

	ANEXO CODIGO DE INTEGRIDAD 2020		Código:
			Versión: 1 Pagina:
			Vigente desde: 31/01/2021

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	6
c. RESULTADOS MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO CÓDIGO DE INTEGRIDAD – MIPG:	8
3. MECANISMOS DE SENSIBILIZACIÓN, INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y AFIANZAMIENTO DE LOS CONTENIDOS DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD.	10
a. CANALES Y METODOLOGIA	10
b. CAJA DE HERRAMIENTAS DEL DAFP	11
c. ACTIVIDADES INSTITUCIONALES	11
4. ESTRATEGIAS PARA LA INDUCCION O REINDUCCION	11
5. EQUIPO DE INTEGRIDAD	12
6. EVALUACION DE RESULTADOS DE LA IMPLEMENTACION.	12

	ANEXO CODIGO DE INTEGRIDAD 2020		Código:
			Versión: 1 Pagina:
			Vigente desde: 31/01/2021

1. ANTECEDENTES:

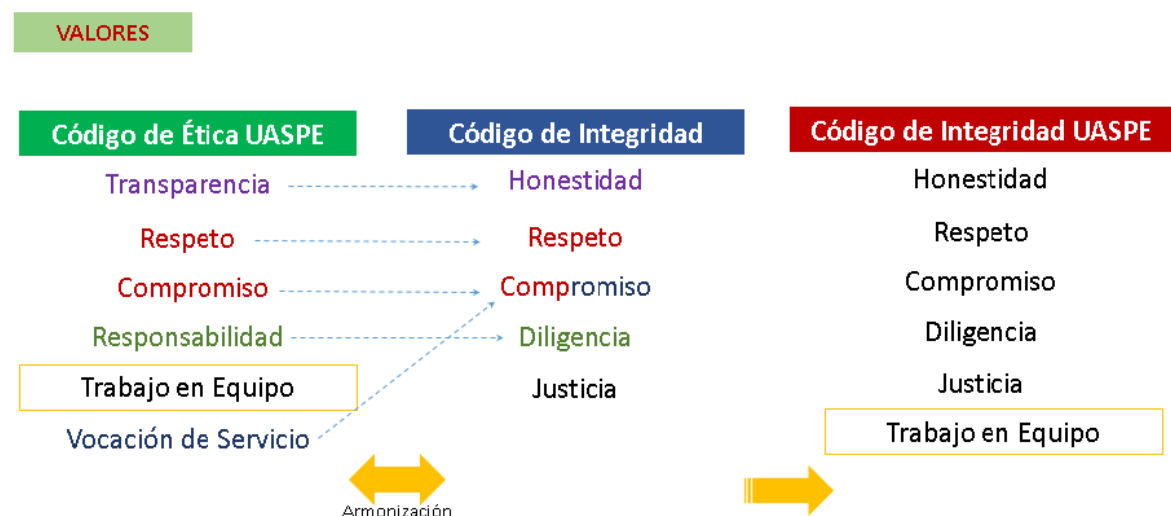
La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE, a través del Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano realizó en el año 2016 diferentes actividades enmarcadas en el Plan de Bienestar Social, dentro de las cuáles se encontraba la conmemoración del Día Nacional del Servidor 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:



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.

	ANEXO CODIGO DE INTEGRIDAD 2020		Código:
			Versión: 1 Pagina:
			Vigente desde: 31/01/2021

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

Los resultados del Furag de la vigencia 2020, con relación al Código de Integridad reflejan lo siguiente:

Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
D1: Talento Humano	69,4	96,7

Integridad	Integridad	P02	Mide la capacidad de la entidad pública de implementar la estrategia de cambio cultural que incluya la adopción del código de integridad del servicio público, el manejo de conflictos de interés y el fortalecimiento de la declaración de bienes y rentas, la gestión de riesgos y el control interno.
	Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	I05	Mide la capacidad de la entidad pública de definir la ruta estratégica y pedagógica de la política de integridad que permitan la armonización del código del servicio público y los códigos de ética institucional y, la implementación de acciones pedagógicas para promover y fortalecer los valores del servicio público.
	Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	I06	Mide la capacidad de la entidad pública de implementar mecanismos que permitan vigilar la integridad de las actuaciones de quienes ejercen las funciones públicas y se gestionen adecuadamente las situaciones de conflictos que puedan surgir cuando se enfrentan a situaciones en la que sus interés personales se enfrentan con intereses propios del servicio público.
	Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	I07	Mide la capacidad de la entidad pública de articular mecanismos de identificación de riesgos de gestión y de corrupción con medidas de control interno y sanción de actividades indebidas.



	ANEXO CODIGO DE INTEGRIDAD 2020		Código:
			Versión: 1 Pagina:
			Vigente desde: 31/01/2021

Índices detallados por políticas de gestión y desempeño institucional	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
I03: Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	73,8	96,3
I04: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	64,0	84,2
I05: Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	73,4	77,7
I06: Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	44,6	91,4
I07: Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	61,9	85,8

#	RECOMENDACIÓN
22	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.
3	Apoyar 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) el monitoreo de canales de comunicación, incluyendo líneas telefónicas de denuncias.
18	Articular la gestión de conflictos de interés como elemento dentro de la gestión del talento humano. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
6	Contar con un canal de comunicación en la entidad, para que el personal pueda dar a conocer sus opiniones y/denuncias. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

	ANEXO CODIGO DE INTEGRIDAD 2020		Código:
			Versión: 1 Pagina:
			Vigente desde: 31/01/2021

5	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.
7	Evaluar información proveniente de quejas y denuncias de los servidores de la entidad para la identificación de riesgos de fraude y corrupción.
17	Implementar canales de consulta y orientación para el manejo de conflictos de interés esto frente al control y sanción de los conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
16	Implementar canales de denuncia y seguimiento frente a situaciones disciplinarias y de conflictos de interés. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
9	Implementar el eje de creación del valor público (de acuerdo con el nuevo plan de formación y capacitación) en sus programas de aprendizaje
15	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen el monitoreo de casos de conflictos de interés.
12	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen jornadas de sensibilización para divulgar las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público.
11	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen la definición de un área responsable para coordinar las acciones institucionales de prevención de conflictos de interés.
13	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen la difusión de canales adecuados para la declaración de conflictos de interés.
14	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen procedimientos para prevenir la materialización de conflictos de interés.
10	Implementar estrategias para la identificación y declaración de conflictos de interés que contemplen un cronograma de actividades.
21	Incluir en el plan estratégico de la entidad lineamientos para el manejo o mitigación de los riesgos de gestión, seguridad digital y corrupción.

	ANEXO CODIGO DE INTEGRIDAD 2020		Código:
			Versión: 1 Pagina:
			Vigente desde: 31/01/2021

8	Promover la transparencia en su gestión y evitar la corrupción por la estrategia de comunicación de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
4	Promover que la Alta Dirección participe en las actividades de socialización del código de integridad y principios del servicio público. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
20	Recopilar y clasificar la información contenida en las declaraciones de bienes y rentas de los servidores públicos.
1	Revisar por parte del comité institucional de Coordinación de Control Interno la exposición de la entidad a los riesgos de corrupción y fraude y en caso de contar con una línea de denuncias se deberá monitorear el progreso de su tratamiento.
19	Utilizar como insumo para la identificación de conflictos de interés la declaración de bienes y rentas de los servidores públicos
2	Verificar 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) el adecuado diseño y ejecución de los controles que mitigan los riesgos de fraude y corrupción.

Con base en los resultados obtenidos a través de la encuesta FURAG se evidencia como fortaleza que existe apropiación y conocimiento del Código de Integridad por parte de los servidores públicos y que la Entidad realiza acciones enmarcadas en el mismo; sin embargo, se deben definir estrategias frente a la participación de los servidores teniendo en cuenta las recomendaciones y/o sugerencias de los servidores en las actividades ejecutadas en el 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:

72,9
Macroclima



79,8
Microclima



84,2
Clima Personal



79,0

Índice general de Clima (IGC)



Los resultados generales se encuentran en el rango de clima aceptable, a excepción del nivel personal y la estructura organizacional encontrados en un nivel ideal



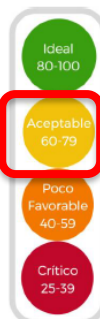
79,9
Comportamiento organizacional



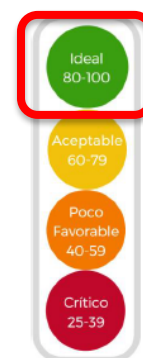
80,7
Estructura organizacional



77,5
Estilos de Liderazgo



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	3,76
Utilizo los recursos de la entidad con responsabilidad y respeto.	Valores	2	0	7	42	3,75
Ofrezco mi apoyo a los demás compañeros y jefes en sus labores.	Participación	1	0	13	36	3,67
He apropiado y seguido los valores del código de integridad del SPE.	Valores	1	0	14	36	3,62
Reconozco la labor de mis compañeros de trabajo.	Trabajo en Equipo	1	2	19	36	3,61
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 2020

	ANEXO CODIGO DE INTEGRIDAD 2020		Código:
			Versión: 1 Pagina:
			Vigente desde: 31/01/2021

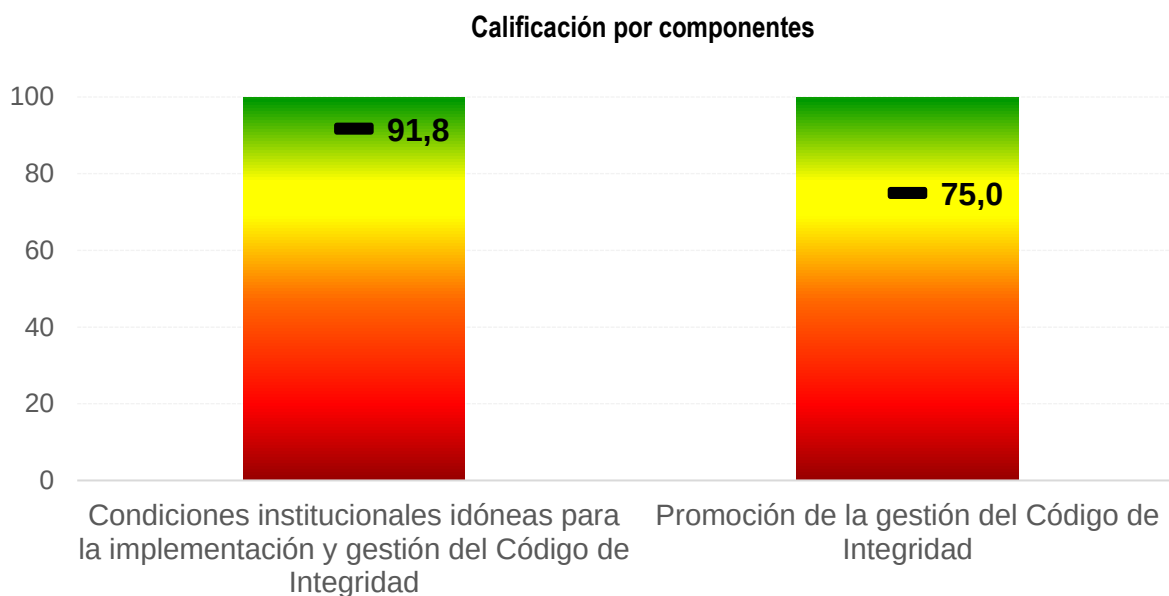
Apropiación de valores en el año 2020 y estrategias de comunicación:

De la anterior encuesta se concluye que el 96.7% de los servidores públicos de la Unidad conocen el código de integridad, por lo que falta trabajar en el 3.3% que no lo conoce. Como acción de mejora: seguir ejecutando las actividades de la caja de herramientas del código de integridad; Socializar el código de integridad a los funcionarios en la reinducción y establecer estrategias con el área de comunicaciones para elaborar piezas informativas más llamativas, sobre el código de integridad

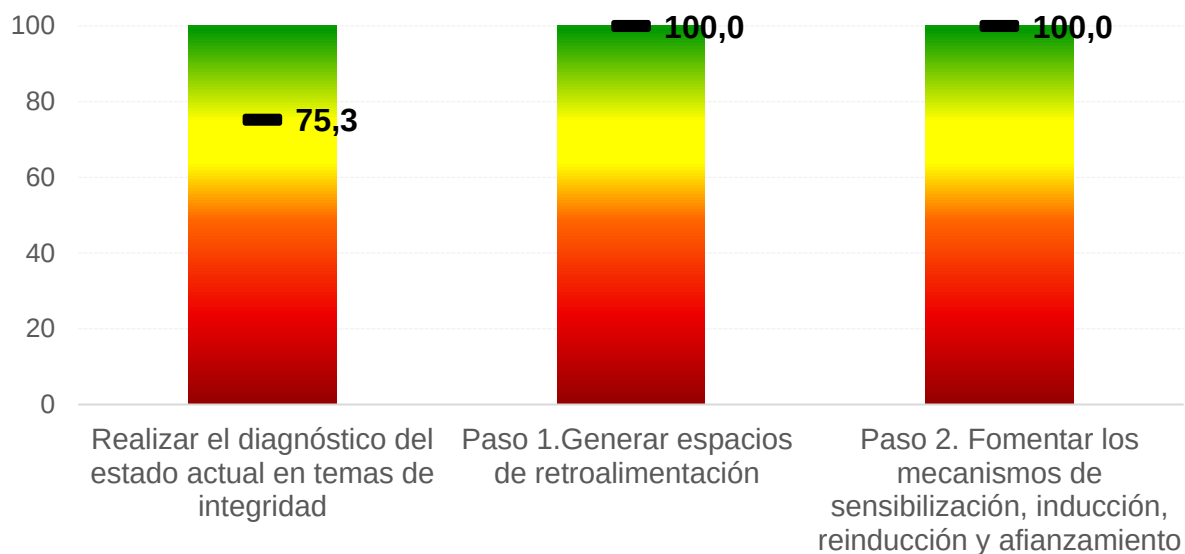
iii. Conclusiones de las mediciones

Las mediciones realizadas permiten establecer que existe una oportunidad de mejora en las estrategias de comunicación hacia los servidores con el fin de que exista una 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.

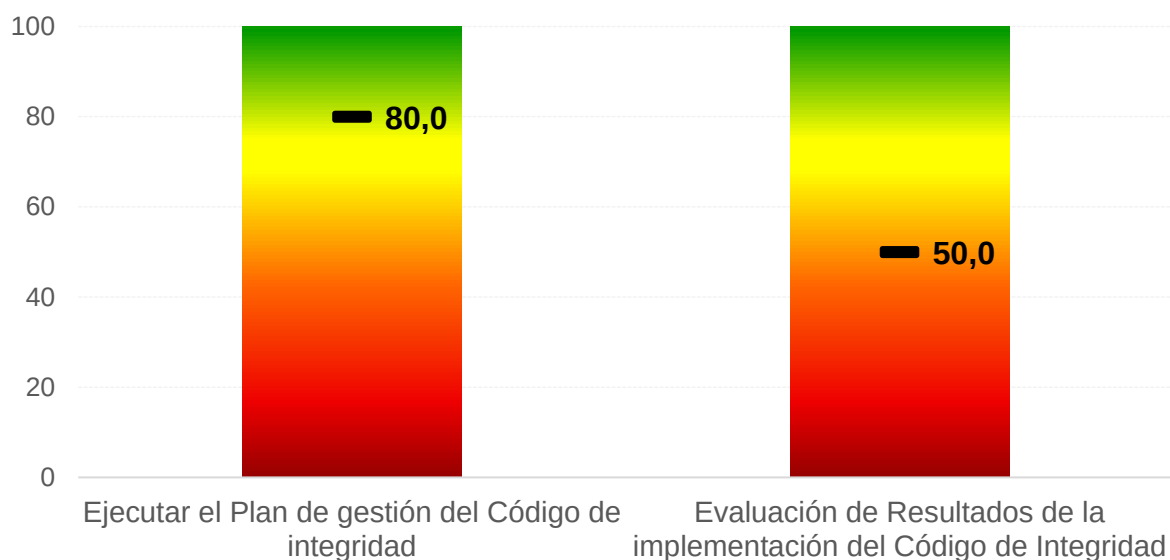
c. RESULTADOS MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO CÓDIGO DE INTEGRIDAD – MIPG:



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

	ANEXO CODIGO DE INTEGRIDAD 2020		Código:
			Versión: 1 Pagina:
			Vigente desde: 31/01/2021

Se deben Establecer mecanismos de retroalimentación con los servidores públicos, tales como grupos de intercambio, encuestas, correo electrónico, entre otras, que corroboren la confidencialidad de los servidores y ayuden a mejorar las ideas de implementación y gestión

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:

- Orales: La voz del empleo, reuniones virtuales 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:

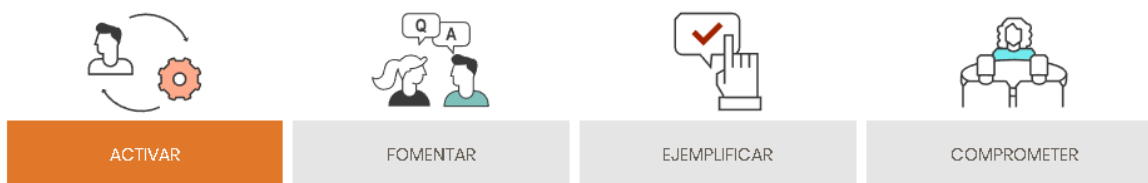
- Definición del plan de gestión
- Socialización de mínimo un valor en cada mes.
- Se realizan campañas por canales escritos y tecnológicos, sensibilizando el valor seleccionado y presentando los principios de valor (Lo que hago y lo que no hago).
- En por lo menos una actividad de bienestar del mes, 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



	ANEXO CODIGO DE INTEGRIDAD 2020		Código:
			Versión: 1 Pagina:
			Vigente desde: 31/01/2021

Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública.

b. CAJA DE HERRAMIENTAS DEL DAFP

- Datos
- Valorando
- Retos cotidianos

c. ACTIVIDADES INSTITUCIONALES

- Actividades dinámicas a cargo de las áreas
- Ruta de la integridad
- Semana de la integridad
- Servidores públicos íntegros
- Sensibilización del código de integridad
- Concurso servidor público íntegro
- Video realizado por las áreas

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 la los

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

	ANEXO CODIGO DE INTEGRIDAD 2020		Código:
			Versión: 1 Pagina:
			Vigente desde: 31/01/2021

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. 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

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. 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

	ANEXO CODIGO DE INTEGRIDAD 2020		Código:
			Versión: 1 Pagina:
			Vigente desde: 31/01/2021

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 ORDOÑEZ 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
Eyddie Lisseth Gómez C. Profesional Universitario GGDTH