



**Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central**
Establecimiento Público de Educación Superior

GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO ENCUESTA DE PERCEPCIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD INFORME 2025



INTRODUCCIÓN

La política de integridad pública fue adoptada en el Decreto 1499 de 2017 que actualiza el MIPG como una de las políticas de Gestión y Desempeño. Busca la coherencia de los servidores públicos y entidades en el cumplimiento de la promesa que hace al Estado a la ciudadanía para garantizar el interés general en el servicio público.

Por ello deben existir la unión y coordinación de acciones que se desarrollan por parte de tres actores principales: las entidades, los servidores y los ciudadanos. Como parte de los instrumentos institucionales para garantizar la integridad pública están: el código de integridad en el servicio público y la gestión de conflictos de intereses

El sistema de seguimiento a la integridad es un instrumento de medición desarrollado con el fin de conocer el grado de apropiación de los valores en todas las entidades públicas. Está compuesto por dos mecanismos de evaluación: el primero permite realizar un diagnóstico de la entidad antes de la implementación de las actividades propuestas en la caja de herramientas; y la segunda, permite analizar el comportamiento de los servidores públicos basados en una encuesta de percepción. Este seguimiento permite observar el nivel de apropiación de integridad en la entidad en tiempos determinados.



DESCRIPCIÓN INSTRUMENTO DE PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD

Con el objetivo de evaluar la adherencia a los valores contemplados en el código de integridad en los y las servidoras públicas de la ETITC se aplicó un test de apropiación el día 17 de marzo de 2025 con la participación de 208 funcionarios entre administrativos, docentes de educación superior, docentes bachillerato y contratistas.

El Test de Percepción de Integridad permite realizar el diagnóstico de la apropiación de los cinco (5) valores del código de integridad en la cotidianidad de los servidores públicos y contratistas. Para este fin, la prueba contiene seis (6) indicadores de percepción. Cada indicador se evalúa mediante la información obtenida en una encuesta de 30 preguntas, adaptadas a situaciones cotidianas de trabajo y enfocadas en integridad.

El primer indicador muestra la apropiación del Código de Integridad en el diario vivir de cada funcionario y los demás indicadores señalan la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros y el comportamiento con base en la integridad, los otros están relacionados con los 5 valores que lo componen; Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

Cada afirmación, presenta cinco (5) alternativas de respuesta:

1. Totalmente de acuerdo (TDA) si considera que la afirmación da cuenta de algo que ocurre con frecuencia en la entidad
2. De acuerdo (DA) cuando considere que la afirmación expresa algo que decididamente está incorporado a la manera de ser de la entidad.
3. Desacuerdo (DESA) cuando considere que la afirmación está totalmente alejada de la realidad de la entidad.
4. Totalmente en desacuerdo (TDSA) si opina que la afirmación expresa algo que a veces ocurre en la entidad.
5. No sabe, no responde.



ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El análisis de los datos muestra que la ETITC alcanzó un **nivel general de apropiación del Código de Integridad del 82,5 %**, lo que ubica a la institución en un **nivel Alto**.

Este resultado refleja un compromiso institucional sólido con los principios de ética pública, transparencia y responsabilidad, aunque se identifican aspectos de mejora relacionados con el compromiso y la diligencia.

INDICADOR	RESULTADO (%)	CLASIFICACIÓN
Código de Integridad	90 %	Muy alto
Honestidad	85 %	Alto
Respeto	86 %	Alto
Compromiso	74 %	Medio
Diligencia	75 %	Medio
Justicia	85 %	Alto
Promedio general	82,5 %	Alto

Los resultados evidencian que la **mayoría de los funcionarios y contratistas reconocen, valoran y aplican los principios del Código de Integridad** en su quehacer institucional. Los valores de **honestidad (85 %)**, **respeto (86 %)** y **justicia (85 %)** se ubican en niveles **altos**, reflejando coherencia, rectitud y trato equitativo en las relaciones laborales.

El **Código de Integridad** como indicador general obtuvo un **82.5 %**, clasificado como **alto**, lo cual demuestra una amplia apropiación de los lineamientos éticos y normativos por parte del personal de la ETITC.

Sin embargo, los valores de **compromiso (74 %)** y **diligencia (75 %)** se ubican en un nivel **medio**, lo que sugiere la necesidad de fortalecer aspectos asociados a la responsabilidad colectiva, la gestión eficiente del tiempo, la calidad en la ejecución de las tareas y la participación en los procesos institucionales.

Estos resultados son un insumo valioso para definir estrategias de mejora orientadas al fortalecimiento de la cultura ética, la motivación laboral y la excelencia en el desempeño.



CONCLUSIONES

La ETITC presenta un **nivel general de integridad alto (82,5 %)**, lo que demuestra un compromiso institucional consolidado con la ética pública y la transparencia.

Los valores de **honestidad, respeto y justicia** son percibidos como ejes sólidos en el comportamiento organizacional.

Los valores de **compromiso y diligencia** reflejan áreas de mejora que deben ser abordadas mediante acciones de fortalecimiento de la motivación, la corresponsabilidad y la eficiencia en la gestión.

La entidad cuenta con bases sólidas para continuar consolidando una **cultura de integridad** orientada al servicio público con calidad, respeto y equidad.

La continuidad en la medición permitirá verificar los avances institucionales y el impacto de las acciones implementadas.



RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones se orientan al **fortalecimiento de la cultura de integridad** y al desarrollo de estrategias de sostenibilidad ética en la institución:

1. **Fortalecer la formación y sensibilización:** diseñar e implementar un plan permanente de capacitación sobre el Código de Integridad, con énfasis en compromiso, diligencia y gestión ética.
2. **Promover la comunicación interna ética:** desarrollar campañas institucionales que visibilicen las buenas prácticas, el trabajo responsable y los comportamientos ejemplares.
3. **Liderazgo ejemplar:** capacitar a directivos y jefes de área como referentes éticos y garantes del cumplimiento del Código de Integridad.
4. **Reconocimiento institucional:** crear estrategias para reconocer públicamente las conductas que reflejen los valores institucionales, incentivando la apropiación de la integridad como práctica cotidiana.
5. **Reevaluación periódica:** aplicar nuevamente el test de percepción de integridad en el siguiente ciclo anual para hacer seguimiento a la evolución de los resultados y ajustar las estrategias implementadas.



PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL

HORIZONTE TEMPORAL	ACCIONES ESTRATÉGICAS
Corto plazo (0–3 meses)	- Socializar los resultados institucionales con todas las dependencias. - Priorizar acciones orientadas al fortalecimiento de los valores de compromiso y diligencia. - Diseñar y divulgar una campaña institucional de sensibilización sobre el Código de Integridad. - Implementar programas de formación y desarrollo ético dirigidos a todos los niveles jerárquicos.
Mediano plazo (3–6 meses)	- Establecer compromisos de mejora por áreas y promover espacios de diálogo ético. - Integrar los valores del Código de Integridad en los planes de bienestar, clima laboral y evaluación del desempeño.
Largo plazo (6–12 meses)	- Reaplicar el Test de Percepción de Integridad para evaluar el impacto de las acciones implementadas. - Documentar y difundir las buenas prácticas de integridad surgidas en la entidad. - Incorporar los resultados en los procesos de planeación institucional y rendición de cuentas.

El desarrollo de este plan permitirá a la ETITC avanzar hacia una gestión ética sostenible, fortaleciendo la confianza, la coherencia institucional y la excelencia en el servicio público.



CONSIDERACIONES FINALES

La aplicación del Test de Percepción de Integridad representa un ejercicio de autorreflexión institucional que va más allá de una medición cuantitativa. Permite reconocer la manera en que los valores del **Código de Integridad** se viven, se comunican y se traducen en decisiones dentro del entorno laboral de la ETITC.

Los resultados evidencian que los valores de **honestidad, respeto y justicia** se encuentran consolidados como pilares del comportamiento ético en la institución. Estos reflejan una cultura que privilegia la transparencia, el trato digno y la equidad en las relaciones laborales, fortaleciendo la confianza entre servidores públicos, contratistas y ciudadanía.

Por otro lado, los valores de **compromiso y diligencia**, aunque se mantienen en niveles favorables, constituyen un campo de mejora estratégica. Su fortalecimiento requiere impulsar el sentido de propósito, la responsabilidad compartida y la excelencia en el desempeño de las funciones, elementos esenciales para el cumplimiento del horizonte institucional y la visión educativa de la ETITC.

Avanzar en la apropiación plena de estos valores permitirá proyectar a la ETITC, una **cultura de integridad integral**, en la que el cumplimiento normativo se complementa con la convicción ética y la vocación de servicio. Este proceso debe ser entendido como un compromiso colectivo, sostenido en el tiempo, donde cada servidor público se reconozca como embajador de los principios institucionales.

Desde la perspectiva del **horizonte institucional**, fortalecer la integridad contribuye directamente a los propósitos misionales de la ETITC: formar personas íntegras, competentes y socialmente responsables. En este sentido, la integridad no solo se expresa en la conducta individual, sino también en la coherencia entre lo que la institución enseña, practica y comunica a la sociedad.

El reto, entonces, consiste en mantener una gestión pública ejemplar, donde los valores del Código de Integridad sean visibles en cada proceso, decisión y servicio ofrecido. Esta visión proyecta a la ETITC como una entidad **líder en ética pública, transparencia y compromiso con el bien común**, fortaleciendo su reputación institucional y consolidando su aporte al desarrollo educativo y social del país.

Elaboró. Yenny García B.