

INFORME DE PERCEPCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2024.



Ser » Hacer » Trascender

OBJETIVO



Dar a conocer la apropiación e impacto de los “Valores del Servicio Público” en la cotidianidad de los servidores públicos del Tecnológico de Antioquia I.U.

Introducción



De conformidad con el Decreto Nacional 1499 de 2017, mediante el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 2, el cual tiene como principal objetivo generar entidades íntegras, transparentes, innovadoras y efectivas, a través de la implementación de 16 políticas, dentro de las cuales se encuentra la política de integridad como una estrategia para socializar de manera masiva el Código de Integridad y orientar acciones encaminadas a promover un cambio cultural en favor de la integridad y la transparencia en el ejercicio de la función pública.

El Tecnológico de Antioquia , acoge e implementa esta política, atendiendo los parámetros de la “Guía para la implementación del Código de Integridad”, como un elemento primordial para dar cumplimiento, partiendo de un sistema de seguimiento a la Integridad, como lo es el instrumento de medición “ Test de percepción de Integridad” desarrollado con el fin de conocer el grado de apropiación de los valores en la Institución y permitiendo analizar los comportamientos de los servidores públicos.

Información general



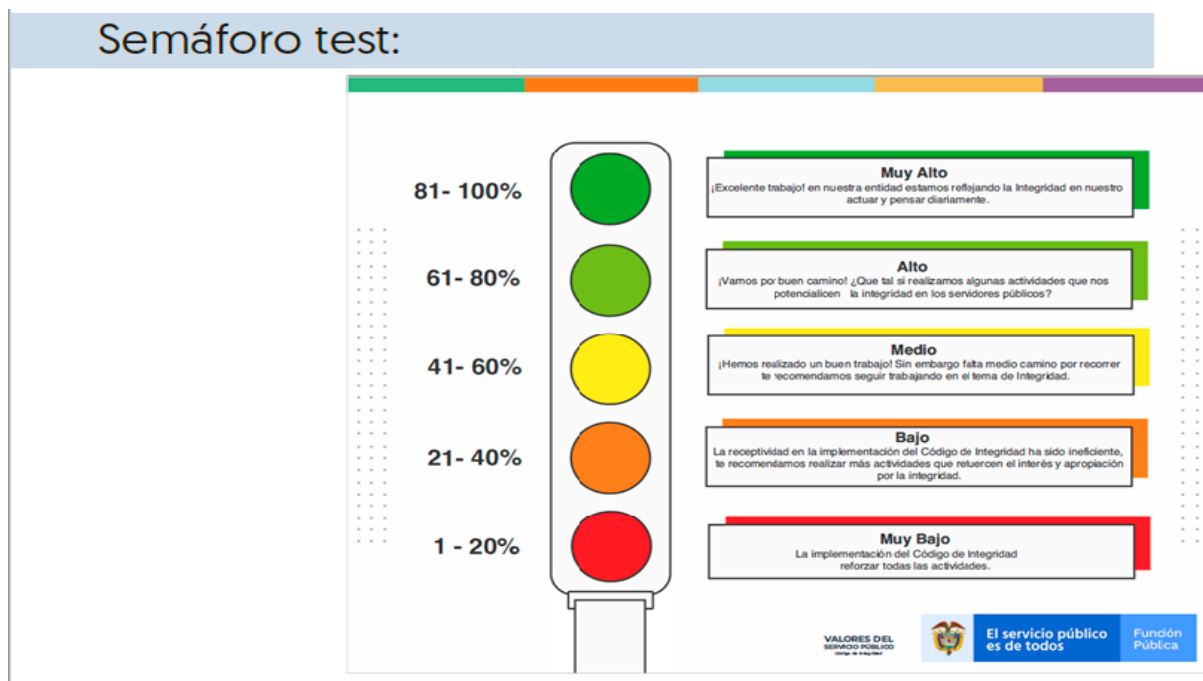
El “Formulario Test Virtual de Percepción Código de Integridad”, se habilitó para todos los Colaboradores del Tecnológico de Antioquia, con el fin de realizar la medición de la apropiación e impacto de los valores del Código de Integridad, no son preguntas de conocimiento, son situaciones adaptadas a la cotidianidad del trabajo y enfocados en integridad.

La encuesta definida consta de 6 indicadores que se elaboran mediante la información obtenida en las 30 preguntas que se encuentran en dicho instrumento.

Para el análisis de los resultados, se tuvo en cuenta el semáforo diseñado por el DAFP - Departamento Administrativo de la Función Pública, que permite evidenciar en qué nivel se encuentra cada Indicador; es decir, cada valor de acuerdo con los porcentajes obtenidos en el Test.

Fuente de Información

El Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, proporciona la herramienta del SEMAFORO, que categoriza los resultados arrojados y determina el estado en que se encuentra la entidad en relación con la Política de Integridad según las percepciones de sus servidores.



Tomado del Departamento Administrativo de la Función Pública

Fuente de Información



Matriz Código Integridad:

CÓDIGO DE INTEGRIDAD	INTEGRIDAD				
	1 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
81 - 100%	Tenemos claro que es el Código de Integridad, incluyámosto en nuestro día a día.	Todavía nos falta apropiar la integridad.	Reforcemos las buenas prácticas de integridad.	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potenciacen la integridad en los servidores públicos?	Muy Alto actuamos la integridad a través del día a día en nuestras acciones y pensar.
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 público, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad.	Alto (Vamos por buen camino)	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potenciacen la integridad en los servidores públicos?
41 - 60%	Debemos realizar actividades que generen apropiación por el código de integridad.	Debemos realizar actividades que refuercen 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 prácticas 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 refuercen la apropiación del código de integridad.	Reforcemos el Código de integridad.	Todavía nos falta conocimiento sobre el Código de integridad.
1 - 20%	Muy Bajo Aún no ha apropiado 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.

Tomado del Departamento Administrativo de la Función Pública

Ser » Hacer » Trascender



Invitación y convocatoria



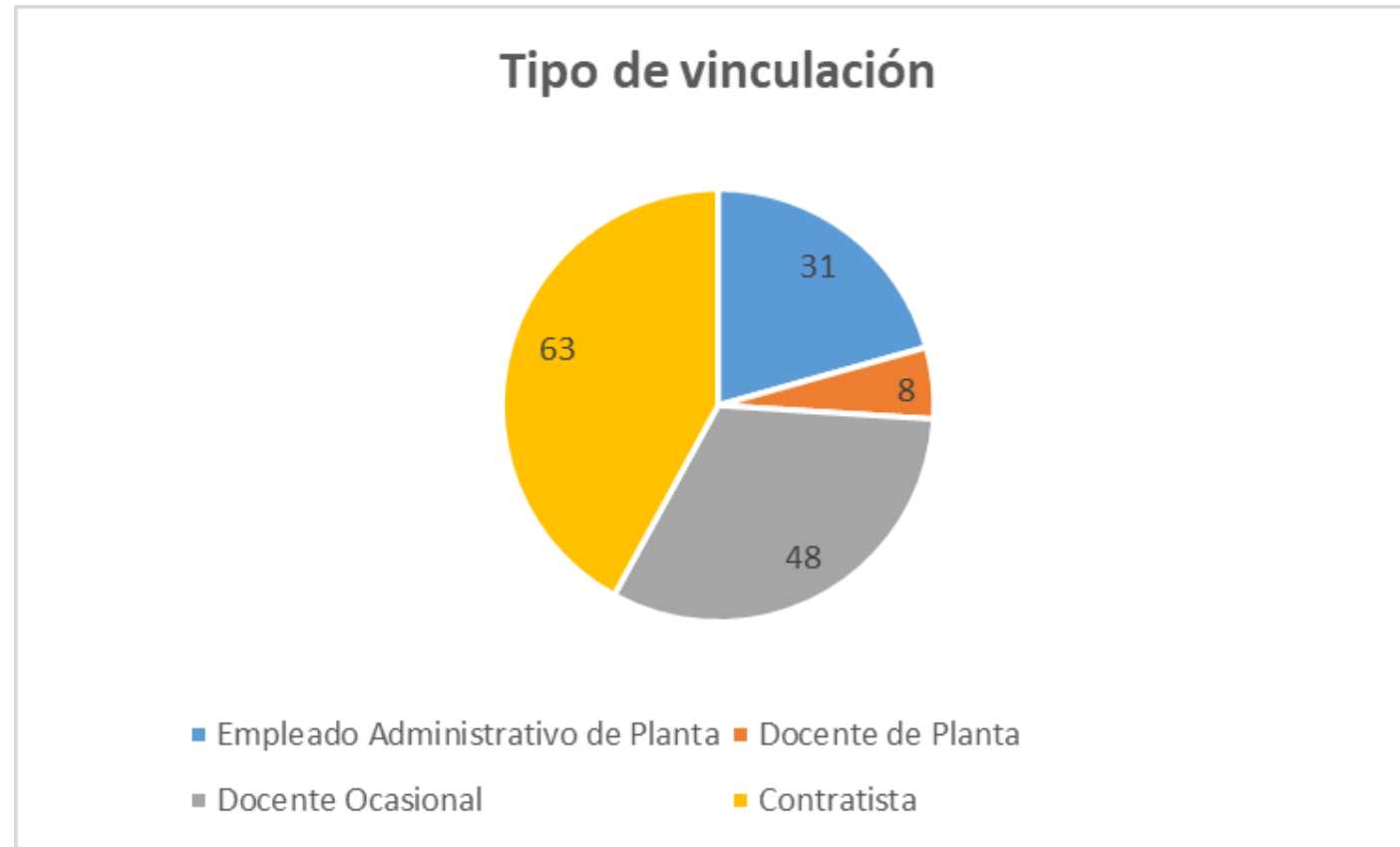
Invitación a todos los colaboradores del Tecnológico de Antioquia I.U, por parte del Equipo de Gestión Humana por los diferentes medios de comunicación para el diligenciamiento de la encuesta, por medio de QR.

PARTICIPACIÓN: Diligenciaron la encuesta 150 colaboradores del Tecnológico de Antioquia.

Ser » Hacer » Trascender

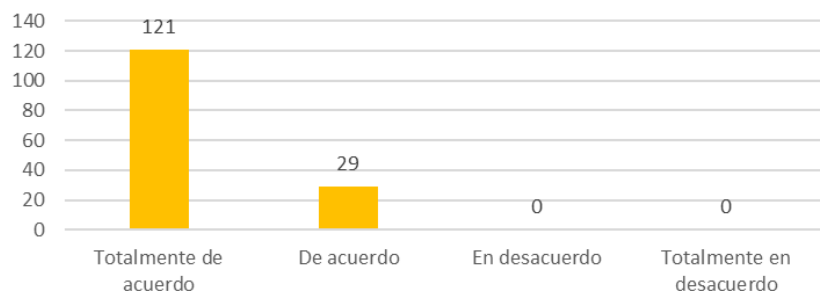


¿ Quienes participaron de la encuesta?

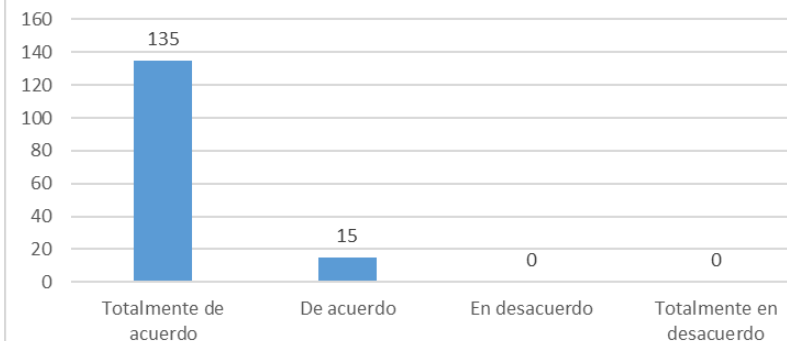


Respuestas de la encuesta

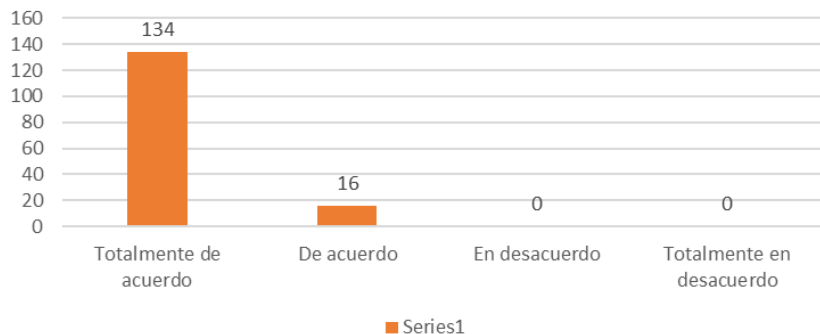
1. Me motiva servir a la sociedad y a mi país, tengo claro que mi trabajo es una vocación y no una forma rápida de resolver mis problemas económicos.



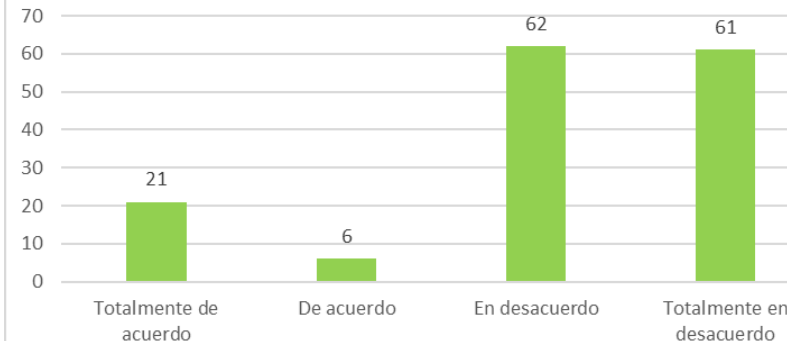
2. Cuando decidí ser colaborador del TdeA, me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi entidad.



3. Como colaborador del TdeA he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita.

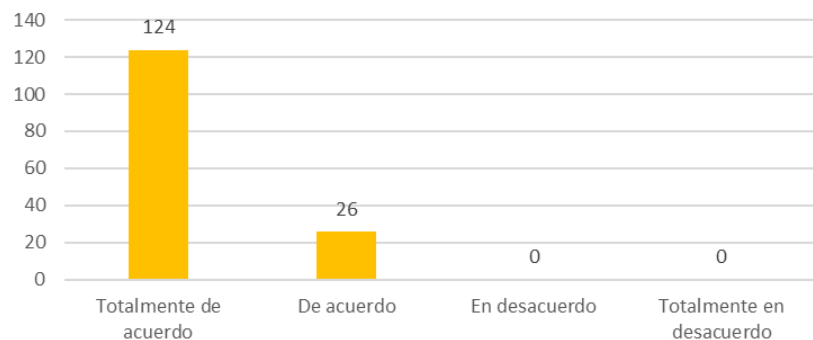


4. Como colaborador del TdeA he aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si está bien o mal para mi entidad y la sociedad.

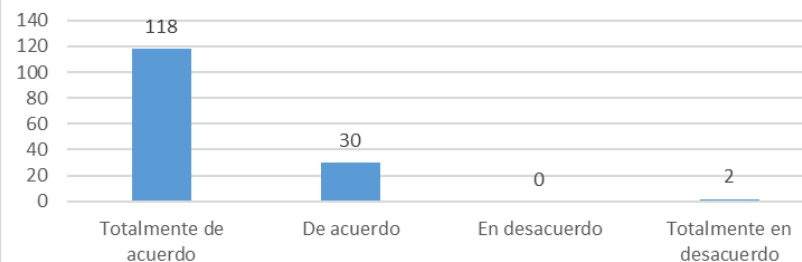


Respuestas de la encuesta

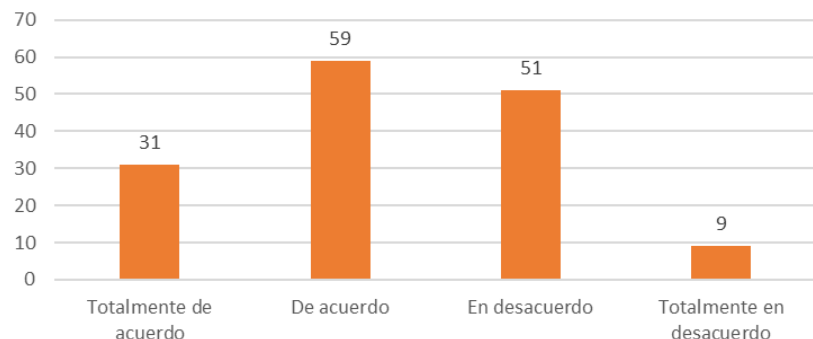
5. Como colaborador del TdeA doy lo mejor de mí todos los días, pues tengo claro que represento a mi país frente a cualquier persona o empresa.



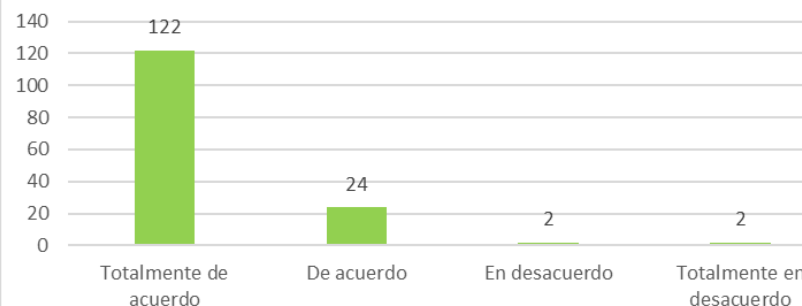
6. Un colaborador del TdeA tiene claro que es referente de comportamiento frente a cualquier ciudadano, por lo cual debe esforzarse por resolver todos los problemas personales o profesionales de forma transparente.



7. En las entidades del sector público, los colaboradores han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos.

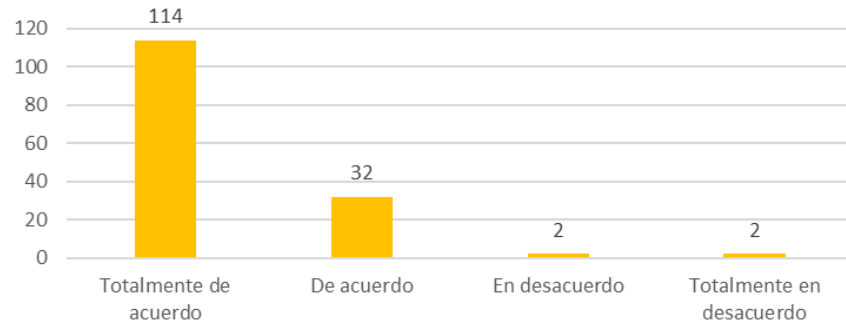


8. Un colaborador no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consciente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad.

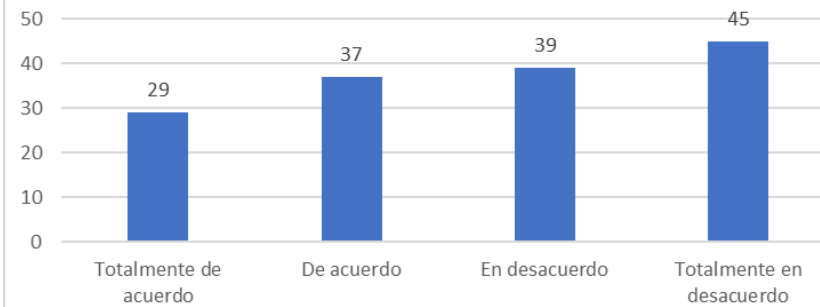


Respuestas de la encuesta

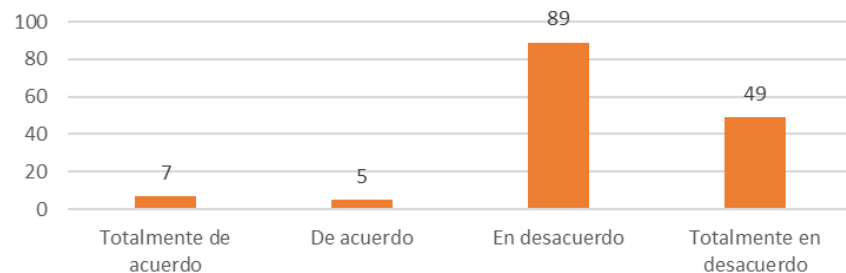
9. Un colaborador no interviene en los procesos de la selección de su entidad para beneficiar a ninguna persona conocida, pues conoce que los cargos se adjudican por meritocracia.



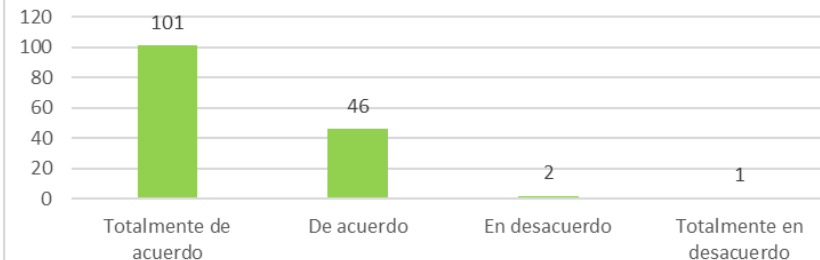
10. Un abogado que ocupará un cargo en el sector público ha decidido entregar una relación de los clientes de los cuales recibió honorarios por trabajos de consultorías.



11. Un colaborador del TdeA conoce que cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos.

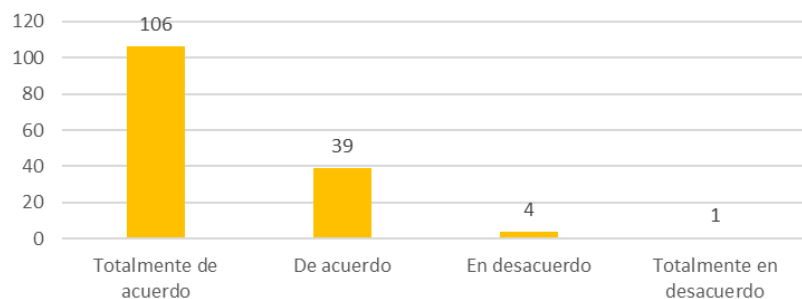


12. Cuando una persona daña bienes públicos, un colaborador del TdeA tiene como obligación corregir o llamar la atención de esa persona, pues los recursos destinados a estos bienes son de todos los ciudad

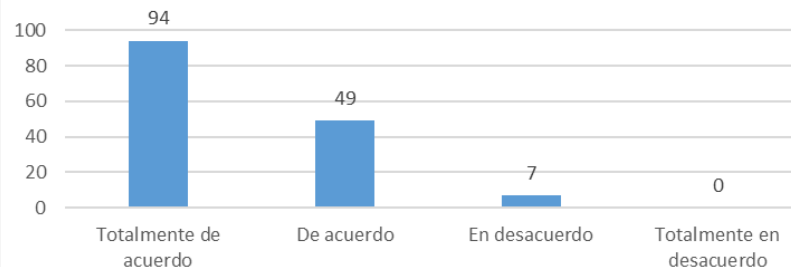


Respuestas de la encuesta

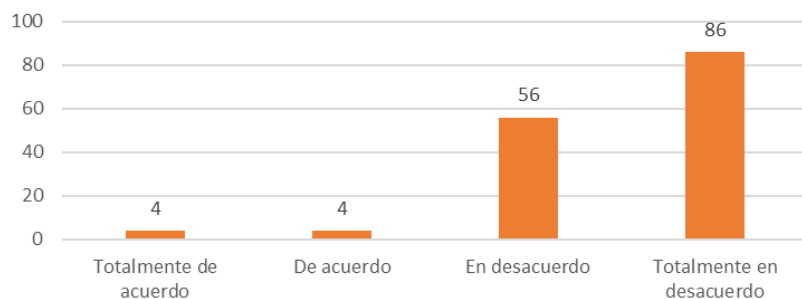
13. Los colaboradores del TdeA han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, sexuales, religión, edad, clases sociales, etc.



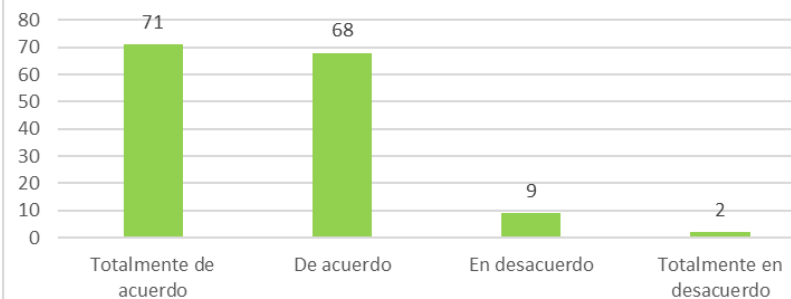
14. Un colaborador del TdeA ha aprendido a hablar abiertamente, trabajar en equipo y respetar el punto de vista de los demás, por lo cual no le incomoda que alguno de sus compañeros corrija su trabajo.



15. Para ser responsable de sus actos, un colaborador del TdeA debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal.

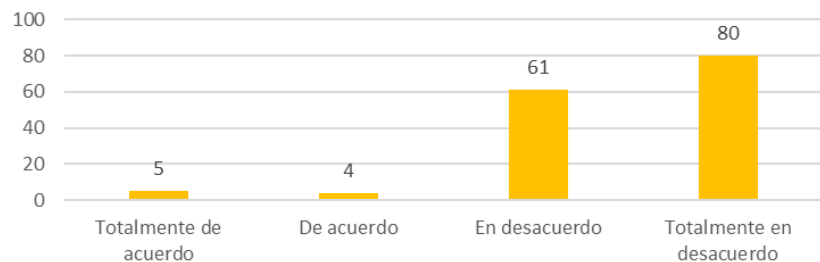


16. Cuando existe un trabajo urgente y un colaborador del TdeA ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, pues la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea.

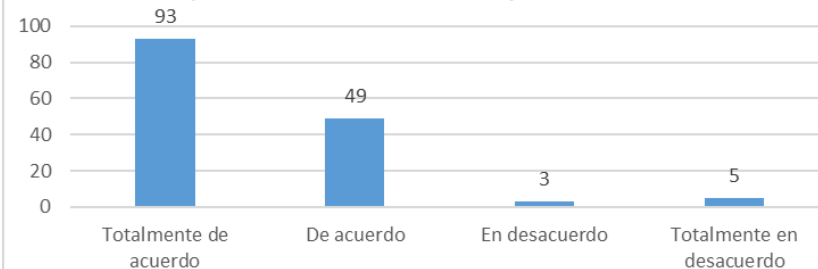


Respuestas de la encuesta

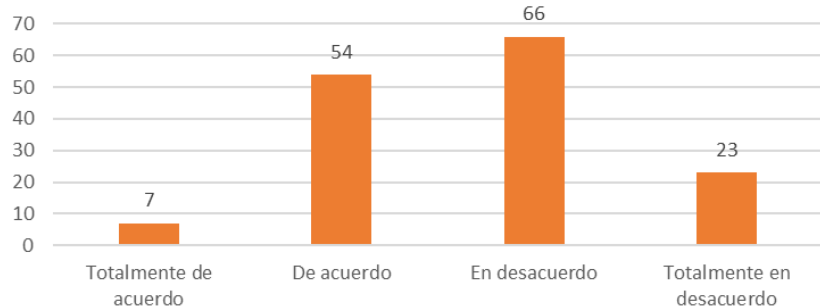
17. Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesionales en el sector privado, sin embargo, está utilizando para su beneficio económico la información que reunió mientras se desempeñaba como servidor



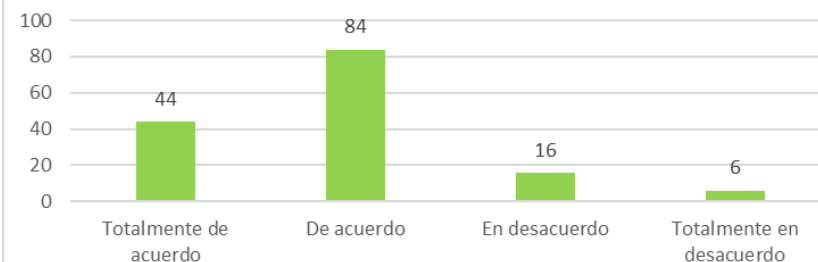
18. Cuando un colaborador del TdeA tiene falencias en su trabajo, debe asumirlas con responsabilidad; no debe descargar su obligación en los demás, pues esto no genera un compromiso con la entidad y la sociedad.



19. Un colaborador del TdeA debe aceptar un trabajo de contrato freelance (trabajo independiente), pues esto no afecta su horario laboral.

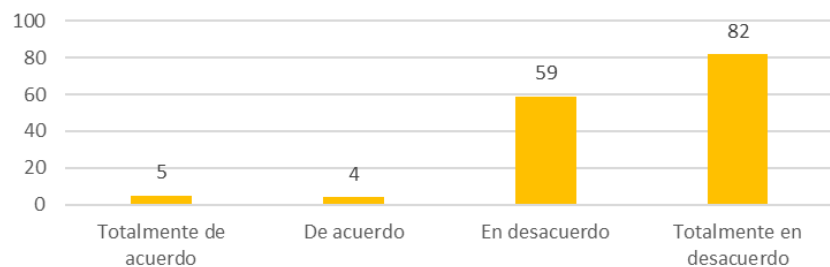


20. Un servidor público debe proponerle a su nuevo jefe algunos cambios que mejoran su trabajo, pues ha observado que sus obligaciones han sido rezagadas desde que él ingresó a la entidad.

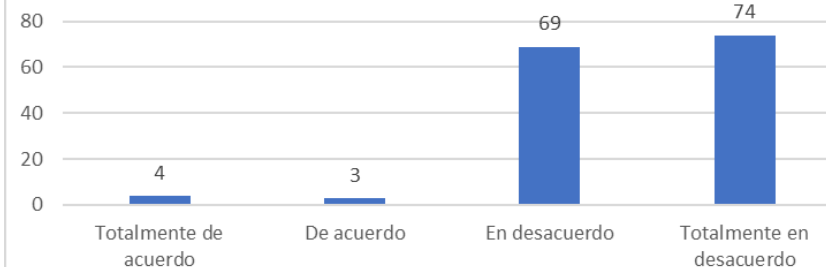


Respuestas de la encuesta

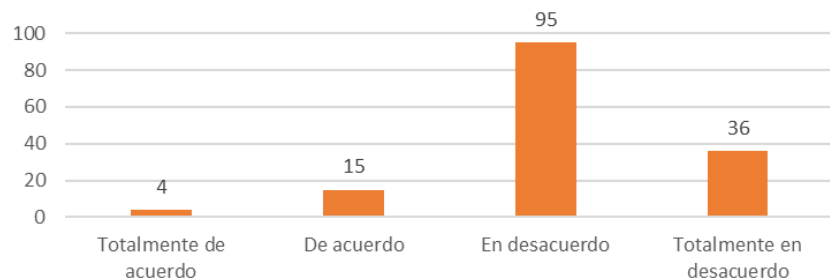
21. Un colaborador del TdeA debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, enfrentando las problemáticas que se presentan con soluciones fáciles. Cuando la labor sea difícil de resolver, debe ignorarla y no solucionarla.



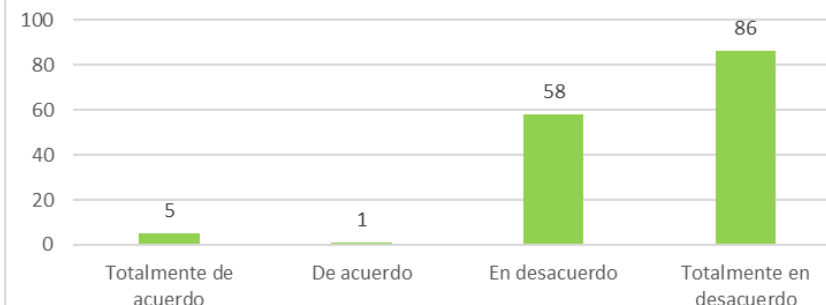
22. Cuando un colaborador del TdeA comisiona regularmente y nota que el valor de sus gastos de desplazamiento son mayores a los gastos que tiene en el territorio, debe hospedarse y comer en lugares más co...



23. En la reunión semanal de su grupo, el jefe ha notado que uno de sus colaboradores no cumple con las tareas designadas a tiempo, por lo cual siempre debe pedir ayuda y tiempo adicional para cumplirlas

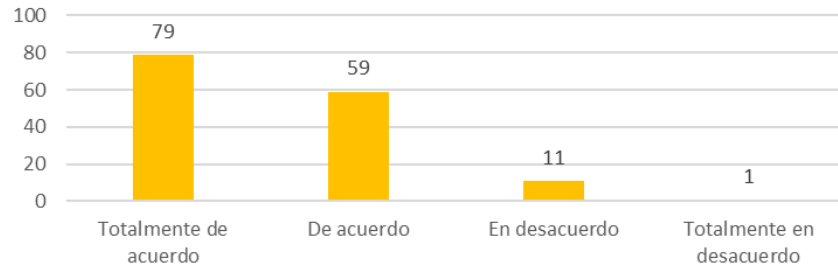


24. Siempre que sea eficiente, no es tan grave que un colaborador del TdeA tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo.

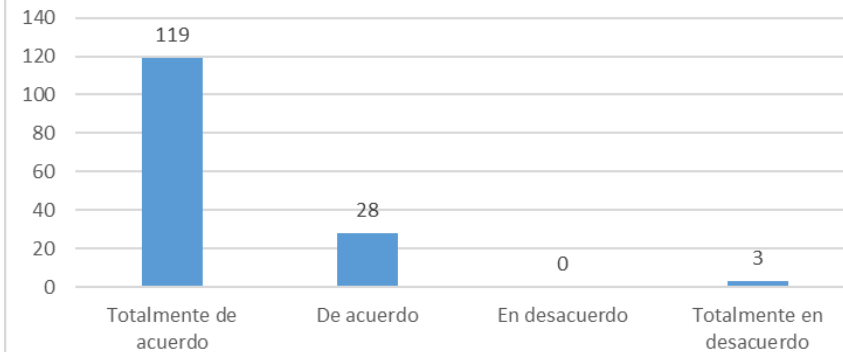


Respuestas encuestas.

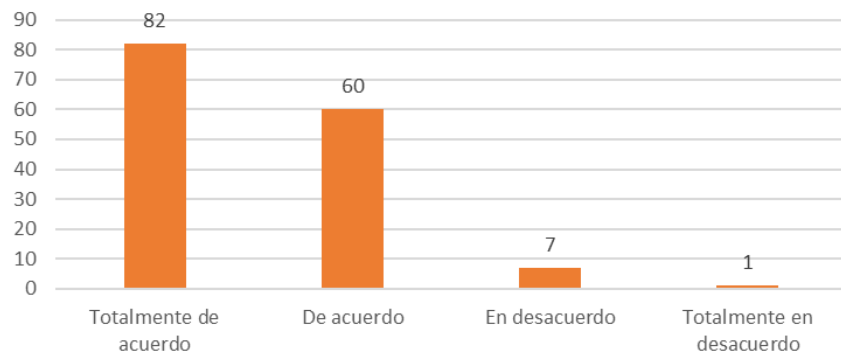
25. Cuando una persona no demuestra la capacidad de cumplir con sus tareas debe realizar un cronograma de actividades como método de control de resultados, así no olvidará ninguna de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad.



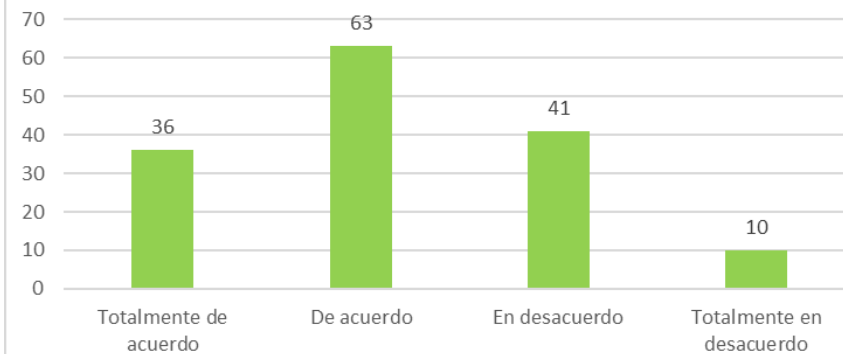
26. En su trabajo diario, los colaboradores del TdeA deben darle un trato igualitario a todos sus compañeros.



27. Un colaborador del TdeA conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión.

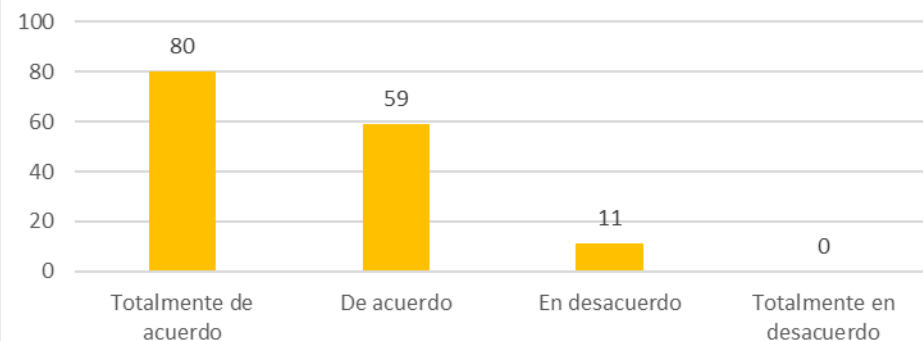


28. En todas las entidades del Estado, la meritocracia se ha convertido en la práctica concurrente para contratación de personal.

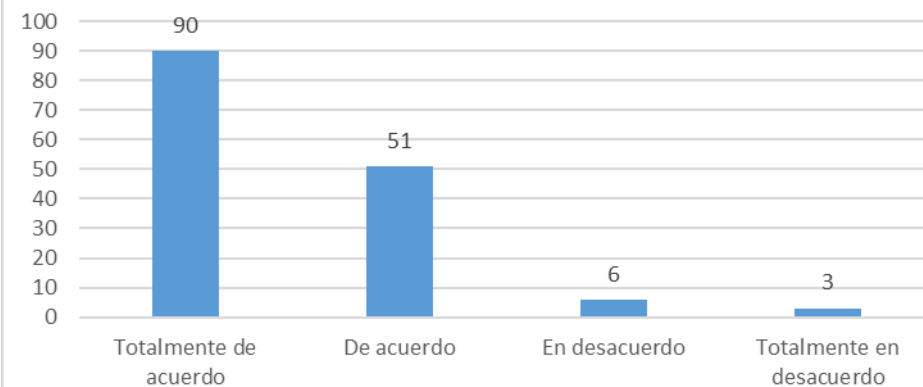


Respuestas de la encuesta

29. Los colaboradores del TdeA son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, brindan las mismas oportunidades a todas las personas



30. Un colaborador del TdeA no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo.



Análisis de los resultados.



De acuerdo con los resultados junto con el número de participantes y los formatos de análisis de la Política de Integridad del MIPG pone a disposición de las entidades públicas, se presenta el análisis de la encuesta, siendo este:

INDICADOR		RESULTADOS DE LA ENCUESTA		RESULTADOS SEMAFORO TEST	
		2024	2022		
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	93%	91%	Muy Alto	¡Excelente! La Integridad en el TdeA la vemos reflejada en nuestro actuar y pensar.
2	HONESTIDAD	82%	76%	Muy Alto	¡Excelente! La Integridad en el TdeA la vemos reflejada en nuestro actuar y pensar.
3	RESPECTO	89%	86%	Muy Alto	¡Excelente! La Integridad en el TdeA la vemos reflejada en nuestro actuar y pensar.
4	COMPROMISO	81%	81%	Muy Alto	¡Excelente! La Integridad en el TdeA la vemos reflejada en nuestro actuar y pensar.
5	DILIGENCIA	75%	77%	Alto	¡Vamos por buen camino! ¿Que tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la integridad en los servidores públicos?
6	JUSTICIA	85%	85%	Muy Alto	¡Excelente! La Integridad en el TdeA la vemos reflejada en nuestro actuar y pensar.



Análisis de los Resultados



Los colaboradores del TdeA reflejan la integridad en su actuar y pensar, arrojando calificaciones en niveles muy altos. Específicamente, para el ítem de Código de Integridad, muestran en un 93% el conocimiento de este, clasificándolo en un nivel muy alto.

1.

Es importante destacar en el valor de la honestidad, se presentó un aumento significativo del cual se pasó de un 76% a un 82% posicionándolo en el nivel muy alto, quiere decir que los colaboradores del TdeA actúan con fundamento en la verdad, cumpliendo con los deberes de transparencia y rectitud.

2.

Al comparar las mediciones del año 2024 y 2022, en los valores del respeto, compromiso y justicia los ítems continúan conservando los mismos niveles altos, lo que quiere decir que en estos valores la integridad se ve reflejada en su actuar y pensar.

3.

Así mismo, para el valor de la diligencia que se conserva en nivel alto, el equipo de Gestión Humana reforzará el mismo, a través de diferentes actividades que se llevarán a cabo en la vigencia actual y posterior, las cuales se tendrán en cuenta en el Plan de trabajo del Código de Integridad.

4.

Ser » Hacer » Trascender





Institución Universitaria Tecnológico de Antioquia
Calle 78B N.º 72A - 220, Campus Robledo
PBX: [604] 444 37 00 / Medellín - Colombia

www.tdea.edu.co
VIGILADA MINEDUCACIÓN



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA