

Instituto Nacional de Metrología
de Colombia

Seguimiento a la apropiación de los valores y principios del servidor público

Evaluación, Acompañamiento y Asesoría de Control Interno
Bogotá
2020-04-30



CONTENIDO

	Página.
1. INTRODUCCIÓN	3
2. ALCANCE	3
3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA	4
4. RESULTADOS	5
5. CONCLUSIONES & RECOMENDACIONES	21

1. INTRODUCCIÓN

El informe que se presenta aquí, se da entre otros teniendo en cuenta que el Modelo Integrado Planeación y Gestión concibe al talento humano como el activo más importante de las entidades y comúnmente conocido como “el corazón del MIPG”, factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de resultados, en el marco de los valores del servicio público, que contribuyen con su trabajo al cumplimiento de la misión estatal.

Adicionalmente, a través del rol de Evaluación y Seguimiento que formaliza el proceso de Evaluación, Acompañamiento y Asesoría al Sistema de Control Interno, en ejercicio de sus funciones, se presenta entonces el resultado del seguimiento a la apropiación de los valores y principios del servidor público en cumplimiento también del Plan Anual de Auditoría específicamente en lo concerniente al numeral 4.3, concretamente para abril de 2020.

2. ALCANCE

Para efectos de esta evaluación se estableció alcance a partir de las siguientes variables:

Documental:

- Resolución 451 del 21 de septiembre de 2018, por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público en el Instituto Nacional de Metrología – INM.
- Resolución 171 del 10 de mayo de 2019, por la cual se adicionan y modifican la Resolución 451 de septiembre de 2018 “Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público en el Instituto Nacional de Metrología-INM”

Cronológica:

- Vigencia 2019
- Del 1º de enero al 24 de abril de 2020.

3. DESCRIPCIÓN METODOLÓGICA

Como criterios fueron tenidos en cuenta, básicamente:

- Caja de Herramientas. Valores del servicio público. Código de integridad – Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.
- Valores del servicio público – Código de Integridad del Servicio Público Colombiano.

Para la obtención de evidencia e información se llevaron a cabo procedimientos de auditoría tales como consulta, observación, inspección, plasmadas de la siguiente manera:

1. Sondeo por un día (consultando directamente desde el correo de la asesora con funciones de jefe de control interno a 2 grupos de personas clasificados como Administradores y No administradores.
2. Visitas al portal institucional: <http://www.inm.gov.co/> - Gestión del Talento Humano: <http://www.inm.gov.co/instituto-nacional-de-metrologia-de-colombia/gestion/gestion-del-talento-humano/planes-de-gestion-del-talento-humano/> y la INMtranet.
3. Requerimiento información a Gestión Talento Humano de:
 - *Nombre, cargo y rol de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo clave en el proceso de implementación de los valores del servicio público en el 2019 y 2020.*
 - *Registro y/o evidencia del diagnóstico realizado a través del cual se conociera problemática, responsables, causas de la ausencia o falta de valores y adicionalmente si se obtuvieron percepciones de los servidores en el INM.*
 - *Registro y/o evidencia del análisis y por ende de los resultados obtenidos a partir del diagnóstico efectuado, durante el proceso de alistamiento.*
 - *Detalle de la totalidad de aspectos que surgieron o fueron declarados como prioridad a partir del diagnóstico y análisis realizado durante la etapa de alistamiento.*

- Evidencia y/o registro de enero a diciembre de 2019 y enero a marzo de 2020, de las actividades realizadas relacionadas con los valores del servicio público.
- Registro y/o evidencia de la información dada a conocer y suministrada a la Alta Dirección para que a su vez se replicara hacia las diferentes áreas por medio de los Jefes y/o Subdirectores.

4. Test de percepción sugerida por el Departamento Administrativo de la Función Pública en la Caja de Herramientas – Valores del servicio público – Código de Integridad.

5. Análisis de resultados del test de percepción.

4. RESULTADOS

Durante el desarrollo de esta evaluación se pudo establecer en el desarrollo de cada una de las pruebas de auditoría, así:

Consulta

Para esta etapa de la evaluación se hizo uso del procedimiento de auditoría de consulta, realizando preguntas de opinión a modo de sondeo, obteniendo respuestas escritas, teniendo entonces como punto de partida:

	Ficha técnica
Objeto	Validar recordación de la implementación y apropiación del Código de Integridad del Servicio Público en el Instituto Nacional de Metrología-INM
Realizador	Proceso Evaluación, Acompañamiento y Asesoría de Control Interno
Recursos	Correo electrónico: slopez@inm.gov.co Formulario google
Tipo de consulta	Cuestionario
Fecha	16 de abril de 2020
Universo objetivo	Personal de la planta del INM (94 correos electrónicos)
Segmentación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administradores: director, subdirectores, jefe de oficina y secretario general; una sola pregunta. ▪ No Administradores: Las personas que no hacen parte del grupo de administradores (asesores del despacho, profesionales especializados, profesionales universitarios, técnicos y asistenciales).

Cuestionario	<p>Administradores: pregunta única</p> <p>¿Considera que hay real y verdadera apropiación del Código de Integridad del Servicio Público en el INM?</p> <p>No Administradores: 7 preguntas</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Actualmente desempeña o ejerce sus funciones en: 2. ¿Recuerda cómo le dieron a conocer el Código de Integridad del INM (quién, cuándo, en qué contexto, etc.)? Comente: 3. ¿Sabe dónde puede consultar el Código de Integridad del INM? 4. Si su respuesta anterior es positiva coméntenos donde 5. ¿Cómo califica el Código de Integridad del INM? 6. ¿Con cuál(es) de los valores del Código de Integridad del INM se identifica? Si no se identificó con ningún valor por favor no contestar esta pregunta 7. ¿Tiene alguna experiencia con la que identifique o concluya en su caso existe permanentemente el cumplimiento del Código de Integridad del INM?
Procesamiento de datos	Hoja de cálculo de Excel

Resultados de la consulta conforme a la segmentación que se da a criterio del auditor:

Pregunta: ¿Considera que hay real y verdadera apropiación del Código de Integridad del Servicio Público en el INM?

Administradores:

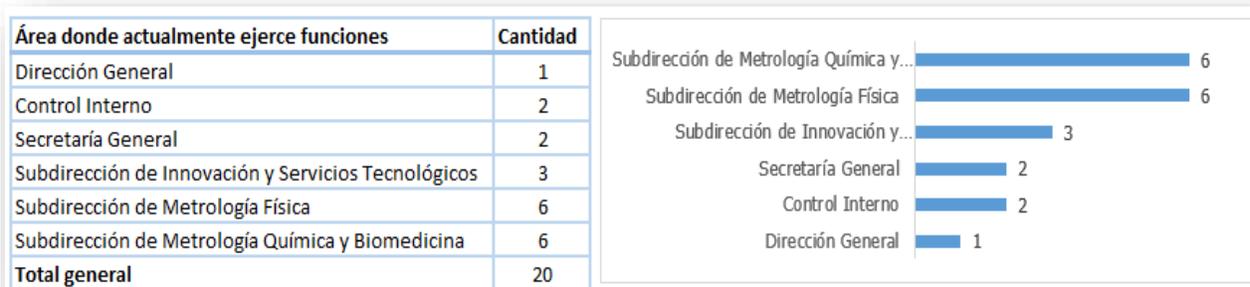
Administradores	Cantidad
Consultados	6
Respuestas	1
Participación (%)	17%

No Administradores:

No Administradores	Cantidad
Consultados	95
Respuestas	20
Participación (%)	21%

De las respuestas obtenidas se determinó:

- Con relación a la cantidad de personas que participaron por área no hubo diligenciamiento por parte de la Oficina Asesora de Planeación, y en las demás áreas fue así:



- De las 20 personas que respondieron, 4 no saben dónde consultar el Código de Integridad, 11 indicaron se puede consultar en intranet y 5 comentaron en la página del INM.
- A la pregunta: *¿Recuerda cómo le dieron a conocer el Código de Integridad del INM (¿quién, cuándo, en qué contexto, etc.?)* Comente: indicaron no recordar 3; las 17 personas restantes señalaron diferentes contextos como el correo, inducción, re inducción, reunión, así:

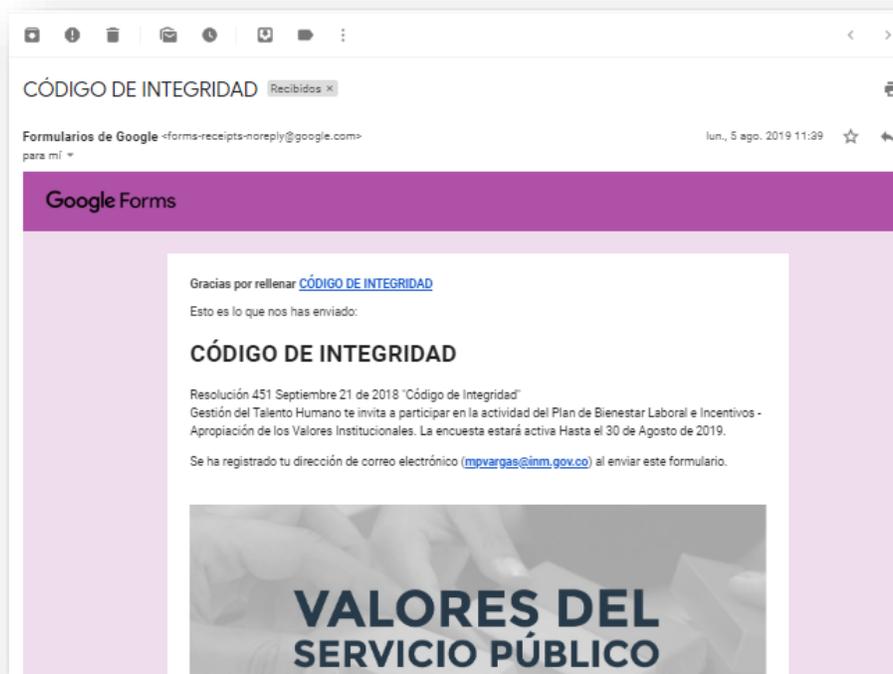
Medio a través del cual tuvo conocimiento del Código de Integridad del INM	No. de personas
Correo	8
Talento Humano / Johana Rodríguez	6
Inducción y re inducción	2
No recuerda	3
Reunión realizada en la entidad	1
Total	20

- El Código de Integridad fue calificado como bueno por 15 personas y susceptible de mejora por las otras 5.
- Las personas que respondieron manifestaron identificarse con:

Valores que los identifican	No. de Personas
Básicamente con todos pero especialmente con: HONESTIDAD, RESPETO Y COMPROMISO	1
Compromiso	2
Compromiso, confianza y vocación de servicio público	1
Con todos pero especialmente con los de la honestidad y el del respeto	1
Con todos: Honestidad, Respeto, compromiso, vocación del servidor público, justicia, diligencia y confianza	1
Diligencia, Honestidad, Compromiso y Respeto.	1
Honestidad	3
Honestidad y diligencia	1
Honestidad y Respeto	1
Honestidad Justicia Respeto Compromiso Diligencia	1
honestidad, compromiso, confianza	1
Honestidad, respeto, compromiso, diligencia, vocación de servicio público.	1
Honestidad, respeto.	1
Justicia	1
No los conozco	1
Respeto Compromiso Honestidad Diligencia	1
Respeto, vocación de servidor público, honestidad y diligencia.	1
Total general	20

Uso de Sistemas de Información para Apropriación

Correo electrónico: Se evidenció en el 2019, remisión de información relacionada explícitamente con el Código de Integridad, por ejemplo:



Página web: Al realizar la búsqueda se encontró 1 elemento, tal cual como se aprecia en la imagen que fuera capturada desde la fuente:



INMtranet: El resultado de la búsqueda no arroja resultados de manera general.



Se identifica en el apartado de resoluciones bajo búsqueda integridad dos resoluciones, así:

Por la cual se adopta el Código de **integridad** del Servicio Público en el Instituto Nacional de Metrología - INM. Resolución No. 171 de 2019

Por el cual se adopta el Código de **integridad** del Servidor Público en el Instituto Nacional de Metrología - INM y se dictan otras disposiciones Resolución No 451 de 2018

Logros en el proceso de implementación

La Caja de herramientas de Valores del servicio público – Código de Integridad, de la Función Pública ofreció documentalmente pautas para pasar de la voluntad a la acción y sobre este mismo enfoque a través de la documentación allegada para esta evaluación por parte de la contratista Alexandra Hernández Moreno, se pudo determinar:

- **Equipo de trabajo:** *"En la vigencia 2019 la líder profesional fue Johanna Andrea Rodríguez Casallas, profesional universitario del grupo de gestión del talento humano. Su rol fue liderar y ejecutar las actividades (formación, capacitación y bienestar) que promovieron la difusión de los valores institucionales".*

En validación efectuada por el equipo evaluador a través del Manual de Funciones se pudo determinar están vigentes como funciones para:

Profesional Universitario 2044-09: *Ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación, al Plan de Discapacidad y al Plan de Bienestar Laboral e incentivos aprobados, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos.*

Profesional Especializado 2028-18: *Desarrollar el proceso de Talento Humano a través de la planeación, formulación, implementación y seguimiento de los planes, programas y proyectos de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo y permanencia en el servicio, de acuerdo con el Plan Estratégico de Talento Humano, los lineamientos de la Secretaría General y las normas vigentes en la materia.*

En la presente vigencia se observa dentro del Plan de Bienestar:

7.2.3. Valores y cultura organizacional

Con el fin de fortalecer los valores institucionales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, vocación, servicio público y confianza se propone:

- Desarrollo de campañas, basadas en gamificación (ver actividades recreativas), que se ejecuten de manera consecutiva a lo largo del año:
 - o Servicio al cliente interno.
 - o Valor agregado por el INM en general, cada área en particular y cada funcionario como miembro de un equipo.
 - o Respeto: saludar, pedir "por favor" y agradecer.
 - o Confianza: basada en la integridad personal propia.
- Diálogo con directivos. Espacio de diálogo controlado (mesa de café, recorrido por laboratorios, espacios externos, entre otros) con metodología de trabajo, para escuchar y retroalimentar al personal que desee participar.
- Proyecto: realicemos reuniones efectivas. Formación para la organización, planeación, realización y seguimiento a reuniones para aumentar la efectividad de estos encuentros.
- Fomento del valor agregado en la gestión pública: A través de mensajes de motivación y actividades lúdicas se buscará transmitir el valor de la contribución que cada funcionario y el equipo de trabajo hacen al cumplimiento de los objetivos, misión y visión institucionales:
 - o Día del servidor público.
 - o Día del asistente.
 - o Día del profesional según área de conocimiento relevante: químico, físico, abogado, contador, ingeniero, administrador público, etc.

Y la suscripción del contrato 059 de 2020 que presenta entre otras actividades: a) Conocer y apropiar el plan de bienestar laboral e incentivos 2020 del INM, b) Elaborar y mantener actualizado el plan de trabajo y cronograma detallado para la implantación y ejecución del plan de bienestar laboral e incentivos 2020 del INM, c) Apoyar la gestión de las actividades necesarias, dentro y fuera de la entidad, para garantizar la ejecución del plan de bienestar laboral e incentivos 2020 del INM, d) Participar en la aplicación del cuestionario de conocimiento del funcionario y en la formulación de actividades pertinentes para la ejecución del plan de bienestar laboral e incentivos 2020 del INM y l) Mantener comunicación con las áreas del Instituto Nacional de Metrología a fin de ejecutar el plan de bienestar laboral e incentivos 2020 del INM.

▪ Diagnóstico:

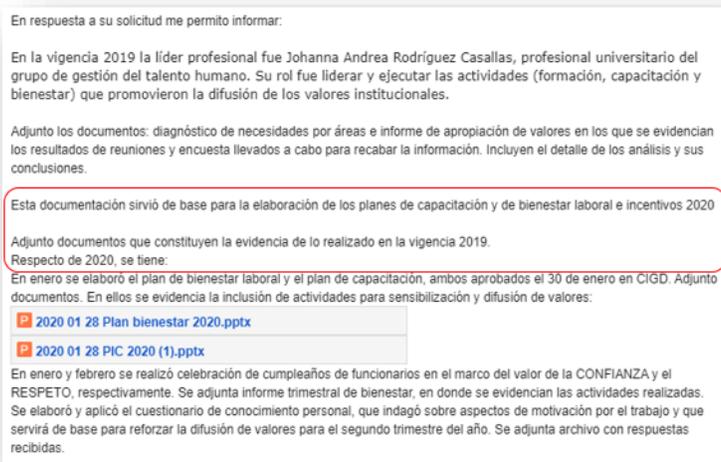
Se buscó obtener el diagnóstico realizado por el INM como punto de partida que permitiera hacer un análisis en el futuro de qué cambios se dieron en las percepciones de los servidores a partir de la emisión del Código de Integridad

de la entidad; para el periodo que nos ocupa se pudo determinar a partir de la información remitida desde el proceso:

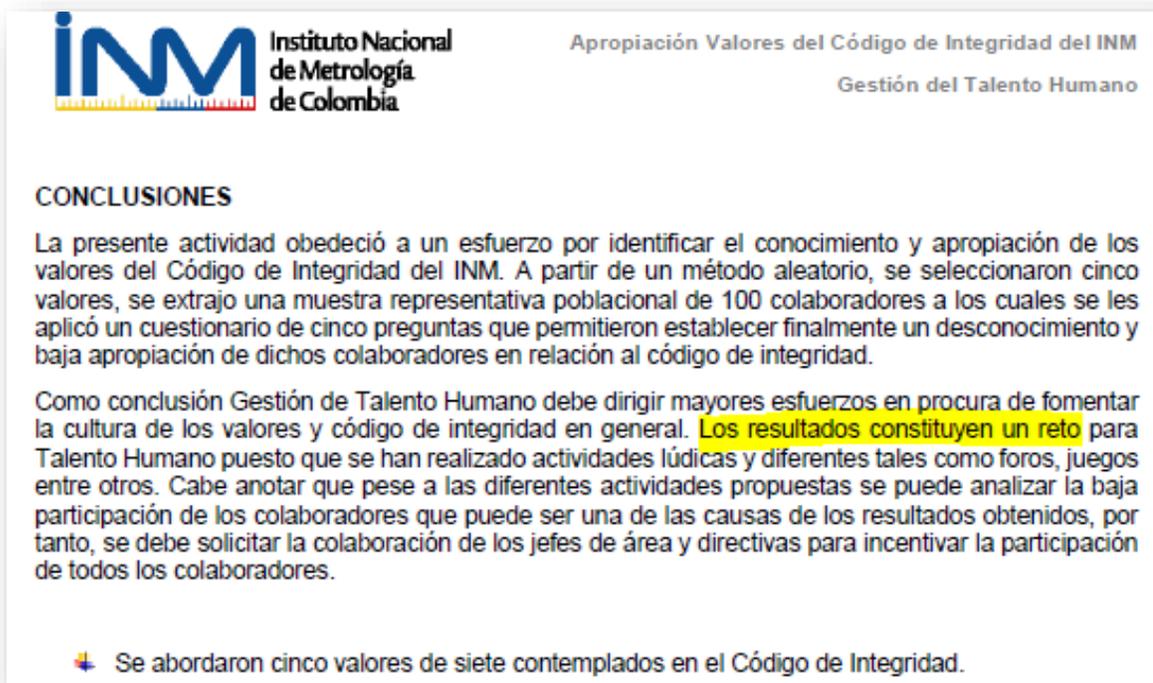
2019 y 2020: No se evidencia claramente en la documentación remitida un documento que fuera constituido como tal (diagnóstico del estado de apropiación de valores) o en su defecto el resultado del análisis efectuado:



A través del correo donde fuera remitida la información requerida, hubo expreso señalamiento de asociación desde planes como el de capacitación y el plan de bienestar para el 2020:



Dentro de la documentación allegada pudo observarse, en el Informe de Apropriación del Código de Integridad del INM emitido por Gestión del Talento Humano, a modo de conclusión el señalamiento sobre el desconocimiento y escasa apropiación del Código de Integridad:



CONCLUSIONES

La presente actividad obedeció a un esfuerzo por identificar el conocimiento y apropiación de los valores del Código de Integridad del INM. A partir de un método aleatorio, se seleccionaron cinco valores, se extrajo una muestra representativa poblacional de 100 colaboradores a los cuales se les aplicó un cuestionario de cinco preguntas que permitieron establecer finalmente un desconocimiento y baja apropiación de dichos colaboradores en relación al código de integridad.

Como conclusión Gestión de Talento Humano debe dirigir mayores esfuerzos en procura de fomentar la cultura de los valores y código de integridad en general. **Los resultados constituyen un reto para Talento Humano** puesto que se han realizado actividades lúdicas y diferentes tales como foros, juegos entre otros. Cabe anotar que pese a las diferentes actividades propuestas se puede analizar la baja participación de los colaboradores que puede ser una de las causas de los resultados obtenidos, por tanto, se debe solicitar la colaboración de los jefes de área y directivas para incentivar la participación de todos los colaboradores.

Se abordaron cinco valores de siete contemplados en el Código de Integridad.

Se observó que la encuesta se enfocó en que el servidor público identificará la definición de los valores, más no en situaciones particulares asociadas a los diferentes valores.

- **Prioridades a partir del diagnóstico**: no se pudo determinar de manera concreta o a detalle la totalidad de aspectos que surgieron o fueron declarados como prioridad a partir del diagnóstico y análisis realizado durante la etapa de alistamiento.
- **Actividades realizadas relacionadas con los valores del servicio público enero a abril de 2020**: a través de la información remitida objeto de esta evaluación quedaron señaladas como actividades:

Adjunto los documentos: diagnóstico de necesidades por áreas e informe de apropiación de valores en los que se evidencian los resultados de reuniones y encuesta llevados a cabo para recabar la información. Incluyen el detalle de los análisis y sus conclusiones.

Esta documentación sirvió de base para la elaboración de los planes de capacitación y de bienestar laboral e incentivos 2020

Adjunto documentos que constituyen la evidencia de lo realizado en la vigencia 2019. Respecto de 2020, se tiene:

En enero se elaboró el plan de bienestar laboral y el plan de capacitación, ambos aprobados el 30 de enero en CIGD. Adjunto documentos. En ellos se evidencia la inclusión de actividades para sensibilización y difusión de valores:

 [2020 01 28 Plan bienestar 2020.pptx](#)

 [2020 01 28 PIC 2020 \(1\).pptx](#)

En enero y febrero se realizó celebración de cumpleaños de funcionarios en el marco del valor de la CONFIANZA y el RESPETO, respectivamente. Se adjunta informe trimestral de bienestar, en donde se evidencian las actividades realizadas.

Se elaboró y aplicó el cuestionario de conocimiento personal, que indagó sobre aspectos de motivación por el trabajo y que servirá de base para reforzar la difusión de valores para el segundo trimestre del año. Se adjunta archivo con respuestas recibidas.

Test de percepción

En cumplimiento a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública se aplicó test de percepción sobre integridad; este con el fin de realizar una medición anual por parte de Control Interno de la implementación del Código. Dicho test busca analizar la apropiación del Código de Integridad mostrando la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros, de sus jefes, de él mismo y de su entidad en general.

Ficha técnica	
Objeto	Medir la apropiación e impacto de los "Valores del Servicio Público" en la cotidianidad de los servidores públicos del INM
Realizador	Proceso Evaluación, Acompañamiento y Asesoría de Control Interno
Recursos	Correo electrónico: slopez@inm.gov.co Formulario google
Tipo	Test de percepción – cuatro opciones de respuesta:
Fecha	20 de abril de 2020 – fecha máxima de diligenciamiento 24 de abril. Se recordó el 22 de abril de 2020.
Universo objetivo	Personal de la planta del INM (94 correos electrónicos)

<p>Segmentación</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administradores: director, subdirectores, jefe de oficina y secretario general. ▪ No Administradores: Las personas que no hacen parte del grupo de administradores (asesores del despacho, profesionales especializados, profesionales universitarios, técnicos y asistenciales).
<p>Afirmaciones con opciones de respuesta: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo</p>	<p>Pregunta introductoria: Actualmente ejerce sus funciones en:</p> <p>Las afirmaciones hacen referencia a situaciones que se pueden vivir en el día a día, así:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Me motiva servir a la sociedad y a mi país, tengo claro que mi trabajo es una vocación y una forma rápida de resolver mis problemas económicos. 2. Cuando decidí ser servidor público, me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi entidad. 3. Como servidor público he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita. 4. Cuando decidí ser servidor público he aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si está bien o mal para mi entidad y sociedad. 5. Como servidor público doy lo mejor de mí todos los días pues tengo claro que represento a mi país frente a cualquier persona o empresa. 6. Un servidor público tiene claro que es referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo cual debe esforzarse por resolver todos los problemas personales o profesionales de forma transparente. 7. En las entidades del sector público, los trabajadores han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos. 8. Un servidor público no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consciente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad. 9. Un servidor público no interviene en los procesos de selección de su entidad para beneficiar a ninguna persona conocida, pues conoce que los cargos se adjudican por meritocracia. 10. Un abogado que ocupará un cargo en el sector público ha decidido entregar una relación de los clientes de los cuales recibió honorarios por trabajos de consultorías. 11. Un servidor público conoce que, cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos 12. Cuando una persona daña bienes públicos, un servidor público tiene como obligación corregir o llamar la atención de esa

	<p>persona, pues los recursos destinados a estos bienes son de todos los ciudadanos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 13. Los servidores públicos han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social, etc. 14. Un servidor público ha aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás. Por lo cual no le incomoda que alguno de sus compañeros corrija su trabajo. 15. Para ser responsable de sus actos, un servidor público debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal. 16. Cuando existe un trabajo urgente y un servidor público ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, pues la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea. 17. Una persona decidió aplicar su conocimiento profesional en el sector privado, sin embargo, está utilizando para su beneficio económico la información que reunió mientras se desempeña como servidor público. Él argumenta que está actuando como lo haría el resto de la sociedad. 18. Cuando un servidor público tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad. No debe descargar su obligación en los demás, pues esto no genera un compromiso con la entidad y la sociedad. 19. Un servidor público debe aceptar un trabajo de contrato freelance, pues esto no afecta su horario laboral. 20. Un servidor público debe proponerle a su nuevo jefe algunos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus obligaciones han sido rezagadas desde que él ingresó a la entidad. 21. Un servidor público debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presenta con soluciones fáciles. Cuando la labor sea difícil de resolver, debe ignorarla y no solucionarla. 22. Cuando un servidor público comisiona regularmente y nota que el valor de sus viáticos es mayor a los gastos que tiene en territorio, debe hospedarse y comer en lugares más costosos con el fin de gastar todos los recursos que le han asignado. 23. En la reunión semanal de su grupo, el jefe ha notado que uno de sus servidores no cumple con las tareas designadas a tiempo, por lo cual siempre debe pedir ayuda y tiempo adicional para cumplirlas; como es muy amable y genera un clima laboral favorable, el jefe ha decidido acceder a los requisitos de esta persona.
--	--

	<p>24. Siempre que sea eficiente, no es tan grave que un servidor público tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo.</p> <p>25. Cuando un servidor público es desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia. Así no olvidará ninguna de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad.</p> <p>26. En su trabajo diario, los servidores públicos deben darles un trato igualitario a todos sus compañeros.</p> <p>27. Un servidor público conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión.</p> <p>28. En todas las entidades del Estado, la meritocracia se ha convertido en la práctica concurrente para la contratación de personal.</p> <p>29. Los servidores públicos son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, brindar las mismas oportunidades a todas las personas.</p> <p>30. Un servidor público no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo.</p>
Procesamiento de datos	Hoja de cálculo de Excel

La percepción se enfoca en seis aspectos:

1. Código de integridad
2. Honestidad
3. Respeto
4. Compromiso
5. Diligencia
6. Justicia

La participación fue la siguiente:

Administradores:

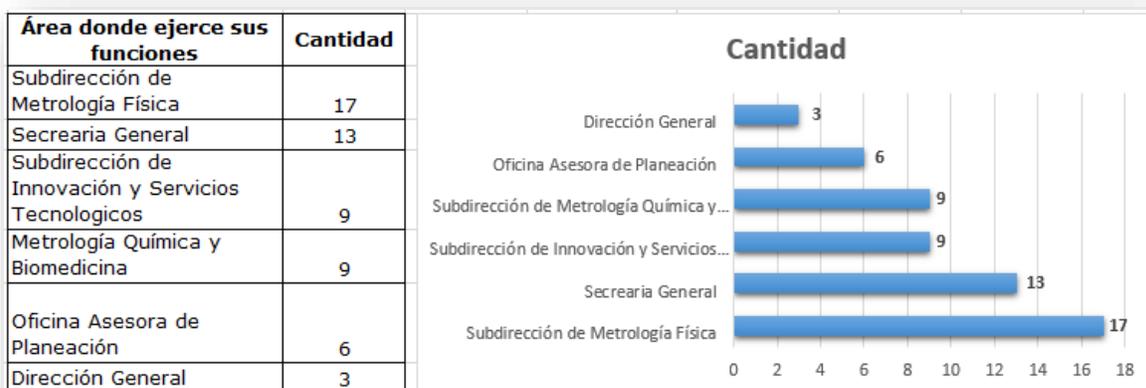
Administradores	Cantidad
Consultados	6
Respuestas	3 ¹
Participación (%)	50%

¹ Oficina Asesora de Planeación, Subdirección de Metrología Física y Subdirección de Metrología Química.

No Administradores:

No Administradores	Cantidad
Consultados	94 ²
Respuestas	54
Participación (%)	57%

La cantidad de personas que diligenciaron el test por áreas fue:

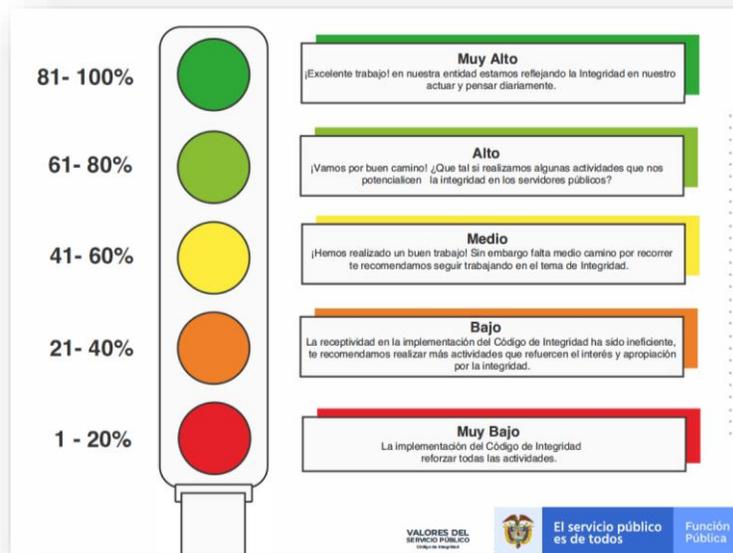


Aplicando la metodología diseñada por el DAFP se procedió a unificar en un archivo Excel todas las respuestas obtenidas en cada afirmación del test, posteriormente se descargó el formato de la caja de herramientas suministrada por el DAFP denominado "Análisis de la encuesta de percepción" y se introdujeron los valores obtenidos de las respuestas.

Dicho formato arroja el cálculo final³ (porcentaje) que debe ser analizado con base en el semáforo de colores; dicho semáforo clasifica los resultados, así:

² No se incluyen las dos funcionarias de Control Interno por ser quienes realizaron la evaluación.

³ No es posible establecer su metodología, se encuentra con celdas protegidas sin permitir obtener ninguna información adicional a la establecida como fin de análisis.



Adicionalmente se presenta un cruce de resultados entre del código de integridad y el resultado de la percepción de valores del servidor público.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD	INTEGRIDAD				
	1 -20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
81 - 100%	Tenemos claro que es el Código de integridad, incluyámoslo en nuestro día a día.	Todavía nos falta apropiación la integridad.	Reforcemos las buenas practicas de integridad	¿Que tal si realizamos algunas actividades que nos potencian en la integridad en los servidores públicos?	¡Que tal si realizamos algunas actividades que nos potencian en la integridad en los servidores públicos?
61 - 80%	Aunque el código de integridad se ha entendido, falta mucha apropiación de las buenas prácticas	Reforcemos el Código de integridad	Trabajemos de la mano con cada servidor publico, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad.	Alto ¡Vamos por buen camino!	¿Que tal si realizamos algunas actividades que nos potencian en la integridad en los servidores públicos?
41 - 60%	Debemos realizar actividades que generen apropiación por el código de integridad	Debemos realizar actividades que refuerzan las buenas prácticas de la integridad	Medio Debemos trabajar más con los servidores públicos, nos falta medio camino por recorrer	Trabajemos de la mano con cada servidor público, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad.	Reforcemos las buenas practicas de integridad
21 - 40%	Tenemos que reforzar totalmente del Código de integridad y las buenas prácticas.	Bajo La receptividad del Código de integridad ha sido ineficiente	Debemos realizar actividades que refuerzan la apropiación del código de integridad	Reforcemos el Código de integridad	Todavía nos falta conocimiento sobre el Código de integridad.
1 - 20%	Muy Bajo No se ha implementado el Código de integridad	Tenemos que reforzar totalmente del Código de integridad y las buenas prácticas.	Debemos realizar actividades que generen apropiación por el código de integridad	Aunque la integridad en los servidores es buena, falta mucha apropiación del Código de integridad	Tenemos claro como actúa la integridad en cada uno de nosotros, pero todavía no conocemos el código de integridad.

VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO

Los resultados arrojados para el Instituto fueron:

Indicador		Estado del test	Resultado
1	Código de integridad	88%	Muy Alto: ¡Excelente trabajo! en nuestra entidad estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente.
2	Honestidad	78%	Alto: ¡Vamos por buen camino! ¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?
3	Respeto	85%	Muy Alto: ¡Excelente trabajo! en nuestra entidad estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente.
4	Compromiso	83%	Muy Alto: ¡Excelente trabajo! en nuestra entidad estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente.
5	Diligencia	76%	Alto: ¡Vamos por buen camino! ¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?
6	Justicia	82%	Muy Alto: ¡Excelente trabajo! en nuestra entidad estamos reflejando la Integridad en nuestro actuar y pensar diariamente.

El cruce entre los resultados del código de integridad y los resultados de los valores de encontramos:

INDICADOR		ESTADO DEL TEST	Cruce de resultados
1	Honestidad	78%	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?
2	Respeto	85%	Muy Alto: ¡Excelente! La integridad la vemos reflejada en nuestro actuar y pensar.
3	Compromiso	83%	Muy Alto: ¡Excelente! La integridad la vemos reflejada en nuestro actuar y pensar.
4	Diligencia	76%	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?
5	Justicia	82%	Muy Alto: ¡Excelente! La integridad la vemos reflejada en nuestro actuar y pensar.

5. CONCLUSIONES & RECOMENDACIONES

A partir de la información allegada y las pruebas realizadas se puede concluir y recomendar:

- Baja participación de los funcionarios en las encuestas, test o similares para la medición de percepción de valores.

- No se contó con la totalidad de participación del equipo directivo ya que tan solo en el test de percepción participó el 50% y en el sondeo del día el 17%.
- Gestión de Talento Humano lideró actividades pedagógicas de apropiación de valores enfocadas en la definición de valores.
- La Entidad ha desarrollado e implementado el Código de Integridad del Servidor Público, obteniendo resultados de apropiación según la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública entre alto y muy alto.
- Continuar con las actividades de apropiación establecidas en el Plan de Bienestar e Incentivos en el 2020.
- Se observó en el 2019, la realización por parte de la Coordinación de Talento Humano de una encuesta de percepción enfocada hacia la definición del valor y no hacia los principios de acción “lo que hago” y “lo que no hago” basados el hábito del actuar; se recomienda establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones de manera permanente enfocado en el actuar, es decir promoviendo que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento. Se recomienda adoptar las diferentes actividades diseñadas por el DAFP a través de la Caja de Herramientas del Código de Integridad.
- Se sugiere armonizar los principios y políticas de Buen Gobierno adoptados en la Resolución 519 de 2020 con las establecidas a través del SIG y posteriormente disponer de espacios para el fomento de mecanismos de diálogo, para socializar los valores del servicio público con los principios y políticas involucrados en la dicha Resolución.
- Desde un enfoque preventivo se recomienda definir una estrategia institucional para la gestión adecuada y articulada de los elementos de la infraestructura de integridad institucional (códigos, conflicto de interés, comités, canales de denuncia y seguimiento) para poder establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad en la administración pública, incluyendo las actividades pedagógicas e

informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, valores, principios, políticas generando un cambio cultural de impacto en la entidad y siendo liderado por la totalidad del equipo directivo.

SANDRA LUCÍA LÓPEZ PEDREROS
Asesor con Funciones de Jefe de Control Interno
2020-04- 30

Elaboró: María Margarita Peña Vargas
Sandra Lucía López Pedreros
Revisó: Sandra Lucía López Pedreros