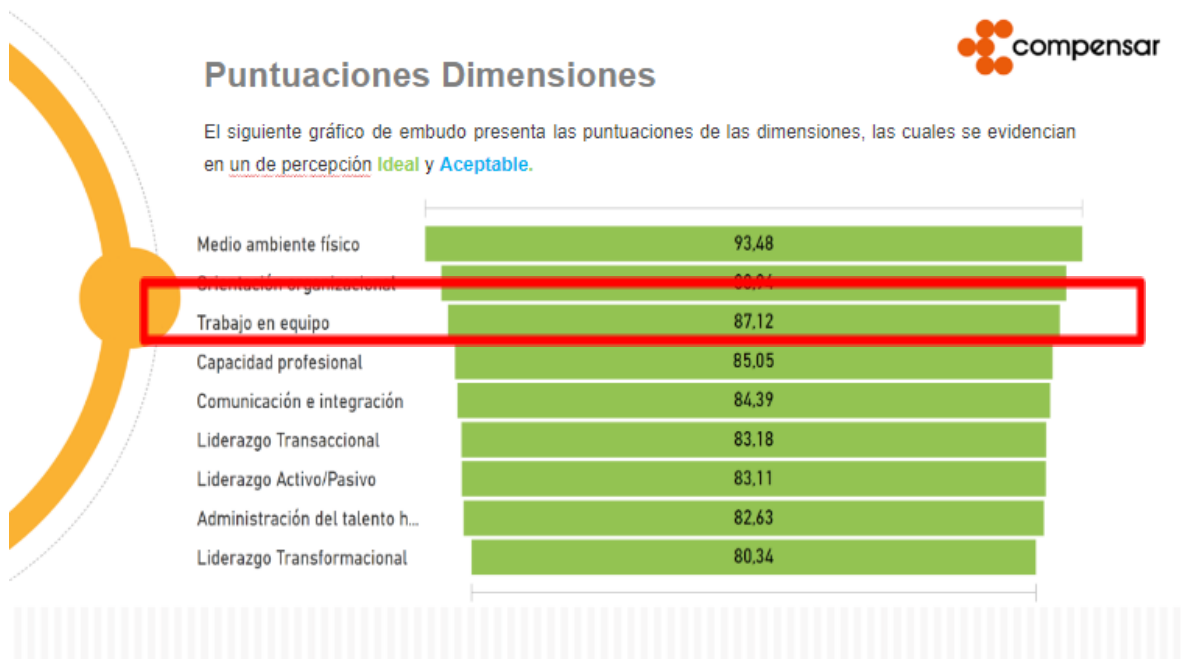


Fuente propia – Encuesta percepción código de integridad

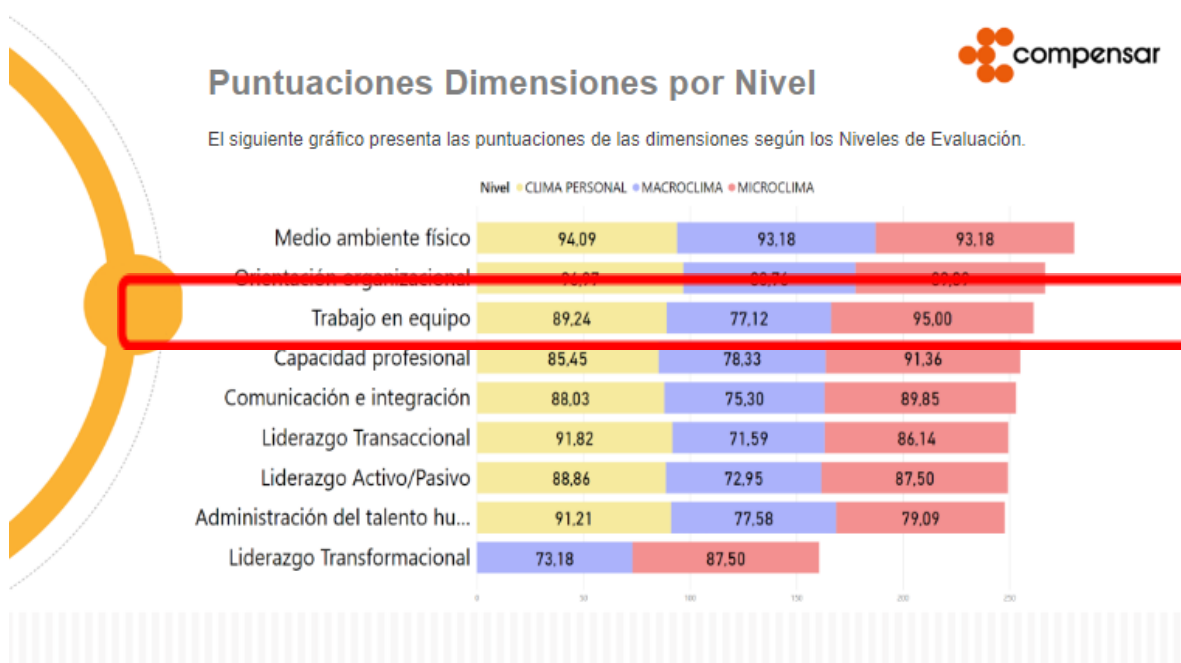
De igual manera en el mes de mayo de 2022, se realizó la medición de clima y cultura organizacional que refleja los siguientes resultados en materia de valores e integridad:

## Índices Globales de Clima





Fuente Compensar – Medición de clima y cultura organizacional



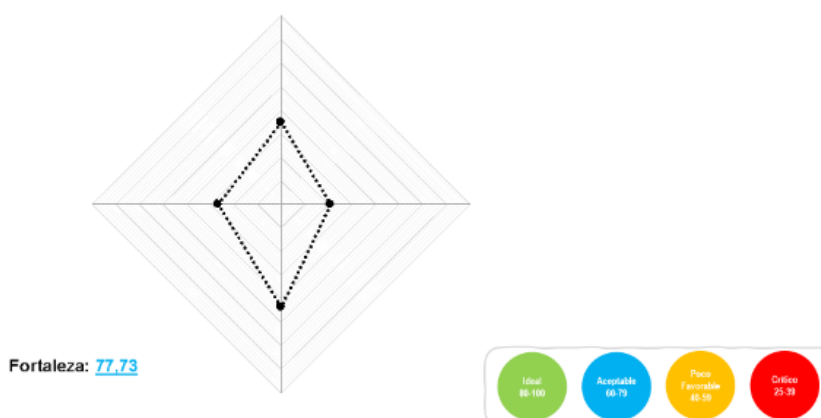
Fuente Compensar – Medición de clima y cultura organizacional

|                                                                                                            |                                 |  |                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--|------------------------------|
|  <b>Servicio de Empleo</b> | ANEXO CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2023 |  | Código:                      |
|                                                                                                            |                                 |  | Versión: 1   Página 10 de 18 |
|                                                                                                            | Vigente desde: 31/01/2023       |  |                              |



## Puntuaciones - CAV

El siguiente gráfico presenta las puntuaciones de las dimensiones para **CREENCIAS ADOPTADAS Y VALORES**:



Fuente Compensar – Medición de clima y cultura organizacional



## Mejores Indicadores - Clima

| Enunciado                                                                                                      | Promedio | TA | PA | PD | TD | Nivel de Evaluación | Dimensión                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----|----|----|----|---------------------|-----------------------------------------------|
| Utilizo los recursos de la entidad con responsabilidad y respeto.                                              | 3,98     | 54 | 1  | 0  | 0  | CLIMA PERSONAL      | Orientación organizacional                    |
| Siento que trabajar en equipo permite que mi dependencia obtenga buenos resultados.                            | 3,91     | 50 | 5  | 0  | 0  | CLIMA PERSONAL      | Trabajo en equipo                             |
| He apropiado y seguido los valores del Código de Integridad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.       | 3,87     | 48 | 7  | 0  | 0  | CLIMA PERSONAL      | Orientación organizacional                    |
| Los resultados que obtiene mi dependencia se deben al esfuerzo de todos sus integrantes.                       | 3,87     | 49 | 5  | 1  | 0  | MICROCLIMA          | Trabajo en equipo                             |
| Reconozco la labor de mis compañeros de trabajo.                                                               | 3,87     | 48 | 7  | 0  | 0  | CLIMA PERSONAL      | Estilo de dirección (Liderazgo Transaccional) |
| He implementado cambios y mejoras a la manera en que realizo mis labores.                                      | 3,84     | 46 | 9  | 0  | 0  | CLIMA PERSONAL      | Administración del talento humano             |
| Mi puesto de trabajo es confortable y funcional.                                                               | 3,84     | 47 | 7  | 1  | 0  | CLIMA PERSONAL      | Medio ambiente físico                         |
| Busco alternativas para el fortalecimiento de mis conocimientos y habilidades en mi trabajo y fuera del mismo. | 3,82     | 46 | 8  | 1  | 0  | CLIMA PERSONAL      | Administración del talento humano             |

Puntuación Promedio Máxima: 4

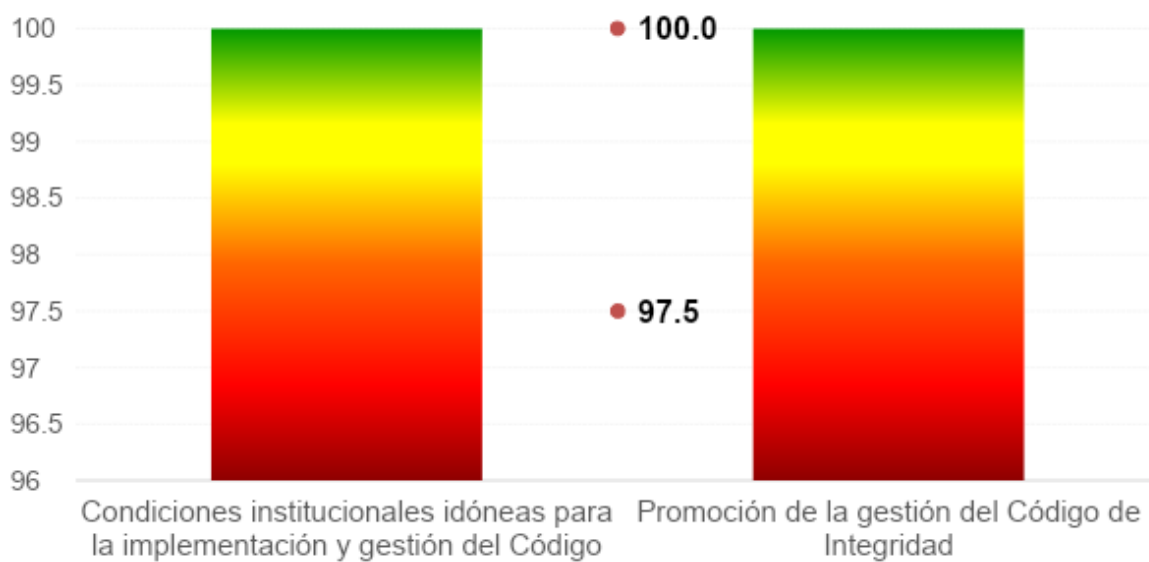


Fuente Compensar – Medición de clima y cultura organizacional

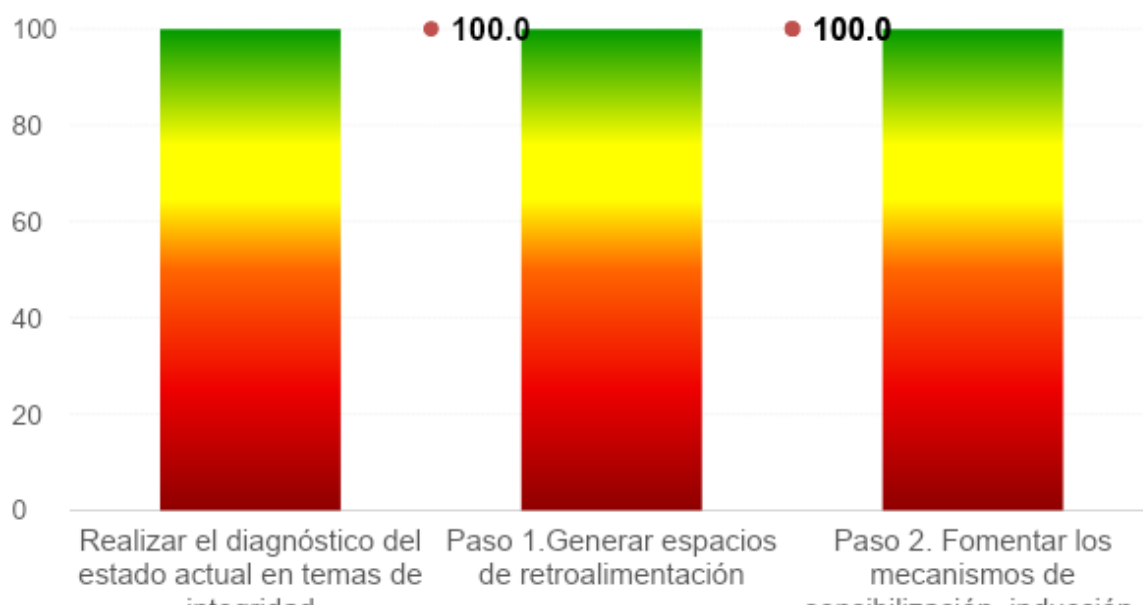
Los resultados de la medición de clima y cultura organizacional indican que el índice general de clima es ideal, sin embargo, es necesario fortalecer el trabajo en equipo, valor que hace parte del código de integridad.

**c. RESULTADOS MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO CÓDIGO DE INTEGRIDAD – MIPG:**

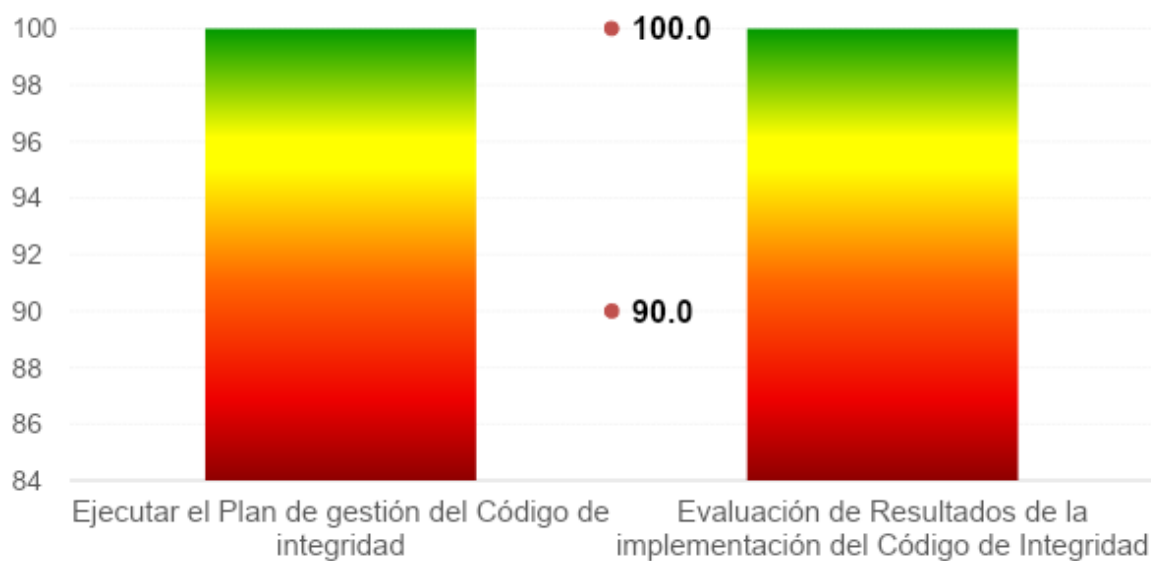
**Calificación por componentes**



**Condiciones Institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad**



#### Promoción de la gestión del Código de Integridad



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

- Analizar los resultados obtenidos en la implementación de las acciones del Código de Integración, así:

|                                                                                                                |                                        |                              |                 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|-----------------|
|  <b>Servicio<br/>de Empleo</b> | <b>ANEXO CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2023</b> | Código:                      |                 |
|                                                                                                                |                                        | Versión: 1                   | Página 14 de 18 |
|                                                                                                                |                                        | Vigente desde:<br>31/01/2023 |                 |

1. Identificar el número de actividades en las que se involucró al servidor público con los temas del Código.

2. Grupos de intercambio

### **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:

- Orales: Reuniones virtuales y/o presenciales institucionales, actividades enlazadas con el Programa de Bienestar Social e Incentivos.
- Escritos: Divulgación de piezas gráficas con contenido de los valores del código de integridad y cartilla de integridad.
- Tecnológicos: Uso de las herramientas tecnológicas como la Intranet de la entidad, correo electrónico, videos.

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

- Definición del plan de gestión.
- Sensibilización de mínimo un valor cada dos meses a través de los canales escritos y tecnológicos con los que cuenta la entidad.
- Con el apoyo del plan de bienestar, se generan acciones que promuevan los valores en las actividades, enfocando el valor del trabajo en equipo. 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.
- Desarrollar una base de datos para consolidar la participación de los servidores en las actividades de sensibilización del código de integridad.

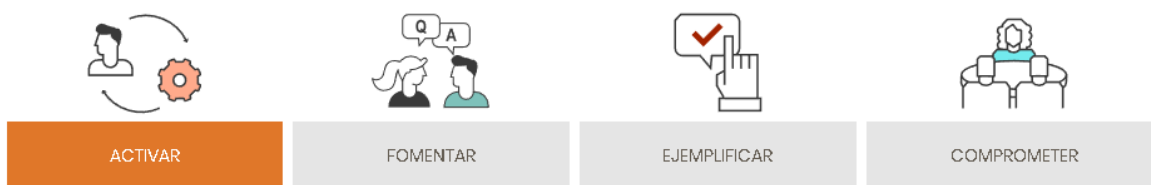
Las actividades y herramientas para emplear estarán categorizadas en las 4 líneas de acción necesarias para lograr un cambio y definidas por la Función Pública:

|                                                                                                            |                                        |  |                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--|-------------------------------|
|  <b>Servicio de Empleo</b> | <b>ANEXO CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2023</b> |  | Código:                       |
|                                                                                                            |                                        |  | Versión: 1    Página 15 de 18 |
|                                                                                                            | Vigente desde: 31/01/2023              |  |                               |

## 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

- Agua de los valores
- Actividades lúdicas grupales

### c. ACTIVIDADES INSTITUCIONALES

- Código de integridad en UAESPE– video realizado en compañía de los colaboradores.
- Curso de integridad
- Curso MIPG V2
- Sensibilización del código de integridad – Fondos de pantalla PC, piezas gráficas.
- Día de la integridad.
- Bienestar integro.

## 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 incluirá la presentación del código de integridad en la jornada.

### ❖ 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

|                                                                                                            |                                        |  |                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--|------------------------------|
|  <b>Servicio de Empleo</b> | <b>ANEXO CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2023</b> |  | Código:                      |
|                                                                                                            |                                        |  | Versión: 1   Página 16 de 18 |
|                                                                                                            |                                        |  | Vigente desde:<br>31/01/2023 |

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

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”*<sup>1</sup>

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.

<sup>1</sup><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>

|                                                                                                            |                                        |  |                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--|-------------------------------|
|  <b>Servicio de Empleo</b> | <b>ANEXO CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2023</b> |  | Código:                       |
|                                                                                                            |                                        |  | Versión: 1    Página 17 de 18 |
|                                                                                                            |                                        |  | Vigente desde:<br>31/01/2023  |

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 2022, 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 componente de 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

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.

|                                                                                                            |                                        |  |                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--|------------------------------|
|  <b>Servicio de Empleo</b> | <b>ANEXO CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2023</b> |  | Código:                      |
|                                                                                                            |                                        |  | Versión: 1   Página 18 de 18 |
|                                                                                                            |                                        |  | Vigente desde:<br>31/01/2023 |

## 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.

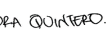
Se presentará un análisis de los resultados de participación y apropiación del Código de Integridad y se definirán acciones de mejora o buenas prácticas para su implementación en la siguiente vigencia.

## 7. ANEXOS

Cronograma de actividades (Plan de Gestión).

  
**ANA MARIA ALMARIO DRESZER**  
**Secretaria 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   
 Angélica Hernández – Profesional Especializado GGDTH   
 Elaboró: Alejandra María Quintero R... Profesional Universitario GGDTH  ALEJANDRA QUINTERO.