



GESTIÓN
HUMANA



Informe de percepción acerca del conocimiento del Código de Integridad por parte de los servidores públicos de la Universidad de Caldas.

Vigencia 2023



**Tejiendo
Universidad**

Autoevaluación Institucional 2018 - 2026



**GESTIÓN
HUMANA**

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
OBJETIVO	4
FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA	4
VALORES QUE COMPONEN EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA INSTITUCIÓN	5
RESULTADOS OBTENIDOS.....	6
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	9



**Tejiendo
Universidad**

Autoevaluación Institucional 2018 - 2026



**GESTIÓN
HUMANA**

INTRODUCCIÓN

El Código de Integridad para la Universidad de Caldas es una guía de conducta, fundamentada en el concepto de integridad y sus valores asociados, mediante el cual se busca la promoción, orientación e interiorización de los valores del servidor público, así como enfatizar en las acciones y comportamientos deseados para el mejor desempeño de los servidores públicos en el marco de una gestión transparente para los grupos de valor de la entidad.

El código de integridad es la declaración que los servidores públicos realizan de su compromiso con los valores en sus acciones diarias como personas y funcionarios a través del acompañamiento de la Oficina de Gestión Humana y el respaldo de las políticas públicas, técnicas y normativas, en un ejercicio de comunicación clara y pedagógica que facilita el cambio concreto en las percepciones, actitudes y comportamientos de los servidores públicos y el fortalecimiento de la cultura de la transparencia.

Es así como, en el siguiente documento se encuentra el resultado de la evaluación de la percepción de la interiorización de los valores y la medición del impacto de las acciones en el marco del cumplimiento de las directrices en este sentido, evidenciando como vivir los valores del código en las acciones del día a día.



OBJETIVO

Medir la apropiación de los “Valores del Servicio Público” y el impacto de las acciones en la cotidianidad de los servidores públicos de la Universidad de Caldas.

FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA

La encuesta de percepción contó con una muestra representativa definida de manera aleatoria de 370 servidores públicos, de los cuales respondieron 172.

El diagnóstico tuvo en cuenta las herramientas brindadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) “Manual de evaluación y seguimiento”, que da lineamientos para realizar una medición de la apropiación del Código de Integridad mostrando la percepción que tiene el funcionario de él mismo y de su entidad con relación a los valores que los rigen.

Tabla 1. Ficha técnica encuesta

FICHA TÉCNICA Recolección de información	ENCUESTA DE PERCEPCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD
Universo	Servidores públicos de la Universidad de Caldas: docentes, administrativos y trabajadores oficiales
Objetivo	Medir la apropiación de los “Valores del Servicio Público” y el impacto de las acciones en la cotidianidad de los servidores públicos de la Universidad de Caldas.
Realizada por	Oficina de Gestión Humana
Cobertura geográfica	Departamento de Caldas
Recolección de información	Encuesta en formulario Google dirigido a los correos de la muestra seleccionada.
Tamaño de la muestra	370
Respuestas recibidas	172
Técnica de recolección de datos	Correos electrónicos institucionales
Número de preguntas formuladas	Seis (6) preguntas
Tipo de preguntas	Cerradas y abiertas
Fecha de aplicación	Octubre de 2022

VALORES QUE COMPONEN EL CÓDIGO DE INTEGRIDAD DE LA INSTITUCIÓN

La Universidad de Caldas en su ejercicio de elección de los valores que rigen la integridad institucional, después de haber realizado un ejercicio democrático de consulta, adoptó los valores del servidor público, así:

Tabla 2, Valores del Código de Integridad

 JUSTICIA	 RESPECTO	 COMPROMISO	 HONESTIDAD	 DILIGENCIA
<p>Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.</p>	<p>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.</p>	<p>Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.</p>	<p>Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.</p>	<p>Cumplo 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</p>

RESULTADOS OBTENIDOS

De la totalidad de servidores públicos que respondieron la encuesta, se identifica que la mayor representatividad está en los servidores públicos administrativos:



Ilustración 1. Participación de Funcionarios en encuesta

Con relación a la pregunta que se plantea sobre el conocimiento de ¿qué es el código de integridad? de los 172 encuestados un 74,4% de servidores públicos respondieron que tienen conocimiento del tema.

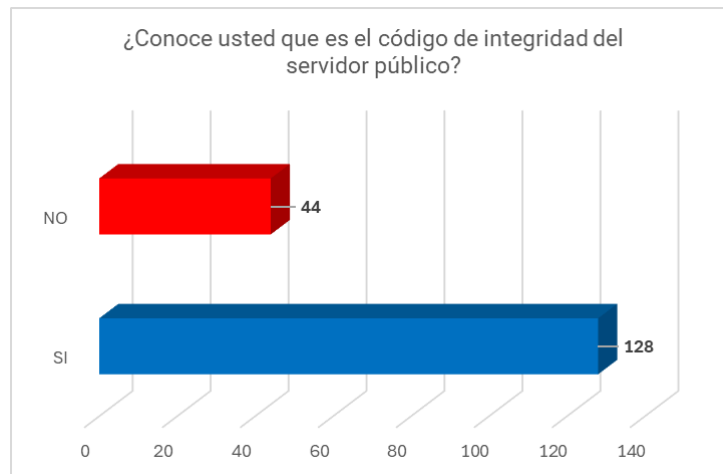


Ilustración 2. Conocimiento de que es el código de integridad

La pregunta sobre si los servidores públicos, sabían de la existencia de un código de integridad del servidor público en la Universidad de Caldas, el 79% de los encuestados respondieron que si conocían la existencia; no obstante, queda para la mejora el hecho de fortalecer las estrategias hasta la fecha utilizadas para la divulgación del código y sus valores, con el fin de dar a conocer el código de integridad a la totalidad de servidores públicos de la Universidad de Caldas.

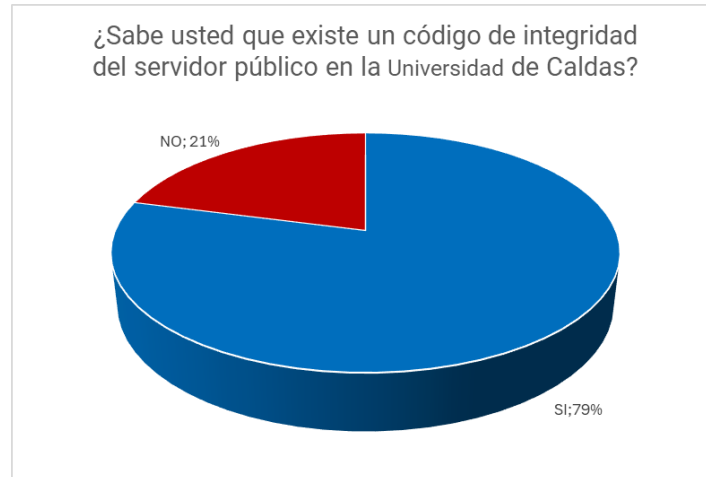


Ilustración 3. Conocimiento del código de integridad de la Universidad

Proporcionalmente el número de servidores públicos que ha leído los contenidos de los mensajes enviados por la Oficina de Gestión Humana, con respecto al código de integridad es muy parecido al comportamiento anterior, en tanto el 77% respondieron afirmativamente.



Ilustración 4. Servidores públicos que han leído los mensajes del código de integridad enviados por la Oficina Gestión Humana

Referente al valor con el cual se identifica, la mayoría expresó que el valor del compromiso los representa en la medida que como servidores públicos dan todo de si para su trabajo. Sin embargo, llama la atención que un significativo porcentaje expresó que desconoce los valores o no se ha detenido a leerlos; razón por la cual se requiere de acciones periódicas en cuanto a la divulgación de los valores.

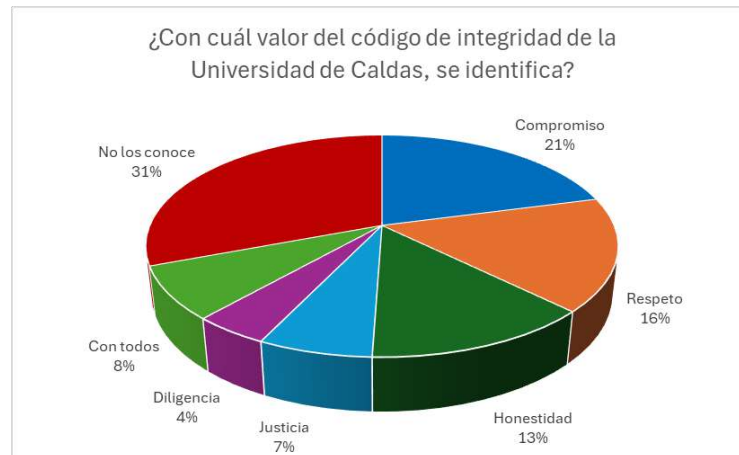


Ilustración 5. Valor con el que más se identifican los servidores públicos de la Universidad

La Oficina de Gestión Humana ha utilizado la estrategia del video para dar a conocer el código de integridad, en ese orden de ideas frente a la pregunta si ha visto el video institucional sobre el código de integridad, un 60% expresó haberlo visto.

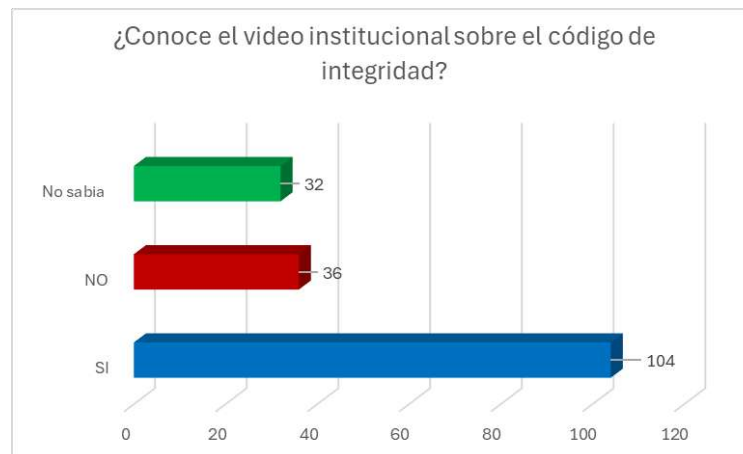


Ilustración 6. Servidores públicos que han visto el video Institucional de los valores



**GESTIÓN
HUMANA**

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- La Oficina de Gestión Humana ha diseñado y ejecutado estrategias para divulgar y difundir el código de integridad de la institución a sus docentes, administrativos y trabajadores oficiales, es importante dar continuidad a estas estrategias para permear la cultura organizacional; teniendo en cuenta que los procesos que requieren cambios de cultura conllevan tiempos a largo plazo.
- Las gestiones relacionadas con la política de integridad deben ser documentadas e incorporadas al Sistema Integrado de Gestión (SIG), de tal forma que se institucionalicen las acciones a desarrollar en cumplimiento de los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función pública (DAFP).
- La ejecución de la estrategia de integridad requiere un trabajo multidisciplinario en el que confluyan las acciones tanto desde el ámbito social como jurídico; lo que implica la suma de acciones por parte de diferentes actores y dependencias.
- Es de resaltar que frente a la muestra total la mayoría de los servidores públicos encuestados manifiestan conocer el código de integridad e identifican su finalidad.

Manizales, abril del 2024

OFICINA DE GESTIÓN HUMANA

