

INFORME DE PERCEPCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD 2025

Ser » Hacer » Trascender

OBJETIVO

Evaluar el nivel de apropiación y el impacto real de los **Valores del Servicio Público** en las conductas y la cotidianidad de los servidores públicos del Tecnológico de Antioquia I.U.

ALCANCE

La medición permitirá establecer líneas de acción específicas para cada uno de los valores institucionales: **Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia**, garantizando así el mejoramiento continuo en la gestión ética del servicio público.

MARCO NORMATIVO E INSTITUCIONAL

El **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**, adoptado mediante el **Decreto Nacional 1499 de 2017**, establece el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en Colombia. Este modelo constituye la hoja de ruta para la modernización del Estado colombiano y el fortalecimiento de la función pública.

Uno de sus objetivos fundamentales es fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de **integridad y legalidad**, pilares esenciales para la generación de resultados efectivos y el mejoramiento continuo de la gestión pública. En este contexto, la **Política de Integridad** —parte fundamental de las dimensiones de MIPG— se configura como una estrategia crucial para la promoción de una cultura organizacional basada en la ética pública y la transparencia.

Compromiso Institucional

El Tecnológico de Antioquia I.U., en su compromiso con la excelencia en la función pública y la educación superior, acoge e implementa esta política siguiendo los parámetros de la "Guía para la implementación del Código de Integridad" del DAFP.

Herramienta de Diagnóstico

Para medir la efectividad de esta implementación, se ha aplicado el "Test de Percepción de Integridad", instrumento que evalúa el grado de conocimiento y vivencia del Código por parte de los servidores públicos.

METODOLOGÍA DE MEDICIÓN

Para evaluar el nivel de apropiación y el impacto de los valores del Código de Integridad en el cuerpo de colaboradores del Tecnológico de Antioquia, se aplicó el **"Formulario Test Virtual de Percepción Código de Integridad"**.

Este instrumento fue diseñado para ir más allá de la simple verificación de conocimiento. Consiste en 30 preguntas enfocadas en situaciones prácticas y dilemas éticos inherentes a la cotidianidad del trabajo, buscando medir la percepción real sobre la vivencia de la integridad en la Institución.

1

Aplicación del Test

30 preguntas sobre situaciones prácticas y dilemas éticos del trabajo diario

2

Consolidación de Datos

Procesamiento de respuestas para generar 6 indicadores claves de desempeño

3

Análisis con Semáforo

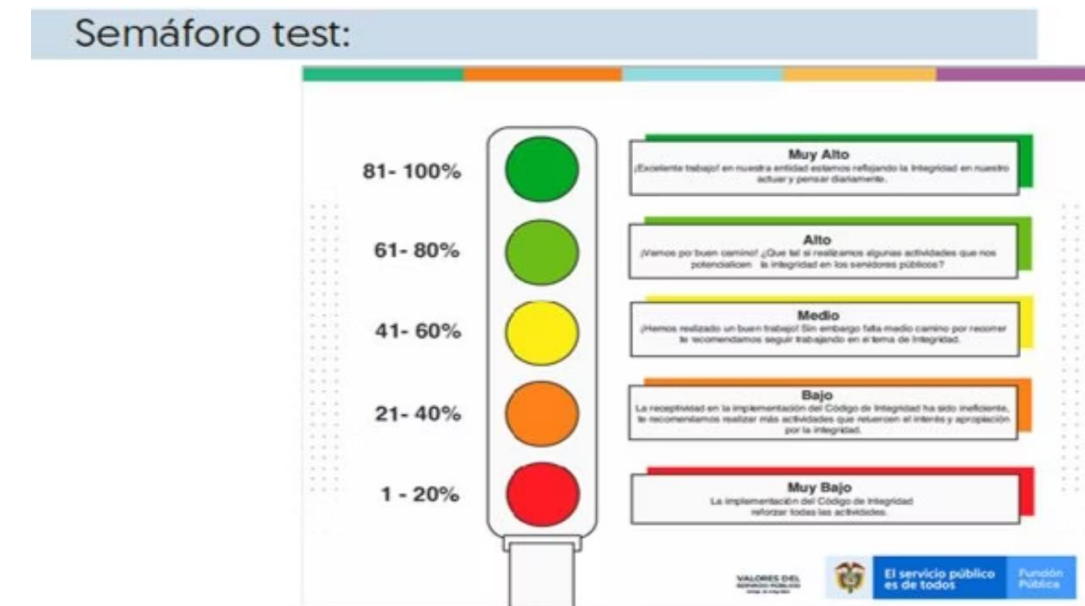
Clasificación según metodología DAFP para cada valor de integridad

La información obtenida se consolidó para generar **6 indicadores clave de desempeño**, analizados mediante la metodología de Semáforo de Percepción del DAFP. Este sistema permitió clasificar cada uno de los valores del Código de Integridad (**Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia**) según los porcentajes de apropiación alcanzados, estableciendo de manera clara el nivel de madurez en cada dimensión.

FUENTE DE INFORMACIÓN

El **Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)** proporciona la herramienta del **SEMÁFORO**, instrumento estandarizado 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.

Sistema de Clasificación por Colores



Rangos de Calificación

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, trabajamos en nuestro día a día.	Trabajamos en la Integridad, reforzamos las buenas prácticas de Integridad.	Reforzamos las buenas prácticas de Integridad.	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potenciamos la integridad en los servidores públicos?	Muy Alto ¡Vamos por buen camino! ¿Que tal si realizamos algunas actividades que nos potenciamos la integridad en los servidores públicos?
61 - 80%	Aunque el código de Integridad se ha entendido, falta mucha apropiación de las buenas prácticas.	Reforzamos el Código de Integridad.	Trabajamos de la mano con los servidores públicos, podemos reforzar nuestra apropiación de Integridad.	Alto ¡Vamos por buen camino!	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potenciamos 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, reforzamos nuestra apropiación de Integridad.	Trabajamos de la mano con los servidores públicos, reforzamos nuestra apropiación de Integridad.	Reforzamos las buenas prácticas de Integridad.
21 - 40%	Tenemos que reforzar totalmente el 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.	Reforzamos el Código de Integridad.	Trabajamos en la Integridad, reforzamos las buenas prácticas de Integridad.
1 - 20%	Muy Bajo La implementación del Código de Integridad refuerza todas las actividades.	Tenemos que reforzar totalmente el 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.

Esta matriz permite visualizar de manera inmediata las fortalezas y oportunidades de mejora en cada uno de los valores institucionales evaluados.

Tomado del Departamento Administrativo de la Función Pública

- La metodología del semáforo permite establecer comparaciones entre períodos de medición y facilita la toma de decisiones basada en evidencia para el fortalecimiento de la cultura de integridad institucional.

COBERTURA Y MECANISMO DE APLICACIÓN DEL TEST

Estrategia de Implementación

El equipo de **Gestión Humana** del Tecnológico de Antioquia I.U. lideró la estrategia integral de aplicación del Test de Percepción de Integridad. La convocatoria se realizó a todos los colaboradores de la Institución a través de múltiples canales de comunicación institucional, garantizando el máximo alcance y participación.

Se facilitó el acceso al instrumento mediante un código **QR**, permitiendo que los servidores públicos pudieran responder el test de manera ágil, confidencial y desde cualquier dispositivo, lo que contribuyó significativamente a los niveles de respuesta obtenidos.

49%

Colaboradores Participantes

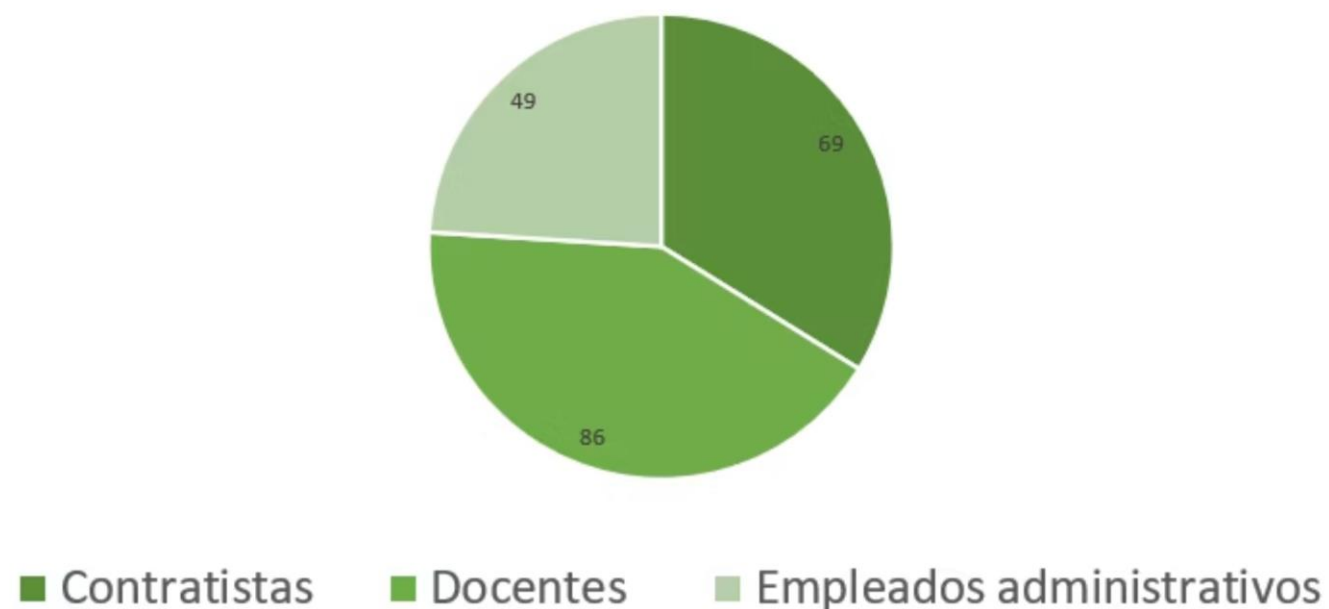
Cifra que valida la representatividad de los resultados para el diagnóstico institucional

La participación efectiva de **204 colaboradores** representa una muestra significativa del universo de servidores públicos de la Institución, lo que otorga validez estadística y confiabilidad a los resultados obtenidos para el diagnóstico de la cultura de integridad institucional.



CARACTERIZACIÓN DE LOS PARTICIPANTES

Tipo de vinculación



- ❑ La diversidad en la composición de los participantes garantiza que los resultados reflejan las percepciones de diferentes perspectivas organizacionales, fortaleciendo la validez del diagnóstico institucional.

RESULTADOS CONSOLIDADOS DEL TEST.

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 2025	
		2025	2024		
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	92%	93%	Muy Alto	¡Excelente! La Integridad en el TdeA la vemos reflejada en nuestro actuar y pensar.
2	HONESTIDAD	81%	82%	Muy Alto	¡Excelente! La Integridad en el TdeA la vemos reflejada en nuestro actuar y pensar.
3	RESPETO	89%	89%	Muy Alto	¡Excelente! La Integridad en el TdeA la vemos reflejada en nuestro actuar y pensar.
4	COMPROMISO	80%	81%	Alto	¡Vamos por buen camino! ¿Que tal si realizamos algunas actividades que nos potencialicen la
5	DILIGENCIA	75%	75%	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.

El índice global de apropiación del Código de **Integridad** (92%) se mantiene en un nivel "**Muy Alto**", lo que indica que la gran mayoría de los colaboradores percibe y refleja la integridad en su actuar y pensar. Aunque se registra una leve disminución de 0.01 respecto a 2024, el resultado es altamente positivo.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

01

Valores con Alta Apropiación:

Los valores de **Honestidad**, **Respeto**, y **Justicia** alcanzan consistentemente el nivel **"Muy Alto"**. Esto sugiere que existe un fuerte arraigo cultural en la institución en temas como la transparencia, el trato digno, y la imparcialidad.

02

Valores en el Límite Mínimo del Nivel Alto:

Se debe monitorear de cerca el valor **Compromiso (80%)**, que se encuentra justo en el umbral que define el nivel **"Alto"**. Si bien aún se mantiene en la clasificación superior, una variación negativa futura podría ubicarlo en un nivel inferior.

03

Identificación de Brecha Prioritaria (Diligencia):

El valor de la **Diligencia** se mantiene en un nivel **"Alto"** con un resultado de **75%**, el puntaje más bajo de todos los indicadores y sin mejora respecto al año anterior. Este resultado, si bien es positivo, señala un área de mejora que debe ser priorizada. La percepción de los colaboradores indica que existen oportunidades para optimizar el cumplimiento de deberes y funciones con prontitud, eficiencia y uso responsable de los recursos, tal como lo define el DAFP.

04

Recomendaciones Estratégicas

La estrategia de perfeccionamiento del Código de Integridad deberá centrarse en **fortalecer las prácticas de Diligencia y compromiso** para que este valor alcance el nivel **"Muy Alto"** y se potencie la vocación de servicio, la eficiencia, la optimización de los recursos en el ejercicio de la función pública.

RECOMENDACIONES

Se debe informar a los colaboradores sobre por qué la Diligencia es la prioridad y cómo sus acciones en el Plan de Perfeccionamiento impactarán directamente en el próximo resultado.

1.

Desarrollar campañas de sensibilización que ilustren el impacto social de la eficiencia. Es fundamental que los colaboradores entiendan que el uso inadecuado del tiempo o de insumos es una forma de **incumplimiento ético**.

2.

Implementar una estrategia continua de "**Cápsulas de Valor**" que refuercen el sentido de pertenencia y la trascendencia de la labor en el Tecnológico de Antioquia. Se debe destacar el impacto directo de la función de cada colaborador en los resultados misionales y la educación superior (Principio: "*Soy consciente de la importancia de mi función*").

3.

Crear un programa de comunicación interna ("**Mi Rol, Mi Legado**") donde colaboradores de áreas de apoyo cuenten cómo su trabajo, aunque no sea misional directo, contribuye al éxito del estudiante, la investigación o la comunidad. ("*Soy consciente de la importancia de mi función*").

4.



Tdea
Institución Universitaria

www.tdea.edu.co

VIGILADA MINEDUCACIÓN

Tdea Institución Universitaria
Calle 78B N.º 72A - 220, Campus Robledo

PBX: [57] [604] 444 37 00 / Medellín - Colombia
tecnologico@tdea.edu.co



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia