



**Servicio Público
de Empleo**



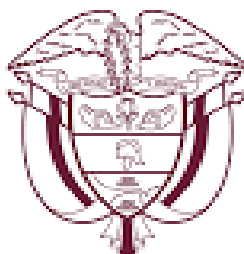
PLAN DE INTEGRIDAD 2026

Código:

Versión: 1

Página 1 de 15

Vigente desde:
30/01/2026



Servicio Público de Empleo



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

PLAN DE INTEGRIDAD 2026

 Servicio Público de Empleo	PLAN DE INTEGRIDAD 2026		Código:
			Versión: 1 Página 2 de 15
	Vigente desde: 30/01/2026		

TABLA DE CONTENIDO

1.	3
2.	4
3.	5
a.	5
b.	6
c.	10
4.	11
a.	11
b.	12
c.	12
5.	13
a.	13
b.	13
6.	14
7.	15
8.	15

1. ANTECEDENTES:

 Servicio Público de Empleo 	PLAN DE INTEGRIDAD 2026	Código:	
		Versión: 1	Página 3 de 15
		Vigente desde: 30/01/2026	

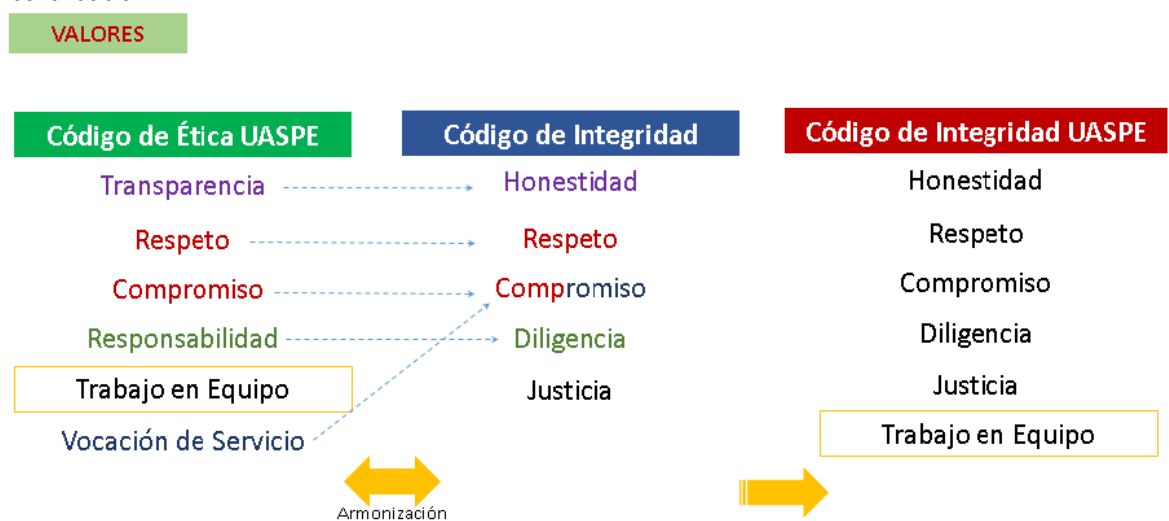
La Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo - UAESPE, a través del Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano ha venido desarrollando actividades enmarcadas en la gestión de los valores del servidor público, una de ellas en el año 2016, la cual correspondió a la conmemoración del Día Nacional del Servidor Público, y 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 esta 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 a la entidad.

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 con el “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

 Servicio Público de Empleo	PLAN DE INTEGRIDAD 2026		Código:
			Versión: 1 Página 4 de 15
	Vigente desde: 30/01/2026		

“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.0522 del 02 de septiembre 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. RUTA DE FORTALECIMIENTO DE LA INTEGRIDAD PUBLICA- (Departamento Administrativo de la Función Pública)

a) Objetivos Sistema Nacional de Integridad-

1. Fortalecer la apropiación de los valores, los principios y la cultura de la integridad pública
2. Promover la investigación, el intercambio de conocimiento y las buenas prácticas en materia de integridad pública
3. Mecanismos orientados a la planeación y evaluación de medidas para la promoción, formación y seguimiento de la integridad pública
4. Promover la integridad en el servicio público colombiano para el fortalecimiento de las condiciones institucionales, la dinamización de actores, la gestión de alertas y la consolidación de entornos éticos.

b) Indicadores de la Política de Integridad

A través de lo establecido en el Formulario Único de Registro de Avances en la Gestión (FURAG) se presentan los subíndices de la Política de Integridad permiten evaluar la madurez institucional en la promoción de valores, coherencia ética y prevención de riesgos de corrupción.

1. Cambio cultural basado en la implementación del Código de Integridad del servicio público:

Mide el grado en que la entidad promueve hábitos y comportamientos coherentes con los valores del servicio público a través del Código de Integridad.

2. Coherencia entre los elementos que materializan la integridad y la gestión del riesgo y control:

Evalúa la articulación entre los valores éticos, los mecanismos de control interno y la gestión del riesgo de corrupción.

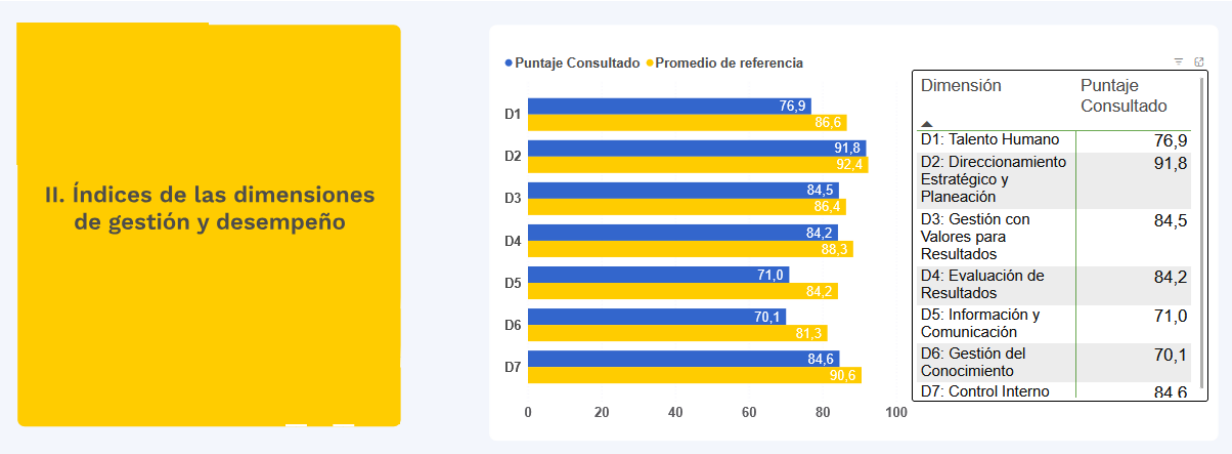
3. Gestión adecuada de acciones preventivas en conflicto de interés:

Valora la capacidad institucional para prevenir, identificar y gestionar los conflictos de interés de manera transparente.

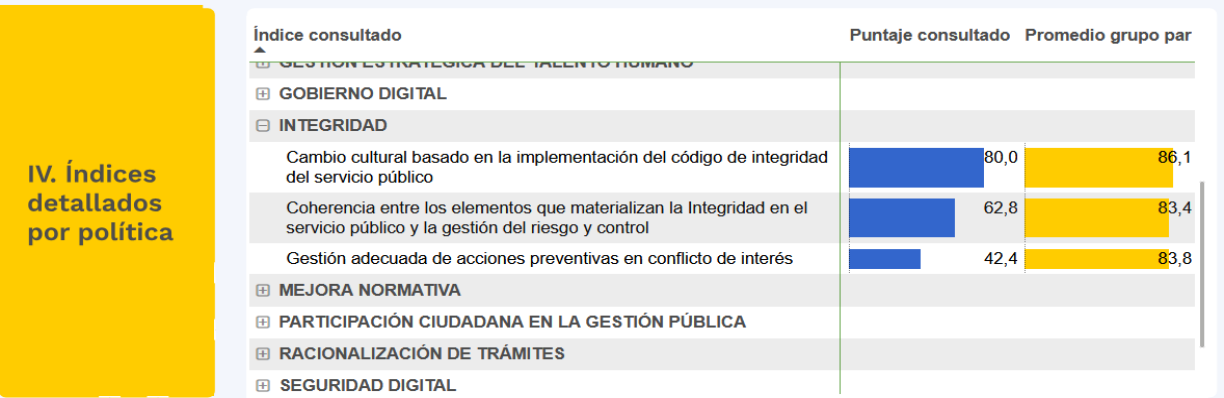
3. DIAGNÓSTICO ESTADO ACTUAL DE LA ENTIDAD EN TEMA DE INTEGRIDAD

a. RESULTADOS FURAG 2024

Los resultados de la medición realizada por la herramienta FURAG para la vigencia 2024, con relación al componente de Integridad fueron los siguientes:



Fuente: Resultados FURAG 2024



Fuente: Resultados FURAG 2024

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos a través del instrumento de medición FURAG, se puede determinar que la entidad realiza esfuerzos en pro de la implementación de la política de integridad, trabajando en el conocimiento y la apropiación del componente de integridad de la entidad; por medio de las actividades y planes de trabajo diseñados para dicho objetivo; no obstante se debe continuar con las estrategias 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 2025; así como las recomendaciones establecidas en los resultados de FURAG 2024.

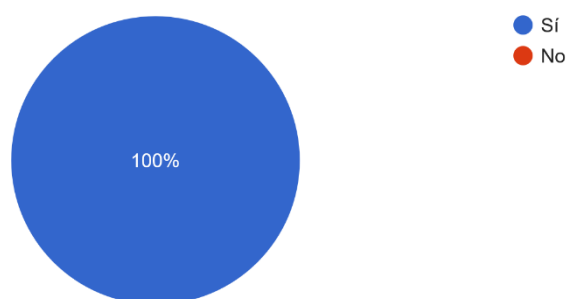
b. RESULTADOS MEDICIONES - Unidad del SPE

i. Percepción del Código de Integridad -2025

En el mes de diciembre de 2025 se realizó la encuesta de percepción y conocimiento del Código de Integridad a los servidores de la entidad, cuyos resultados reflejan una mayor participación en las actividades relacionadas con el código de integridad y la apropiación de los valores del código e identificación de los valores a nivel institucional por parte de los servidores públicos, así como la efectividad de las estrategias de comunicación a través de los canales institucionales, según se muestra en los siguientes resultados:

¿Conoce el código de integridad adoptado por la UAESPE?

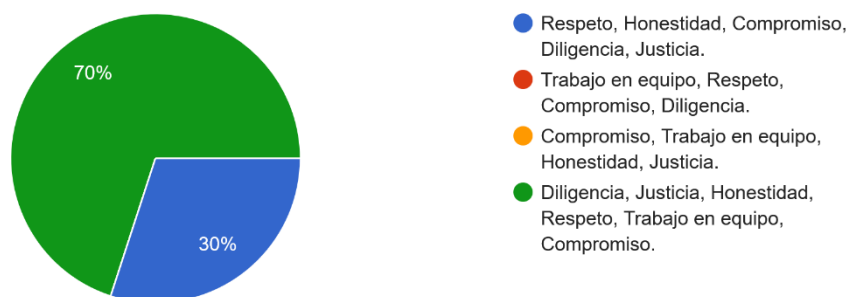
30 respuestas



Fuente propia – Encuesta percepción -Código de Integridad-2025

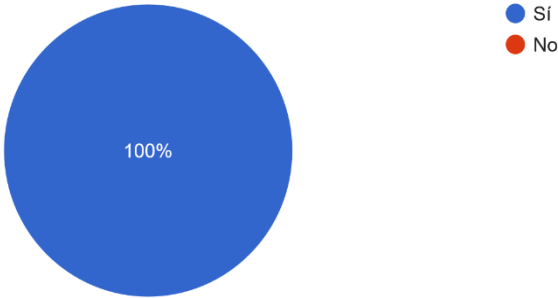
¿Cuál es el grupo de valores del código de integridad de la Unidad?

30 respuestas



Fuente propia – Encuesta percepción Código de Integridad-2025

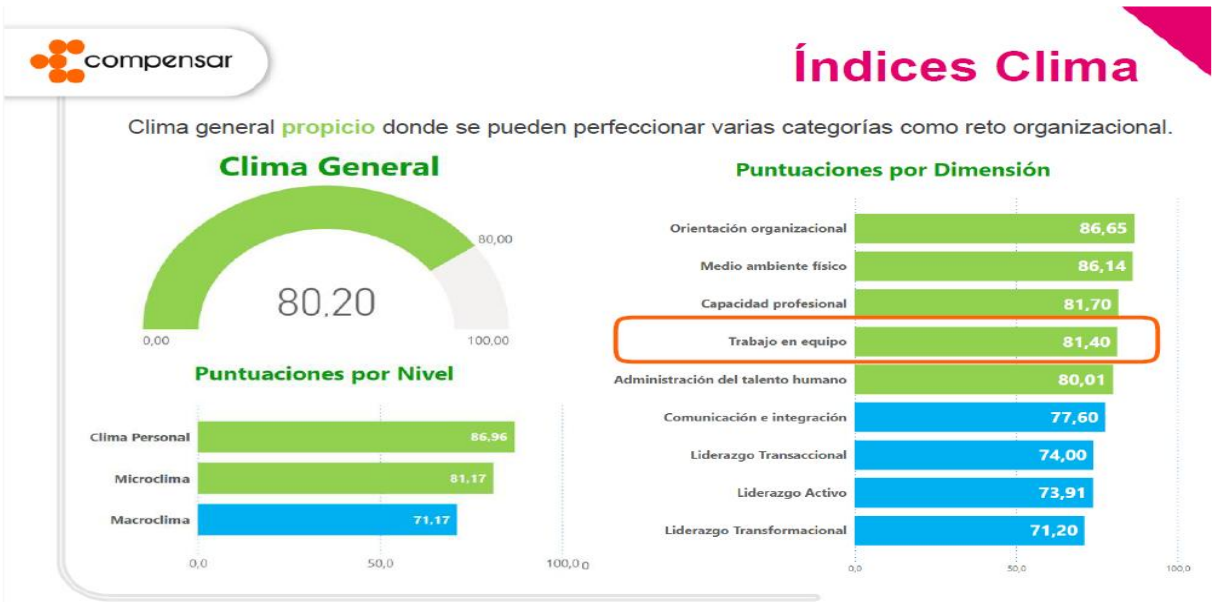
¿Considera que las estrategias de comunicación en la implementación del código de integridad han tenido alcance sobre todos los colaboradores y han sido efectivas?
30 respuestas



Fuente propia – Encuesta percepción Código de Integridad-2025

ii. Medición de clima y cultura Organizacional -2024

De igual manera en el mes de noviembre de 2024, se realizó la medición de clima y cultura organizacional a 46 de 55 funcionarios, que refleja los siguientes resultados en materia de valores e integridad:



Fuente Compensar – Medición de Clima y Cultura Organizacional 2024



Índices Globales

Clima **propicio** donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional, y Clima **conveniente** para un funcionamiento armónico pero con categorías por fortalecer.

Puntuaciones por Dimensión y Nivel de Clima

Dimensión	Clima Personal	Macroclima	Microclima
Administración del talento humano	88,95	73,91	77,17
Capacidad profesional	82,25	78,99	83,88
Comunicación e integración	84,96	66,12	81,70
Liderazgo Activo	79,35	66,03	76,36
Liderazgo Transaccional	85,33	62,50	74,18
Liderazgo Transformacional		63,86	78,53
Medio ambiente físico	89,13	83,97	85,33
Orientación organizacional	97,46	75,36	87,14
Trabajo en equipo	88,22	69,75	86,23

- En el nivel Clima Personal, la variable con menor puntuación es: Liderazgo Activo; **79,35**
- En el nivel Macroclima, la variable con menor puntuación es: Liderazgo Transaccional; **62,50**
- En el nivel Microclima, la variable con menor puntuación es: Liderazgo Transaccional; **74,18**

Fuente Compensar – Medición de clima y cultura organizacional 2024



Análisis de Ítems

A continuación, se presentan los ítems con mejor percepción favorable:

Enunciado	Promedio	TA	A	D	TD	Nivel de Evaluación	Dimensión
Utilizo los recursos de la entidad con responsabilidad y respeto.	3,93	43	3	0	0	Clima Personal	Orientación organizacional
Conozco y entiendo la misión y visión de la Unidad del Servicio Público de Empleo.	3,89	43	2	0	1	Clima Personal	Orientación organizacional
He apropiado y seguido los valores del Código de Integridad de la Unidad del Servicio Público de Empleo.	3,87	42	2	2	0	Clima Personal	Orientación organizacional
Reconozco la labor de mis compañeros de trabajo.	3,80	37	9	0	0	Clima Personal	Liderazgo Transaccional
Siento que trabajar en equipo permite que mi dependencia obtenga buenos resultados.	3,80	38	7	1	0	Clima Personal	Trabajo en equipo
Busco alternativas para el fortalecimiento de mis conocimientos y habilidades en mi trabajo y fuera del mismo.	3,72	34	11	1	0	Clima Personal	Administración del talento humano
El jefe y demás servidores de mi dependencia son respetuosos con mis horarios de trabajo.	3,72	35	9	2	0	Microclima	Orientación organizacional
He implementado cambios y mejoras a la manera en que realizo mis labores.	3,67	32	13	1	0	Clima Personal	Administración del talento humano
Cuento con los recursos e implementos necesarios para desarrollar mis labores.	3,65	32	13	0	1	Clima Personal	Medio ambiente físico

Promedio
más ALTO

Promedio
más BAJO

Fuente Compensar – Medición de Clima y Cultura Organizacional 2024



Análisis de Ítems

A continuación, se presentan los ítems con menor percepción favorable:

Enunciado	Promedio	TA	A	D	TD	Nivel de Evaluación	Dimensión
Los directivos de la Unidad del Servicio Público de Empleo informan constantemente a los servidores las directrices para la ejecución de sus labores.	2,41	8	17	7	14	Macroclima	Liderazgo Transaccional
Los directivos de la Unidad del Servicio Público de Empleo inspiran a los servidores por su integridad y profesionalismo.	2,43	9	15	9	13	Macroclima	Liderazgo Transformacional
Cuando se identifican nuevas necesidades, la Unidad del Servicio Público de Empleo planea, ejecuta e informa los cambios a los servidores.	2,57	11	16	7	12	Macroclima	Administración del talento humano
Los directivos de la Unidad del Servicio Público de Empleo reconocen los buenos resultados de los servidores.	2,59	7	22	8	9	Macroclima	Liderazgo Transaccional
Las dependencias de la Unidad del Servicio Público de Empleo comparten la información necesaria para el buen desempeño de los demás.	2,61	10	17	10	9	Macroclima	Comunicación e integración
Los directivos de la Unidad del Servicio Público de Empleo trabajan en equipo con sus servidores.	2,61	12	12	14	8	Macroclima	Liderazgo Activo
En la Unidad del Servicio Público de Empleo hay apoyo entre dependencias para cumplir sus objetivos.	2,63	9	19	10	8	Macroclima	Trabajo en equipo
En la Unidad del Servicio Público de Empleo se asignan tareas según el perfil, las capacidades y experiencia de los servidores.	2,63	10	19	7	10	Macroclima	Orientación organizacional
La Unidad del Servicio Público de Empleo se preocupa por mantenernos informados sobre las novedades y cambios de la entidad.	2,65	12	16	8	10	Macroclima	Comunicación e integración

Promedio
más **ALTO**

Promedio
más **BAJO**

Fuente Compensar – Medición de clima y cultura organizacional 2024



Dimensiones Clima

Trabajo en Equipo (81.40): El resultado indica una fuerte percepción de colaboración y compromiso dentro de los equipos de trabajo. Existe una buena interdependencia y coordinación entre los miembros, lo que facilita el logro de objetivos comunes de manera eficiente.

Las percepciones de los servidores de la **Unidad del Servicio Público de Empleo** se destacan por alcanzar puntuaciones **más altas** en Orientación Organizacional, Medio Ambiente Físico y Capacidad Profesional.

Capacidad Profesional (81.70): Este puntaje refleja una percepción positiva de las competencias, conocimientos, habilidades y actitudes del personal. Los servidores se sienten confiados en su capacidad para cumplir con sus funciones y aportar de manera significativa a la entidad.

Medio Ambiente Físico (86.14): Con este puntaje, se percibe que las condiciones físicas del entorno laboral (iluminación, ventilación, limpieza, seguridad, mantenimiento, entre otros) son muy favorables. Esto sugiere que el espacio físico contribuye de manera positiva al desempeño de los servidores.

Fuente Compensar – Medición de Clima y Cultura Organizacional 2024

 Servicio Público de Empleo	PLAN DE INTEGRIDAD 2026		Código:
			Versión: 1 Página 10 de 15
	Vigente desde: 30/01/2026		

Los resultados del estudio de Clima y Cultura Organizacional aplicado en el mes de noviembre de 2024, indican que la percepción al interior de la Unidad del Servicio Público de Empleo corresponde a la categoría: Clima Propicio, donde se pueden perfeccionar varias categorías como reto organizacional, con una puntuación obtenida de 80,20 y Cultura Conveniente, para un funcionamiento armónico, pero con categorías por fortalecer en temas de Liderazgo.

En Niveles de Evaluación se evidencia mejor percepción en Clima Personal, indicando que los servidores consideran mejor su propia gestión, desde lo que pueden aportar para el mejoramiento del clima. La siguiente puntuación más alta, corresponde a Microclima, lo que en coherencia con lo anterior indica que se trabaja internamente desde cada área para lograr mantener un clima organizacional que favorezca el trabajo y el bienestar.

Finalmente, se identificó que una oportunidad de mejora notable se relaciona con la percepción del Clima Laboral frente a la entidad en general, es decir, el Microclima.

iii. Plan de Intervención Psicosocial -2025

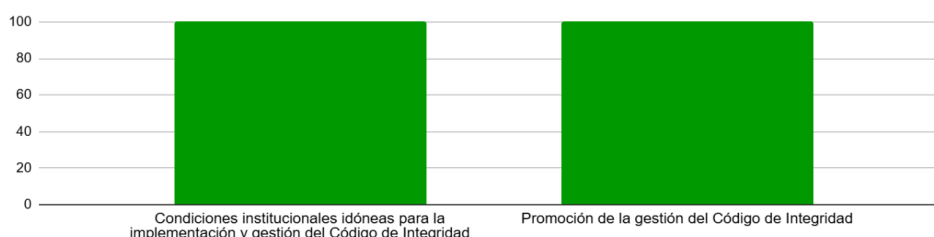
En el mes de marzo 2025 se llevó a cabo la socialización de los resultados de la medición de clima y cultura Organizacional y de la Batería de riesgo psicosocial con los servidores públicos. A partir de los resultados obtenidos, las opiniones recolectadas en ejercicios grupales y la inclusión de urnas virtuales, se estructuró el Plan de intervención en riesgo psicosocial, clima y cultura organizacional que se desarrolló de la siguiente manera:

- Abril: Liderazgo transformacional
- Mayo: Comunicación efectiva y retroalimentación constructiva
- Junio: Cultura organizacional
- Julio: Gestión del cambio
- Agosto: Trabajo en equipo
- Septiembre: Inteligencia emocional
- Octubre: Sesgos cognitivos
- Noviembre: Creatividad e innovación
- Diciembre: Muralidad consciente

Para la vigencia 2026, se realizará nuevamente la medición de clima y cultura organizacional y de la batería de riesgo psicosocial con el fin de conocer la efectividad del Plan de Intervención Psicosocial y las nuevas acciones que se deberán implementar.

c. RESULTADOS MATRIZ AUTODIAGNÓSTICO CÓDIGO DE INTEGRIDAD – MIPG:

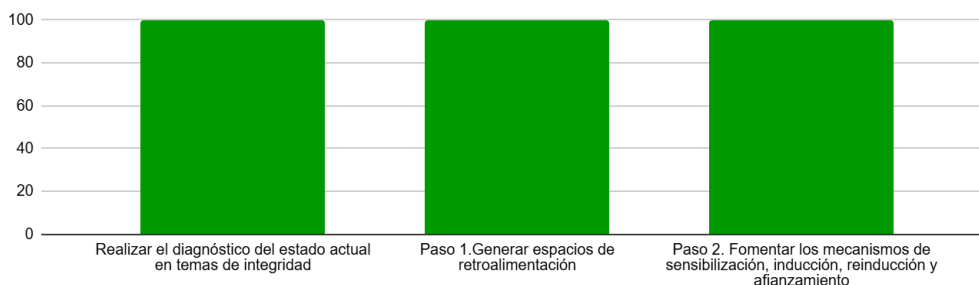
❖ Calificación por componentes



Fuente Autodiagnóstico Código Integridad -2025

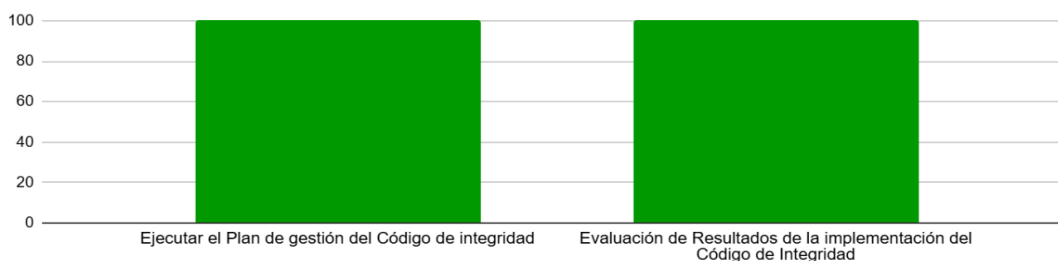
❖ Calificación por categorías

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



Fuente Autodiagnóstico Código Integridad- 2025

Promoción de la gestión del Código de Integridad -Fuente Autodiagnóstico MIPG



Fuente: Autodiagnóstico Código Integridad

De acuerdo con los resultados de la matriz autodiagnóstico del Código de Integridad, la Entidad desarrolla todos los componentes para la promoción del Código de Integridad, sin embargo, el objetivo es mantener esta tendencia para lograr una apropiación más profunda de los valores que hacen parte del Código y por ende, contar con servidores cada vez más íntegros en el desarrollo de sus funciones y en la prestación del servicio a la ciudadanía.

4. 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 Código de integridad.
- Tecnológicos: Uso de las herramientas tecnológicas como la Intranet de la entidad, correo electrónico y página Web.

 Servicio Público de Empleo	PLAN DE INTEGRIDAD 2026		Código:
			Versión: 1 Página 12 de 15
	Vigente desde: 30/01/2026		

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

- Definición del plan de gestión.
- En el marco del plan de bienestar, se llevarán a cabo acciones que promuevan los valores, 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 las actividades realizadas de forma trimestral.
- Desarrollar una base de datos para consolidar el desarrollo del **Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción** ofrecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la participación de los servidores en las actividades 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:

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

Se realizarán actividades para afianzar el Código de Integridad, enmarcadas en las cuatro categorías de acción de forma trimestral

- ACTIVAR
- FOMENTAR
- EJEMPLIFICAR
- COMPROMETER

c. ACTIVIDADES INSTITUCIONALES

- Código de integridad en UAESPE – Divulgación página Web e intranet de la entidad.
- Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
- Curso MIPG- V2
- Sensibilización del código de integridad – Por medio de diferentes estrategias Fondos de pantalla PC, piezas gráficas.
- Reconocimiento a la integridad 2025.-Como resultado de la participación activa en las diferentes actividades programadas en el Plan Institucional de Integridad.

 Servicio Público de Empleo	PLAN DE INTEGRIDAD 2026		Código:
			Versión: 1 Página 13 de 15
	Vigente desde: 30/01/2026		

5. ESTRATEGIAS PARA LA INDUCCIÓN O REINDUCCIÓN

Los procesos de inducción y reinducción (esta última con una periodicidad mínima de dos años) integrarán la socialización del Código de Integridad institucional, así como la ejecución de los cursos relacionados a continuación:

a. Curso de Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción - 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 obligatorio 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 integridad correspondiente.

b. Curso Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG V2 -Departamento Administrativo de la Función Pública

Atendiendo lo dispuesto en la Circular No. 100.04-2018 del Departamento Administrativo de la Función Pública en el programa de inducción y reinducción 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.

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>

 Servicio Público de Empleo 	PLAN DE INTEGRIDAD 2026	Código:	
		Versión: 1	Página 14 de 15
		Vigente desde: 30/01/2026	

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

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.

6. ACTORES PARTICIPANTES EN LA GESTIÓN 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.

Las responsabilidades de los actores en la gestión de la Integridad son 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.

Los actores relevantes que apoyan la gestión de integridad corresponden a:

- **Alta dirección:** Lidera con el ejemplo e incorpora la integridad en la planeación institucional.
- **Comité de Gestión y Desempeño:** Dirige, coordina y hace seguimiento a la política de integridad.
- **Gestor de Integridad:** Implementa acciones pedagógicas y promueve el cambio cultural.
- **Asesor con funciones de Control Interno:** Evalúa riesgos de corrupción y efectividad de los mecanismos de integridad
- **Asesor con funciones de Planeación:** Alinea la política con el MIPG y los planes estratégicos de la entidad pública
- **Profesional del Grupo Gestión y Desarrollo del Talento Humano:** Integra los valores del Código en inducción, evaluación y bienestar laboral.
- **Asesor con funciones jurídicas:** Atiende y tramita casos relacionados con conflictos de interés y contratación.
- **Asesor de comunicaciones:** Difunde mensajes, campañas y valores de integridad institucional.
- **Comité de convivencia:** Fortalece el clima ético, previene situaciones de acoso y actúa contra faltas a la integridad.

 Servicio Público de Empleo	PLAN DE INTEGRIDAD 2026		Código:
			Versión: 1 Página 15 de 15
	Vigente desde: 30/01/2026		

El gestor de integridad es un rol que le corresponde asumir al Coordinador del Grupo de Gestión y Desarrollo del Talento Humano o quién haga sus veces, con el fin de:

- Fortalecer el liderazgo por la integridad.
- Articular los esfuerzos institucionales en prácticas de integridad pública.
- Comunicar las iniciativas de integridad en las que participa la entidad.
- Identificar los efectos de las iniciativas de integridad sobre los servidores de la entidad.
- Representar a la entidad cuando se convoque la participación de gestores de la entidad

7. 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 el Test de Percepción de Integridad (DAFP) por medio de un formulario virtual en el primer trimestre y tres encuestas de satisfacción en los siguientes trimestres que ayudará a conocer la percepción de los funcionarios sobre las actividades asociadas a la apropiación de los valores del Código de Integridad y las observaciones de los servidores públicos en el proceso de implementación del Código de Integridad; lo cual constituirá un insumo para reajustar actividades y generar mayor impacto en los servidores de la Entidad.

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.

8. ANEXOS

Cronograma de actividades (Plan de Gestión).


JAVIER MAURICIO GARCIA QUIROZ
Secretario General

El presente documento modifica en lo pertinente el Anexo de la Resolución No.0522 de 2019.

Revisó: Laura Yasmin Barrera Moreno - Coordinadora GGDTH 
 Angélica Hernández Bautista - Profesional Especializado GGDTH 

Elaboró: María Claudia Barrera Betancourt - Profesional Universitario GGDTH 