



Tabla de contenido

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1. ANTECEDENTES:..... | 2 |
| 2. DIAGNOSTICO ESTADO ACTUAL DE LA ENTIDAD EN TEMA DE INTEGRIDAD..... | 3 |
| a. RESULTADOS DEL FURAG | 3 |
| b. APROPIACIÓN DE VALORES | 3 |
| c. RESULTADOS MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO CÓDIGO DE INTEGRIDAD – MIPG:..... | 5 |
| 3. MECANISMOS DE SENSIBILIZACIÓN, INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y AFIANZAMIENTO DE LOS CONTENIDOS DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD..... | 6 |
| a. CANALES Y METODOLOGIA | 6 |
| b. CAJA DE HERRAMIENTAS DEL DAFP | 7 |
| c. ACTIVIDADES INSTITUCIONALES | 7 |
| 4. ESTRATEGIAS PARA LA INDUCCION O REINDUCCION..... | 7 |
| 5. EVALUACION DE RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACION..... | 8 |

1. ANTECEDENTES:

La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE, a través del Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano realizó en el año 2016 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 realizara un ejercicio de armonización del Código de Ética y Buen Gobierno frente al Código de Integridad, según lo presentado a continuación:



| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|---------|
|  Servicio de Empleo | ANEXO CODIGO DE INTEGRIDAD 2020 | Código: | |
| | | Versión: 2 | Página: |
| | | Vigente desde: 27/02/2020 | |

Luego del 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. DIAGNOSTICO ESTADO ACTUAL DE LA ENTIDAD EN TEMA DE INTEGRIDAD

a. RESULTADOS DEL FURAG

Para el mes de marzo de 2020 se realizará la medición de Furag correspondiente al año 2019 y cuyos resultados posteriores determinarán la necesidad de continuar o ajustar la estrategia de implementación del código de integridad integrada en el plan de gestión 2020.

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:



| Sub Dimensión | Resultado |
|---------------------|-------------|
| Comunicación | 78,7 |
| Cond. de Trabajo | 82,2 |
| Desarrollo Org. | 77,6 |
| Funcionamiento | 78,5 |
| L. Activo | 70,3 |
| L. Transaccional | 77,0 |
| L. Transformacional | 73,9 |
| Motivación | 79,7 |
| Participación | 83,0 |
| Relac. Interper. | 81,2 |
| Soluc. Problemas | 77,3 |
| Trabajo en Equipo | 82,2 |
| Valores | 85,5 |
| Total | 79,0 |



ITEMS MAS ALTOS

| Enunciado | Sub Dimensión | I | II | III | IV | Mean |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|---|----|-----|----|------|
| Mantengo tratos cordiales con todos los miembros del SPE. | Relaciones Interpersonales | 1 | 1 | 7 | 42 | 3,75 |
| Utilizo los recursos de la entidad con responsabilidad y respeto. | Valores | 2 | 0 | 7 | 42 | 3,75 |
| He apropiado y seguido los valores del código de integridad del SPE. | Valores | 1 | 0 | 14 | 36 | 3,67 |
| 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 | 34 | 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. Conclusiones de las mediciones

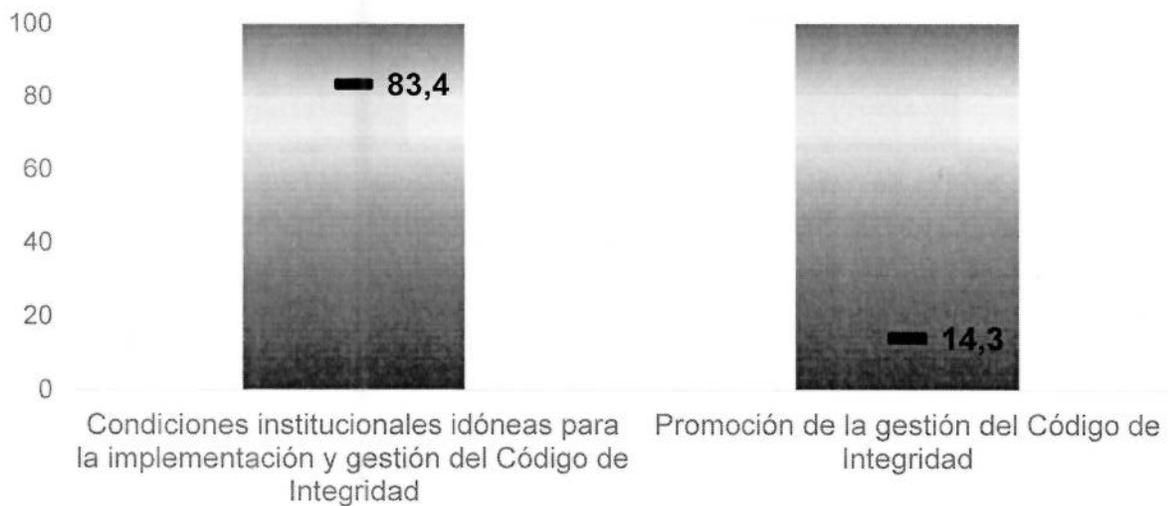
La mediciones realizadas permiten inferir que los servidores conocen y apropian los valores que hace parte del Código de Integridad y que el concepto de valores es uno de los componentes que más incide en el buen clima laboral de la Entidad.

Pese a lo anterior, es preciso tener en cuenta que actualmente la Entidad se encuentra en un proceso de estabilización de la planta de personal de la Entidad con ocasión de la provisión de empleos de carrera administrativa con las listas de elegibles resultado de la Convocatoria No. 428 de 2016 realizada con la Comisión Nacional del Servicio Civil, por lo que es prioritario adelantar acciones enfocadas a la sensibilización y difusión del Código de Integridad para los nuevos servidores en la vigencia 2020.

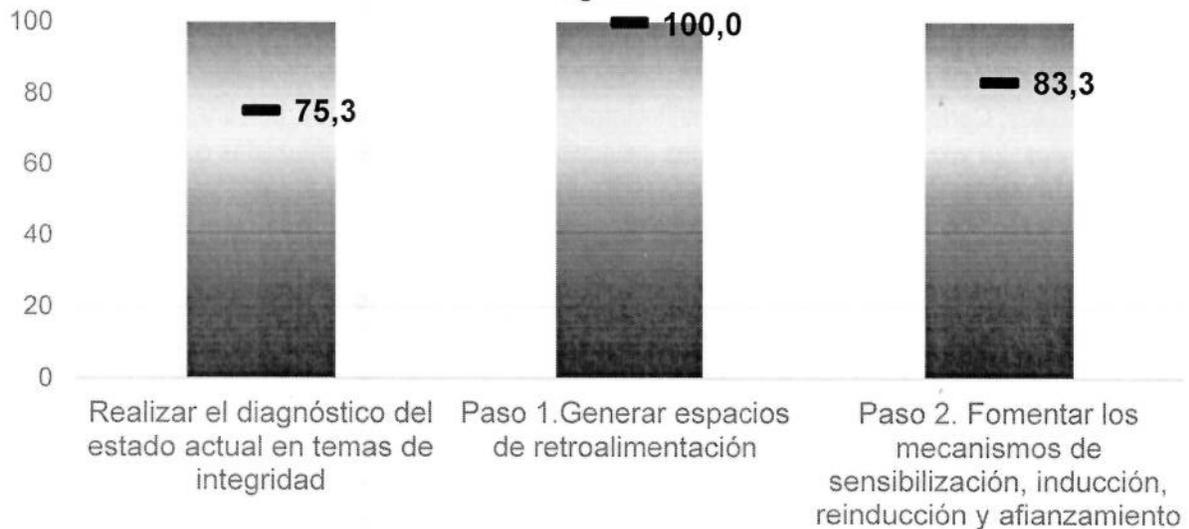
En la presente vigencia se espera la vinculación de nuevos funcionarios y contratistas, quienes iniciarán un proceso de conocimiento de la cultura organizacional de la Entidad en la cual se encuentra inmerso el Código de Integridad, lo que conlleva a reforzar la estrategia de socialización y apropiación del código de integridad a partir del desarrollo de acciones permanentes, periódicas y participativas.

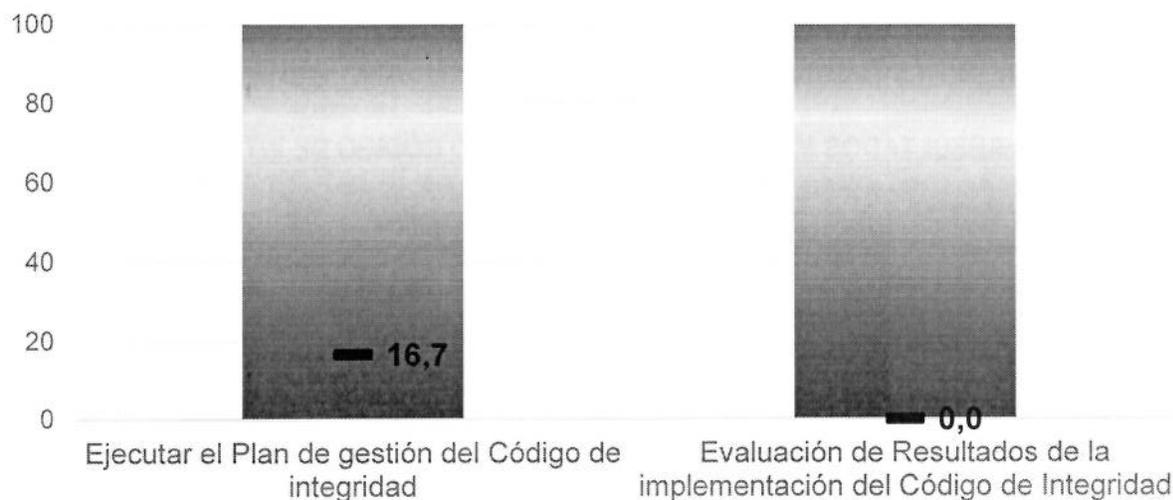
c. RESULTADOS MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO CÓDIGO DE INTEGRIDAD – MIPG:

Calificación por componentes



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



Promoción de la gestión del Código de Integridad

Con base en los resultados de la matriz autodiagnóstico del Código de Integridad, la Entidad debe adoptar acciones que permitan la promoción y sensibilización del Código a todos sus servidores, así como realizar evaluación de la implementación para definir posibles acciones de intervención y de mejora.

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

a. CANALES Y METODOLOGIA

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

- Escritos: Carteles, publicaciones institucionales a través de pantallas, boletines internos
- Orales: La voz del empleo, reuniones institucionales, actividades enlazadas con el Programa de Bienestar Social e Incentivos.
- 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 en cada mes.
- Se realizan campañas por canales escritos y tecnológicos, sensibilizando el valor seleccionado y presentando los principios de valor (Lo que hago y lo que no hago).

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------|---------|
|  Servicio de Empleo | ANEXO CODIGO DE INTEGRIDAD 2020 | Código: | |
| | | Versión: 2 | Página: |
| | | Vigente desde: 27/02/2020 | |

- En por lo menos una actividad de bienestar del mes, 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

Las actividades que se utilizarán de la caja de herramientas serán:

1. Activación
 - 1.1 Juego de memoria (Concéntrese)
2. Fomento
 - 2.1 Sigue tus huellas
 - 2.2 Retos cotidianos

c. ACTIVIDADES INSTITUCIONALES

Se define en el plan de gestión para el 2020.

4. ESTRATEGIAS PARA LA INDUCCION O REINDUCCION

- ❖ Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República



Considerando que la Secretaría de Transparencia de la Presidencia de la República define una plataforma pedagógica virtual en la que a partir de actividades, herramientas y talleres, es posible informarse, reflexionar y proponer formas de construir y cuidar lo público, con el fin de promover la integridad, fomentar la transparencia del uso de los recursos públicos y facilitar el acceso a la información pública, como parte del proceso de inducción de todo servidor público se deberá contemplar el desarrollo de la Ruta de Integridad – Servidores Públicos.¹

Esta herramienta se podrá consultar en internet, a través del siguiente enlace:

<http://www.anticorrupcion.gov.co/Paginas/enrutate-transparencia.aspx>

Tiempo estimado para realizar la ruta de Integridad 8 horas

Respecto a la reinducción que 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 Cuso a través del siguiente enlace:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-integridad>

5. EVALUACION DE RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACION.

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.

¹ <http://www.anticorrupcion.gov.co/Paginas/enrutate-transparencia.asp>



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.

6. ANEXOS

Cronograma de actividades (Plan de Gestión).



JUAN DAVID VELEZ BOLIVAR
Secretario General

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

Revisó: Marcela Castro Ospina – Coordinadora Grupo de Gestión del Talento Humano
Elaboró: Angélica Hernández – Profesional Especializado GGTH
Eyddie L. Gómez Cañola – Profesional Universitario GGTH

