



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
GERENCIA DE AUDITORÍA INTERNA



GERENCIA DE AUDITORÍA INTERNA.

INFORME: ENCUESTA CÓDIGO DE INTEGRIDAD.

JUNIO DE 2023.

“Es el momento de trabajar UNIDOS por una nueva visión departamental, cuyo centro sea el ser humano y su desarrollo integral y sostenible: una Antioquia movilizadora de la transformación hacia la vida y la equidad, incluyente para todos sus habitantes, integrada territorialmente, próspera y en articulación con las dinámicas globales y digitales; democrática, legal y en equilibrio con el ambiente. Un departamento para las actuales y futuras generaciones; un departamento para la vida” (Plan de Desarrollo UNIDOS POR LA VIDA 2020-2023. Parte I Fundamentos: Objetivo Superior).

INTRODUCCIÓN.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, modelo de obligatoria implementación, el cual tiene como uno de sus objetivos “*fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motor de la generación de resultados de la administración pública*”, modelo que ha definido 7 dimensiones y 19 políticas entre las cuales se encuentra la de integridad, política que establece lineamientos que permiten potenciar la capacidad de la entidad pública de implementar la estrategia de cambio cultural, a partir de allí, se plantea la necesidad de generar un instrumento denominado “*Código de Integridad*”, que se concibe como una estrategia innovadora a través de la cual se busca diseñar una guía acerca del cómo deben obrar los servidores públicos para recuperar la confianza de la ciudadanía y fortalecer las Entidades públicas para hacerlas más transparentes y eficientes, es así como la Gobernación de Antioquia procedió a elaborar dicho instrumento, el que ha venido siendo divulgado y apropiado por los servidores públicos.

Así mismo para dar cumplimiento a la **Política de Calidad**, los servidores públicos adscritos a la Gobernación de Antioquia, deben estar comprometidos con “*la planificación y promoción del desarrollo humano integral de los habitantes del territorio antioqueño, bajo principios de equidad, eficiencia, eficacia, efectividad y transparencia, en concordancia con los planes de desarrollo y demás sistemas, mejorando continuamente el Sistema de Gestión de la Calidad, y la prestación del servicio, en cumplimiento de los requisitos del cliente, los establecidos por la Constitución y la ley*”.



SC4887-1





Por lo anterior, y como uno de los elementos que hacen parte del Sistema de Control Interno, la Gerencia de Auditoría Interna procede a realizar la medición de la apropiación del Código de Integridad adoptado por la Gobernación de Antioquia, para ello se elaboró una encuesta dirigida a los servidores públicos del nivel central que laboran en el Centro Administrativo Departamental (CAD), como herramienta para conocer la percepción y apropiación de los valores del Código de Integridad.

OBJETIVO GENERAL.

Evaluar la apropiación del Código de Integridad de los servidores públicos que laboran en la Gobernación de Antioquia, por medio de la aplicación de una encuesta, que permita suministrar información para identificar el nivel de apropiación de los valores en la cultura institucional.

MARCO NORMATIVO.

A nivel nacional:

- ✓ Ley N°2016 del 27 de febrero de 2020 “*Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones*”, tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial, y en todas las ramas del poder público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo.
- ✓ Decreto N°1499 del 11 de septiembre de 2017 “*Por medio del cual se modifica el Decreto N°1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015*”, tiene como objeto la implementación y la aplicación del instrumento diseñado para su medición, el Formulario Único de Reporte de Avance en la Gestión (FURAG II).

A nivel departamental:



SC4887-1





- ✓ Decreto Departamental N°1078 del 24 de abril de 2018, “*Por medio del cual se modifica el Decreto N°2879 del 28 de junio de 2017, se adopta el nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y se conforman los comités Departamental e Institucional de Gestión y Desempeño*”.
- ✓ Decreto Departamental N°2022070002018 del 10 de marzo de 2022 “*Por medio del cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno*”.
- ✓ Decreto N°2020070001614 del 06 de julio de 2020 “*Por medio del cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público en el Departamento de Antioquia*”, en el cual se definieron: los **principios superiores** (vida, unidad, equidad, no violencia y sostenibilidad) y los **principios generales** (verdad, diversidad, identidad, participación, integridad, solidaridad, compromiso, diligencia, respeto, honestidad, justicia, alegría e innovación), además de priorizar los valores que, permitirán “*el logro de organizaciones y servidores públicos íntegros, que adopten normas e instrumentos técnicos y se comprometan activamente con la integridad en sus actuaciones diarias, alcanzando cambios concretos en las percepciones y actitudes*”.

Los **valores** hacen referencia a “*los principios, virtudes o cualidades que caracterizan a una persona, una acción o un objeto que se consideran típicamente positivos o de gran importancia por la entidad*”, para el cumplimiento de su misión, la administración del Departamento de Antioquia seleccionó los siguientes valores para ser apropiados por sus servidores de manera que, se constituyen en los principios éticos y profesionales que evidencian la identidad de la Institución y hacen parte de su cultura.

A continuación, se detallan los valores priorizados por la Entidad con su respectiva definición:

- ✓ Respeto: *reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.*
- ✓ Honestidad: *actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo siempre el interés general.*
- ✓ Compromiso: *soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las*



SC4887-1





personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

- ✓ *Diligencia: cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para optimizar el uso de los recursos públicos.*
- ✓ *Justicia: actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.*
- ✓ *Vida: se promueve una Antioquia garante de la vida, justa e incluyente, que convive pacífica y legalmente; a partir de estrategias dirigidas a la seguridad y la convivencia, la cohesión ciudadana.*
- ✓ *Unidad: sumamos, no dividimos, reconocemos lo mejor de cada persona; es la capacidad de encontrarnos en la diferencia, la que nos permite avanzar como sociedad.*

CRITERIOS DE EVALUACIÓN.

La encuesta se diseñó teniendo en cuenta parámetros de la Psicometría, con alcance exploratorio, la cual permitió recolectar información de carácter cualitativo y cuantitativo.

El instrumento contiene 12 preguntas: 2 de ellas solicitaron información personal (con diligenciamiento opcional), 3 se presentaron en forma de trivia para evaluar conocimientos, 6 se presentaron con la escala de Likert de 4 puntos (Totalmente de acuerdo – De acuerdo – En desacuerdo – Totalmente en desacuerdo), y en la última, el encuestado tuvo la posibilidad de dar su opinión sobre el tema (el diligenciamiento fue opcional).

Ilustración 1. Metodología aplicada a la encuesta

ENCUESTA	DIMENSIÓN	PREGUNTAS
Módulo 1	Ítems de conocimiento	3, 4 y 5
Módulo 2	Ítems de percepción	6, 7, 8, 9, 10 y 11
Módulo cualitativo	Reconocimiento (datos personales y correo electrónico) y observaciones o comentarios	1, 2 y 12
APLICACIÓN (muestra):	Se recibió respuesta de parte de 147 servidores públicos.	Se aplicó bajo la modalidad virtual



SC4887-1





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
GERENCIA DE AUDITORÍA INTERNA



PROCESO METODOLÓGICO.

Para realizar la evaluación del Código de Integridad al interior de la Entidad, la Gerencia de Auditoría Interna por medio de la Oficina de Comunicaciones, envió un correo masivo a los correos electrónicos institucionales con el link de diligenciamiento de la encuesta, además de subir a la Intranet el mensaje, incentivando su diligenciamiento. La encuesta se aplicó de manera virtual, posteriormente, se analizaron los resultados obtenidos y se concluyó.

Fecha de recolección: La encuesta se habilitó 8 días, del 14 al 26 de junio de 2023.

Plataforma virtual donde se inscribió la encuesta: ArcGIS -Survey123.

Por medio del siguiente de link, los servidores públicos ingresaron a la plataforma que les permitió diligenciar la encuesta Código de Integridad:

<https://arcg.is/0Gyque>

Código QR:

Ilustración 2. Código QR encuesta



Población objetivo: 2.919 servidores públicos (51 trabajadores oficiales y 2.868 servidores públicos), adscritos a: las secretarías, gerencias, departamentos administrativos, oficinas y dependencias, que conforman la planta de la Entidad.

Muestra: 147 servidores públicos diligenciaron la encuesta, correspondiente al 5.03% de la población a la cual se le envió la encuesta.

RESULTADOS.

A continuación, se da a conocer el contenido de la encuesta, cada pregunta referencia los resultados obtenidos: gráfico, respuesta correcta o criterio evaluado, descripción del gráfico y su interpretación.

Pregunta 1. Nombres y apellidos:

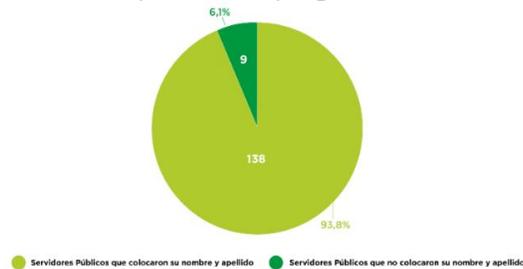


SC4887-1





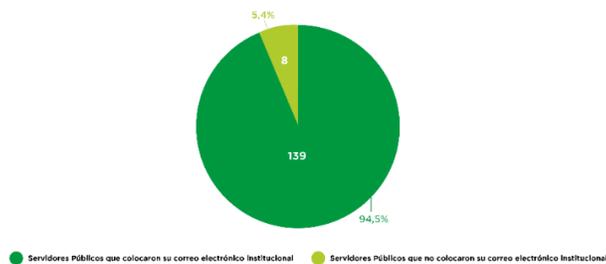
Ilustración 3. Respuesta a la pregunta 1 de la encuesta



138 servidores públicos (correspondiente al 93.8%) diligenciaron sus datos personales (nombre y apellido), los restantes 9 (correspondiente al 6%) realizaron la encuesta anónimamente.

Pregunta 2. Correo electrónico:

Ilustración 4. Respuesta a la pregunta 2 de la encuesta



139 servidores públicos (correspondiente al 94.5%) suministraron su correo electrónico institucional, los restantes 8 (correspondiente al 5.4%) no lo suministraron.

ÍTEMS DE CONOCIMIENTO:

Pregunta 3. De las siguientes alternativas, seleccione los valores del Código de Integridad adoptado por la Gobernación de Antioquia:

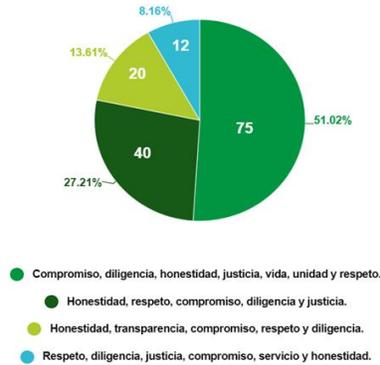


SC4887-1





Ilustración 5. Respuesta a la pregunta 3 de la encuesta



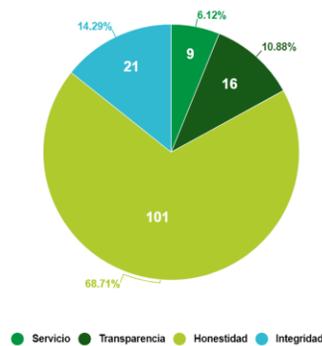
Respuesta correcta: Compromiso, diligencia, honestidad, justicia, vida, unidad y respeto.

75 servidores públicos (correspondiente al 51.02%) respondieron correctamente, los restantes 72 (correspondiente al 48.98%) seleccionaron una respuesta incorrecta.

El 51.02% de los servidores públicos reconocen con exactitud los valores priorizados en el Código de Integridad, así mismo el 27,21% reconoce 5 de los 7 principios. La presencia de los valores en la realización de las actividades cotidianas, permiten fortalecer la confianza con las partes interesadas o stakeholders.

Pregunta 4. La definición: “Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general”, corresponde al valor:

Ilustración 6. Respuesta a la pregunta 4 de la encuesta



Respuesta correcta: Honestidad.



SC4887-1



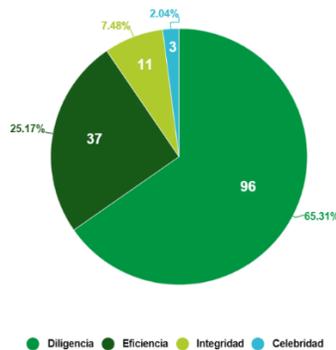


101 servidores públicos (correspondiente al 68.71%) respondieron correctamente, los restantes 46 (correspondiente al 31.29%) seleccionaron una respuesta incorrecta.

El 68,7% de los encuestados reconocen el valor de la honestidad, valor que se relaciona con la importancia del hablar y actuar con sinceridad como parte del respeto hacia los demás. Potencializar los conocimientos básicos de los valores que rigen el servicio público permite fortalecer la integridad y generar coherencia en el actuar.

Pregunta 5. La definición: “Cumplir con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado”, corresponde al valor:

Ilustración 7. Respuesta a la pregunta 5 de la encuesta



Respuesta correcta: Diligencia.

96 servidores públicos (correspondiente al 65.31%) respondieron correctamente, los restantes 51 (correspondiente al 34.69%) seleccionaron una respuesta incorrecta.

Se observa la necesidad de realizar mayores esfuerzos mediante la realización de actividades de sensibilización para que, en los servidores se interiorice y se apropie el Código de Integridad, situación que favorecerá el cumplimiento de los deberes, funciones y responsabilidades con eficiencia y que, además, permitirá optimizar el uso de los recursos públicos de la mejor manera posible.

ÍTEMS DE PERCEPCIÓN:



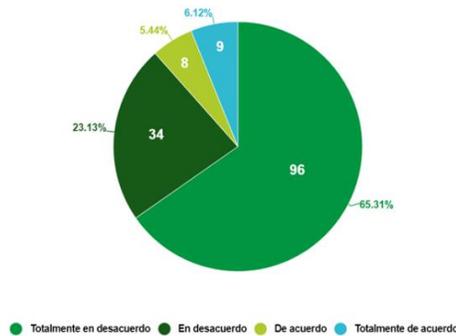
SC4887-1





Pregunta 6. Como servidor público acepto cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si está bien o mal para mi entidad y la sociedad:

Ilustración 8. Respuesta a la pregunta 6 de la encuesta



Se evaluó la justicia y la honestidad.

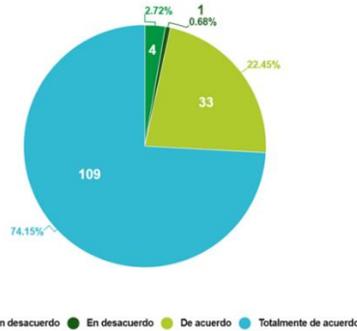
96 servidores públicos (correspondiente al 65.31%) respondieron estar totalmente en desacuerdo con la afirmación, 34 servidores públicos (correspondiente al 23.13%) respondieron estar en desacuerdo, 8 servidores públicos (correspondiente al 5.44%) están de acuerdo, los restantes 9 (correspondiente al 6.12%) manifestaron estar totalmente de acuerdo.

Se evidenció que, el 88.44% de los servidores públicos que expresaron estar en desacuerdo con la situación planteada, proceden con correspondencia a los principios de honestidad y justicia, mostrando respeto hacia los demás. La honestidad es la base de la confianza y la clave de las relaciones sociales que facilita el diálogo y la concertación entre las partes, lo que permite generar acercamientos y satisfacción de la comunidad con los servicios ofrecidos, siempre teniendo en cuenta el establecimiento de los límites morales que regulan este relacionamiento.

Pregunta 7. Como servidor público tengo claro que soy referente de comportamiento ante los ciudadanos, por lo que debo esforzarme en resolver todos mis problemas personales y profesionales de forma transparente, dentro y fuera de la Entidad:



Ilustración 9. Respuesta a la pregunta 7 de la encuesta



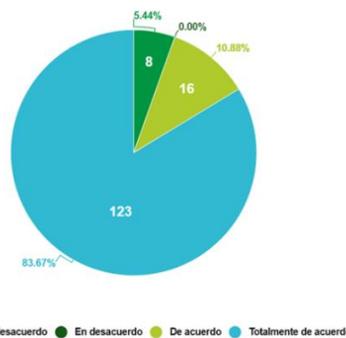
Se evaluó el respeto y la honestidad.

4 servidores públicos (correspondiente al 2.72%) respondieron estar totalmente en desacuerdo con la afirmación, 1 servidor público (correspondiente al 0.68%) estuvo en desacuerdo, 33 servidores públicos (correspondiente al 22.45%) respondieron estar de acuerdo, los restantes 109 (correspondiente al 74.15%) manifestaron estar totalmente de acuerdo.

Se evidenció que, el 96.6% de servidores públicos que diligenciaron la encuesta actúan en concordancia con el principio de honestidad y reflejan habilidades, valores y principios para afrontar y resolver los conflictos que pudiesen presentarse, de la mejor manera posible, con coherencia y congruencia.

Pregunta 8. Como servidor público no obtengo beneficios adicionales de terceros por mi trabajo y soy consciente de que esto trae consecuencias negativas para la sociedad:

Ilustración 10. Respuesta a la pregunta 8 de la encuesta



Se evaluó la honestidad y la justicia.

8 servidores públicos (correspondiente al 5.44%) respondieron estar totalmente en desacuerdo con la afirmación, 16 servidores públicos (correspondiente al 10.88%)



SC4887-1

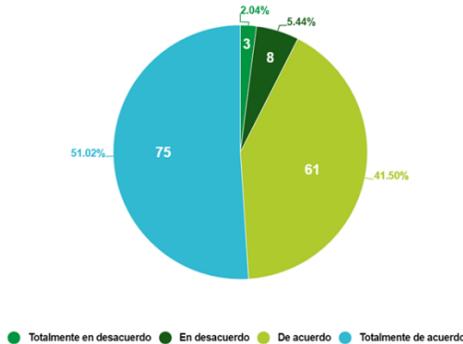


respondieron estar de acuerdo, los restantes 123 (correspondiente al 83.67%) manifestaron estar totalmente de acuerdo.

El 94.55% de los servidores públicos que diligenciaron la encuesta en su vida laboral se manifiestan en proporción con el principio general de la honestidad, actuando con fundamento en la verdad, cumpliendo con sus deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo siempre el interés general, sin dejar a un lado la justicia e imparcialidad, garantizando los derechos del otro, con equidad, igualdad y sin discriminación.

Pregunta 9. Como servidor público reconozco que, cuando los ciudadanos y otros compañeros me realizan reclamos con actitudes fuertes, debo respetarlos y ayudarlos:

Ilustración 11. Respuesta a la pregunta 9 de la encuesta



Se evaluó el respeto y la unidad.

3 servidores públicos (correspondiente al 2.04%) respondieron estar totalmente en desacuerdo con la afirmación, 8 servidores públicos (correspondiente al 5.44%) respondieron estar en desacuerdo, 61 servidores públicos (correspondiente al 41.50%) respondieron estar de acuerdo, los restantes 75 (correspondiente al 51.02%) manifestaron estar totalmente de acuerdo.

El 92.52% de los servidores públicos que diligenciaron la encuesta manifiestan ser conscientes de escuchar con respeto a los ciudadanos y compañeros de trabajos, reconocen situaciones que pueden afectar el comportamiento y están dispuestos a prestar apoyo y acompañamiento para resolver las necesidades de los otros.

Pregunta 10. Si como servidor público termino mi trabajo y me requieren para una actividad urgente, debo ayudar a mis compañeros, aunque haya finalizado mis tareas asignadas:

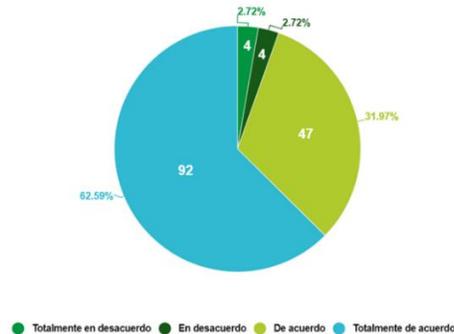


SC4887-1





Ilustración 12. Respuesta a la pregunta 10 de la encuesta



Se evaluó la unidad, el compromiso y la diligencia.

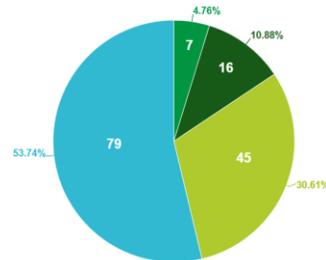
4 servidores públicos (correspondiente al 2.72%) respondieron estar totalmente en desacuerdo con la afirmación, 4 servidores públicos (correspondiente al 2.72%) respondieron estar en desacuerdo, 47 servidores públicos (correspondiente al 31.97%) respondieron estar de acuerdo, los restantes 92 (correspondiente al 62.59%) manifestaron estar totalmente de acuerdo.

El 94.56% de los servidores públicos que diligenciaron la encuesta están dispuestos a ayudar a sus compañeros de trabajo para participar de las actividades y dar solución a las situaciones que pudiese surgir en la Entidad de manera urgente o extraordinaria, lo que indica que, los servidores públicos son conscientes de la importancia del trabajo en equipo, lo que favorece la comunicación y la confianza. Este tipo de actitudes reflejan el compromiso y la motivación, además de la unidad y diligencia que poseen los empleados, favoreciendo siempre el interés general.

Pregunta 11. Si como servidor público tengo dificultades para realizar mi trabajo, debo asumir la responsabilidad de su realización y no debo descargar mi obligación en los demás:



Ilustración 13. Respuesta a la pregunta 11 de la encuesta



● Totalmente en desacuerdo ● En desacuerdo ● De acuerdo ● Totalmente de acuerdo

Se evaluó la responsabilidad.

7 servidores públicos (correspondiente al 4.76%) respondieron estar totalmente en desacuerdo con la afirmación, 16 servidores públicos (correspondiente al 10.88%) respondieron estar en desacuerdo, 45 servidores públicos (correspondiente al 30.61%) respondieron estar de acuerdo, los restantes 79 (correspondiente al 53.74%) manifestaron estar totalmente de acuerdo.

El 84.55% de los servidores públicos asumen su rol, entendiendo la importancia de actuar de manera consciente y de acuerdo a lo esperado, lo que se traduce en el compromiso para la Entidad.

Pregunta 12. Para la Gerencia de Auditoría Interna, es importante conocer sus comentarios u observaciones sobre el Código de Integridad de la Gobernación de Antioquia (OPCIONAL).

45 servidores públicos que diligenciaron la encuesta (correspondiente al 30.6% de la muestra), realizaron comentarios y observaciones, los cuales se clasificaron por categorías dependiendo del asunto manifestado:

12.1 A favor del Código de Integridad: 29 comentarios equivalente al 64.44%.

12.2 Socialización del Código de Integridad: 13 comentarios equivalente al 28.88%.

El 28.88% de los servidores públicos que respondieron la encuesta, expresaron su interés en la socialización y difusión permanente del Código de Integridad, permitiendo interiorizar y recordar continuamente los valores, principios y normas estipuladas. Además, se confirma la aceptación y concepto favorable que tienen los servidores públicos del Código.



SC4887-1





CONCLUSIONES GENERALES.

- ✓ Es de anotar que, el 5.03% de la población objetivo diligenció la encuesta, lo que corresponde a un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 8%.
- ✓ En lo que respecta a la apropiación de los valores del Código de Integridad se observó que, a nivel general un 90% de los encuestados tienen reconocimiento y apropiación de los diferentes valores que hacen parte del Código de Integridad.
- ✓ La medición de la percepción y apropiación de valores del individuo por medio de una herramienta metodológica como las encuestas, arroja resultados que facilita realizar seguimiento e identificar acciones de mejora, no obstante, para el análisis de los resultados, debe considerarse la subjetividad de la temática evaluada, sobre la cual confluyen infinidad de aspectos de la psicología humana, propios de cada individuo, que pueden fluctuar y verse afectadas por diversas circunstancias y situaciones (externas, médicas, entre otras) sobre las cuales no se tiene control.
- ✓ Para realizar un óptimo seguimiento y evaluación de la apropiación del Código de Integridad, se sugiere a la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, diseñar indicadores que permitan verificar su cumplimiento.
- ✓ Para una óptima implementación del Código de Integridad, se sugiere a la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional en conjunto con la Oficina de Comunicaciones, dar continuidad a:
 - Las actividades periódicas que promuevan y permitan la apropiación e incorporación de los valores plasmados en el Código de Integridad.
 - Proceso permanente de inducción y formación a los servidores públicos nuevos y antiguos de la Entidad, realizando actividades de socialización sobre el Código de Integridad, así mismo la evaluación y seguimiento.
 - La inclusión del Código en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la integridad en el servicio público.



SC4887-1





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
GERENCIA DE AUDITORÍA INTERNA



- La campaña comunicacional estructurada y encaminada a una apropiación de los valores por parte de los servidores públicos, bajo esquemas didácticos y novedosos que generen impacto y recordación.
- Promover la realización del curso virtual dirigido a los servidores públicos "Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción", del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- Diligenciamiento obligatorio por parte de los servidores públicos nuevos y antiguos, del Acta de Compromiso de los valores del servicio público (código FO-M1-P7-076, versión: 02).

PUBLICACIONES.

Ilustración 14. Logo de la campaña desarrollada por la Gerencia de Auditoría Interna



Ilustración 15. Pieza gráfica publicada



SC4887-1





Ilustración 16. Pieza gráfica publicada



Original firmado

LILIANA ANDRÍA LÓPEZ NOREÑA
Gerente de Auditoría Interna

Proyectó: Clara Isabel Aristizábal Sánchez, Director Operativo Gerencia Auditoría Interna (*original firmado*).
Revisó: Beatriz Elena Arias Gómez, Profesional Especializado Gerencia Auditoría Interna (*original firmado*).
Aprobó: Liliana Andrea López Noreña, Gerente Auditoría Interna (*original firmado*).



SC4887-1

