



Valores del servicio público: Código de Integridad Gobernación de Antioquia

Michell Duque Sánchez

Informe de práctica para optar al título de Trabajadora Social

Tutor

Hernando Muñoz Sánchez, Doctor (PhD) en Perspectiva de Género en las Ciencias Sociales.

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Trabajo Social
Medellín, Antioquia, Colombia
2024

Cita

(Duque Sánchez, 2024)

Referencia

Duque Sánchez, M. (2024). *Valores del Servicio Público: Código de Integridad, Gobernación de Antioquia* [Informe de práctica]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Estilo APA 7 (2020)



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos

Tabla de contenido

Resumen	7
Abstract	8
1. Introducción	9
2. Contextualización.....	10
2.1. Acerca de la institución: Gobernación de Antioquia.....	10
2.2 Antecedentes Código de Integridad	13
3. Fundamentación teórico conceptual.....	17
3.1. Referente teórico	17
3.2. Referente conceptual	19
4. Proyecto de intervención.....	21
4.1. Configuración del objeto de intervención	21
4.2. Justificación.....	23
4.3. Objetivos	25
4.3.1. Objetivo general.....	25
4.3.2. Objetivos específicos	25
5. Componente metodológico	26
5.1. Metodología o enfoque.....	26
5.2. Momentos.....	27
5.3. Planeación operativa	29
6. Análisis del proyecto de intervención	30
6.1. Resultados obtenidos.....	30
6.2. Aprendizajes y/o aportes	32
6.3. Evaluación de la experiencia.....	33
7. Conclusiones y recomendaciones.....	34

Referencias36

Anexos.....38

Lista de tablas

Tabla 1 Descripción de actividades, objetivos y metas.....	29
---	----

Lista de figuras

Figura 1 Estructura organizacional de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional	11
--	----

Resumen

El presente informe responde al proceso de práctica profesional II y III de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia desarrollada bajo la modalidad de prácticas de excelencia en la Gobernación de Antioquia en el año 2023. El proyecto sobre el cual se genera este informe se da bajo el marco de la implementación de la Política de Integridad establecida para las entidades públicas a partir del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, básicamente el proyecto se ejecuta con la intención de fundamentar teórica, conceptual y metodológicamente la gestión de las acciones para la transparencia, integridad y legalidad, específicamente aquellas fundamentadas en la necesidad de fomentar los valores del servicio consagrados en el Código de Integridad en los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia. En este sentido, el proceso de intervención se centra en potenciar las capacidades de los servidores para que integren los valores no sólo en el ámbito personal sino también en su labor diaria dentro de la entidad.

Palabras clave: código de integridad, servidores públicos, valores del servicio, política de integridad, modelo integrado de planeación y gestión.

Abstract

This report responds to the professional practice process II and III of Social Work of the University of Antioquia developed under the modality of practices of excellence in the Government of Antioquia in the year 2023. The project on which this report is generated is given under the framework of the implementation of the Integrity Policy established for public entities based on the Integrated Planning and Management Model – MIPG, basically the project is executed with the intention of theoretically, conceptually and methodologically substantiating the management of actions for transparency , integrity and legality, specifically those based on the need to promote the values of service enshrined in the Integrity Code in public servants of the Government of Antioquia. In this sense, the intervention process focuses on enhancing the capabilities of employees so that they integrate values not only in the personal sphere but also in their daily work within the entity.

Keywords: integrity code, public servants, service values, integrity policy, integrated planning and management model.

1. Introducción

El presente informe pretende dar cuenta del proceso de prácticas de excelencia realizadas en la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional de la Gobernación de Antioquia. A partir del acercamiento práctico, el conocimiento de la gestión que desarrolla la Secretaría y la vinculación a los diferentes programas que allí se gestan se logra evidenciar un interés particular por el Código de Integridad adoptado en la institución, de manera que a partir de allí se desarrolla el presente trabajo el cual pretende dar cuenta del proceso de estudio, diagnóstico y planeación de un proyecto de intervención.

Este escrito se encuentra estructurado en cuatro partes, la primera tiene que ver con el estudio del fenómeno, allí se hace un acercamiento a los referentes teóricos y conceptuales que transversalizan el análisis, además del estudio del contexto sobre el cual se va a trabajar. La segunda parte tiene que ver con el diagnóstico desarrollado a partir de la primera parte del trabajo, allí se logra construir el objeto de intervención sobre el cual se desarrolla el presente proyecto; por último, se encuentra la tercera parte la cual contiene todo lo concerniente al proceso de planeación por medio de la metodología y la planeación operativa para finalmente cerrar el contenido con la cuarta parte del presente informe la cual contiene los resultados y algunas reflexiones finales acerca del proceso de práctica profesional en la Gobernación de Antioquia.

2. Contextualización

2.1. Acerca de la institución: Gobernación de Antioquia

La Gobernación de Antioquia es una entidad pública que administra los asuntos concernientes al departamento de Antioquia, como entidad representante del Estado, tiene como misión:

Según la Constitución Política, “son fines esenciales del Estado”: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. El Departamento de Antioquia se comporta con toda fidelidad a este mandato. (Gobernación de Antioquia, s.f)

De manera alterna, respondiendo también a ese objetivo misional, la Gobernación tiene como visión:

En el año 2024, Antioquia será una región más próspera, productiva, competitiva, pujante y ambientalmente sostenible, a partir de la ejecución de proyectos visionarios y de la lucha frontal contra la desigualdad social, la inequidad, el desempleo, el analfabetismo, el pesimismo, el atraso, la miseria y el hambre. Todo ello concebido y desarrollado con base en la acción conjunta y articulada entre los actores públicos, privados y sociales del departamento, los municipios y al nivel nacional, bajo el presupuesto básico de trabajar corresponsablemente y solidariamente en el desarrollo integral de nuestro departamento, aprovechando todas las potencialidades, los recursos compartidos, las afinidades sociales, culturales, étnicas, la riqueza de la biodiversidad, la infraestructura con la que contamos y el privilegio de nuestra ubicación geográfica, orientado a encaminar el presente y nuestro futuro hacia la competitividad sistémica que Antioquia requiere para incidir efectiva y significativamente en la prosperidad de sus gentes y en el desarrollo del país, mediante un

nuevo modelo educativo, la transformación real del campo y la igualdad de oportunidades con seguridad y justicia. (Gobernación de Antioquia, s.f)

A su vez, esta se encuentra organizada por dependencias y secretarías, en cuanto a lo que respecta al presente proyecto el análisis este se centra en la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional la cual se encuentra estructurada de la siguiente manera:

Figura 1

Estructura organizacional de la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional



Como se observa en la imagen la Secretaría del Talento Humano y Desarrollo Organizacional está compuesta por dos subsecretarías: Subsecretaría de Desarrollo Organizacional y Subsecretaría del Talento Humano, cada una de estas trabaja de manera particular y cuenta con una microestructura organizativa que se encarga de ejecutar los programas establecidos a nivel general en la Secretaría según les corresponda.

Para este caso se tendrá en cuenta específicamente la Subsecretaría de Talento Humano la cual cuenta con la Dirección de Persona, la Dirección de Compensación y Sistema Pensional y la Dirección de Talento Humano y Desarrollo Organizacional esta última es de principal interés debido a que es en la que se ubica y desarrolla el presente proyecto, cabe resaltar que si bien cada

una realiza funciones específicas, las mismas desde su autonomía pretenden aportar al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la Gobernación.

Teniendo en cuenta lo anterior, y considerando que cada dependencia tiene la obligación de ejecutar los programas que les corresponde para aportar al bienestar de los servidores, es de mencionar que la Dirección de Desarrollo de Talento Humano cuenta con una serie de planes intencionados de acuerdo con unas líneas base orientadas desde el Plan Estratégico de Talento Humano, desde donde surge el Plan de Incentivos y Bienestar, el cual tiene como objetivo:

Brindar oportunidades de desarrollo a los servidores y sus familias, pensionados, para el mejoramiento de la calidad de vida laboral atendiendo necesidades de protección, manejo y aprovechamiento del tiempo libre, aprendizaje, deporte, recreación y vivienda; de forma que se contribuye a la felicidad, productividad, innovación, equilibrio de: la salud física y mental, así como entre la vida laboral y personal de los servidores, y al logro de los valores institucionales. (2023, p. 4)

Fortalecer el talento humano implica también brindar las oportunidades que menciona el anterior objetivo, es por ello que dentro de su gestión administrativa, la Dirección de Desarrollo del Talento Humano ejecuta diferentes programas que tienen en cuenta las diversas etapas del ciclo vital de los servidores, estas iniciativas van desde el fortalecimiento de competencias funcionales para el ejercicio de su labor en la institución desde la educación formal e informal hasta programas que les facilitan el acceso a espacios de salud y esparcimiento.

En este sentido, algunas de las funciones que la Dirección de Desarrollo de Talento Humano tiene el deber de realizar son:

- Desarrollar programas que contribuyan al mejoramiento del clima y la calidad de vida laboral de los servidores de la Gobernación de Antioquia.
- Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos de la administración departamental nivel central- por medio del diseño de planes y proyectos de formación y capacitación en el marco de una educación continua.
- Desarrollar las acciones para asegurar la evaluación del desempeño laboral, los acuerdos de gestión y el seguimiento al cumplimiento de los compromisos laborales de los servidores públicos y establecer planes de mejoramiento del talento humano para el cierre

de brechas Decreto 2567 de 2020, [Gobernación de Antioquia]. Por el cual se determina la estructura administrativa de la administración departamental, se definen las funciones de sus organismos y dependencias y se dictan otras disposiciones. 09 de noviembre de 2020.

Por otro lado, cabe mencionar que, si bien el fin principal del área sobre el cual se ubica este informe es el bienestar laboral con cierto grado de autonomía, esto no deja de lado la obligación de la dirección de enmarcarse en un modelo que regula su gestión, en este caso, se trata del Modelo Integral de Planeación y Gestión - MIPG.

El MIPG brinda los parámetros sobre los cuales se gestan los Planes de las entidades públicas, pues los lineamientos de este modelo:

Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio. (Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional, 2021, p. 8)

En este sentido, el Plan de Incentivos y Bienestar se encuentra en el marco de lo que propone el Modelo Integral a partir de estrategias que permitan mejorar la calidad en el servicio que se les brinda a todos los ciudadanos, por lo cual, este también debe incluir la ejecución de acciones para fomentar la integridad en los servidores públicos. Es por ello, que en el caso del de este proyecto el interés se focaliza en el Código de Integridad y la apropiación de los valores del servicio consagrados en él.

2.2 Antecedentes Código de Integridad

Desde hace algunos años, diferentes entes gubernamentales se han dado a la tarea de encontrar estrategias para fortalecer las capacidades de aquellos quienes tienen la labor de ser la cara visible de los estados, organizaciones como la OCDE Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos:

Desde mediados de los años 90, esta organización ha promovido la política de integridad en el sector público como una estrategia efectiva para, no solo mejorar la eficiencia y calidad de los servicios del Estado, sino para, en consecuencia, aliviar la falta de confianza que tienen los ciudadanos sobre el mismo (Función Pública, 2018, p. 14)

En el caso de Colombia, los esfuerzos son aún más recientes, en la última década el Estado ha desarrollado estrategias para fortalecer sus entidades públicas, y en consecuencia, a sus servidores públicos, esta intención nace a partir del reconocimiento de la poca o nula confianza que los ciudadanos tienen sobre la labor del Estado para con ellos.

Sin embargo, a pesar de los esfuerzos, la falta de credibilidad en la administración pública aún sigue siendo un problema que limita en muchas ocasiones la gestión que se pretende adelantar en las comunidades, pues lograr establecer un vínculo con estas se torna más complejo en aquellos contextos donde no es posible entablar relaciones atravesadas por la confianza, la falta de credibilidad en la eficiencia y honestidad de las gestiones realizadas por los servidores públicos no permite una construcción conjunta, más efectiva en aquellos escenarios donde los ciudadanos deben ser los principales actores. Esto es aún más preocupante porque representa que hay algo que no se está haciendo bien en la gestión pese a los esfuerzos en mejorar la imagen de los servidores públicos, la imagen negativa que se tiene sobre la administración se ha evidenciado a partir de diferentes encuestas e informes, por ejemplo:

Un informe de Corpovisionarios muestra para el año 2016, por ejemplo, que, en Bogotá, la capital del país, el 89 % de las personas consideran que más de la mitad de los servidores públicos son corruptos. Datos de esta misma organización muestran, así mismo, que en el país tan solo el 11 % de las personas tienen mucha o muchísima confianza en el Gobierno Nacional. (Función Pública, 2018, p. 14)

Encuestas como estas dan cuenta de la necesidad del surgimiento justificado de algunas estrategias que en Colombia se han pensado para el fortalecimiento de sus instituciones y para el mejoramiento de la imagen ante la ciudadanía, estas tienen que ver con la Política de Integridad Institucional en la cual se desarrollan diferentes estrategias para la promoción de la transparencia, la integridad y la lucha contra la corrupción, es por eso que:

En el año 2015 el Gobierno colombiano, liderado por Función Pública, y siguiendo recomendaciones de la OCDE, tomó la decisión de revisar y reestructurar la Política de Integridad Institucional de las entidades públicas como una estrategia para asumir los retos que le presenta la coyuntura del país a las entidades estatales, específicamente a los servidores públicos. (Función Pública, 2018, p. 16)

Luego de esta reestructuración, el gobierno toma la decisión de centrar su atención en la creación del Código de Integridad en el año 2016, este Código pretendía integrar todos aquellos aspectos que reposaban en los diferentes códigos de ética sobre los cuales algunos profesionales se ceñían, pero principalmente se presentaba como:

...una estrategia innovadora de cambio cultural a través de la cual se busca sistematizar, de manera pedagógica y sencilla, la guía, sello e ideal de cómo deben ser y obrar los servidores públicos, de cómo las actividades cotidianas deben simbolizar esos valores por los que esperan los identifiquen todos los colombianos. (Función Pública, p. 10-11)

Posterior a ello, a partir de diversos estudios realizados por la OCDE que fueron tomados en cuenta para crear el Código:

Se definió también que, teniendo en cuenta que lo que se busca con este Código de tipo general es brindar una base de integridad para todos los servidores, pero no desconocer las particularidades y autonomía de cada entidad pública para definir lo que prima o debe primar en sus servidores, se buscaron estrategias que le permitieran a las entidades apropiarse del Código y adaptarlo a sus necesidades. (Función Pública, 2018, p. 37)

Con relación a lo anterior, cada uno de los departamentos fue adoptando el Código a los planes ejecutados directamente por áreas del Talento Humano reconociendo esta última como el organismo más cercano al servidor. En esta medida, asumiendo el compromiso con la Política de Integridad que se venía implementando en todo el país, en el caso de Antioquia, por medio del decreto 1614 del 06 de julio de 2020 se adopta el Código de Integridad del Servicio Público en el Departamento de Antioquia, a partir de allí se empiezan a desarrollar una serie de acciones que

permitieron ir socializando el Código con los servidores públicos, en especial, los valores que debían adoptarse para el ejercicio de la labor pública en la Gobernación de Antioquia, en la cual se ubica el objeto de intervención.

3. Fundamentación teórico conceptual

3.1. Referente teórico

Cómo parte de un ejercicio profesional fundamentado y coherente con la labor de un trabajador social en cualquier campo sobre el cual ejerza su acción profesional, se hace necesario desarrollar una fundamentación teórica y conceptual que delimite la forma de comprender la realidad. En este sentido, reconociendo las características particulares sobre las cuales se va ejecutar el presente proyecto de intervención de la práctica, se logra orientar la comprensión de la realidad a partir del paradigma histórico hermenéutico o también llamado comprensivo interpretativo.

Este paradigma, parte del reconocimiento de la subjetividad trascendiendo a la mera explicación de los fenómenos teniendo en cuenta las particularidades y la historicidad de cada sujeto tomando importancia los significados que cada uno le logra asignar a su contexto para lograr comprender e interpretar la realidad. También:

Según este paradigma, existen múltiples realidades construidas por los actores en su relación con la realidad social en la cual viven. Por eso, no existe una sola verdad, sino que surge como una configuración de los diversos significados que las personas le dan a las situaciones en las cuales se encuentran. La realidad social es así, una realidad construida con base en los marcos de referencia de los actores. (Rodríguez, 2011, p. 9)

De manera complementaria, profundizando en el enfoque para lograr comprender el fenómeno o problemática a abordar, se toma como referente teórico el interaccionismo simbólico, el cual ha sido abordado por diversos autores que intentan explicar la realidad a partir de la interacción social, otorgando importancia a los significados y símbolos que surgen a través de la interpretación que cada uno desarrolla por medio de la comunicación.

Autores como Blumer (1986) proponen explicar el interaccionismo a través de tres premisas básicas:

La primera es que el ser humano orienta sus actos hacia las cosas en función de lo que estas significan para él... La segunda premisa es que el significado de estas cosas se deriva de, o surge como consecuencia de la interacción social que cada cual mantiene con el prójimo. La tercera es que los significados se manipulan y modifican mediante un proceso interpretativo desarrollado por la persona al enfrentarse con las cosas que va hallando a su paso. (p. 2)

El ser humano es por naturaleza social, este se encuentra vinculado a otros, de una u otra manera por lo que la interacción es imprescindible para la vida en sociedad, en relación con ello, el interaccionismo propone que:

La acción de un individuo constituye un estímulo para que otro reaccione, este proceso sucesivo es lo que posibilita la constitución del espíritu o persona. El espíritu o persona aparece cuando el yo le hace frente al mí, y es a través de esta interacción social que se desarrolla. Una persona involucra siempre la experiencia de otro. La constitución de la comunidad depende de que los individuos adopten la actitud de los otros. Este proceso se desarrolla en tanto y en cuanto el individuo pueda adoptar la actitud del grupo como distinta de su propia actitud como individuo aislado. El producto de este proceso es lo que Mead denomina “el otro generalizado.” (Perlo, 2006, p. 96)

En este sentido, “el otro generalizado” se puede traducir en la percepción que tienen los ciudadanos de los servidores público en general; esta percepción puede tener que ver con lo que surge a partir de la interacción como se plantea desde esta teoría y los significados que los ciudadanos han logrado adquirir a partir de la comunicación o el acercamiento que hayan podido tener con uno u otro servidor, esto sumado a la transmisión de significados de unos con otros, logran que en general, la percepción de los mismos sea negativa ante los ciudadanos, lo que finalmente se traduce en una necesidad que da sentido a la gestión del Código de Integridad dentro de las instituciones públicas y a la estructura del presente proyecto.

3.2. Referente conceptual

Al reconocer la importancia que estos postulados tienen para la lectura del objeto de intervención, también surge la necesidad de comprender cómo son definidos los conceptos que deben ser delimitados para lograr entender de una manera integral el fenómeno a intervenir. En consecuencia, se parte por la percepción que se tiene acerca de los servidores públicos, en esa medida, estos se convierten en la población a la que se dirige la intervención, por lo que es importante entender ¿quién es un servidor público? que, para el caso del presente proyecto, se adopta la definición planteada en el Concepto 150801 de 2022 por el Departamento Administrativo de la Función Pública donde se definen:

Como los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, los cuales están al servicio del Estado y de la comunidad; quienes deben ejercer sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento. (p.1)

En este sentido, son servidores públicos aquellos quienes ejercen funciones en entidades administradas por el Estado, en este caso, el Estado colombiano; partiendo de esta claridad, se reconoce que aquellos quienes ejecutan funciones del servicio deben ceñirse a la normativa que reglamenta su labor, es por ello que teniendo en cuenta que su ejercicio profesional obedece finalmente a los ciudadanos, estos deben mantenerse bajo el marco de la legalidad, la vocación de servicio y la transparencia, es allí donde toma importancia hablar de los valores del servicio público.

Estos últimos son definidos como “conductas que definen la naturaleza de servicio y transparencia que amerita el trabajo para lograr la transformación y el progreso de un país” (MinAmbiente, 2022, p.5). Aquellos valores, se encuentran consagrados en el Código de Integridad de la Función Pública de Colombia el cual es definido como:

una herramienta de cambio cultural que busca modificar las percepciones que tienen los servidores públicos sobre su trabajo, basado en el enaltecimiento, orgullo y vocación por su rol al servicio de los ciudadanos y en el entendimiento de la importancia que tiene su labor

para el país y, específicamente, para la coyuntura actual; además, pretende transformar los hábitos y comportamientos cotidianos de los servidores en su trabajo diario, con base en el fortalecimiento de su quehacer íntegro, eficiente y de calidad. (Función Pública, 2018, p. 22)

Para el caso de Colombia, el código contiene cinco valores: Honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia. Si bien, estos pueden ser asumidos como valores que cualquiera debería integrar a su conducta o su vida cotidiana, en el caso del servicio público su importancia radica en que:

Cuando se descuida la ética en la formación del servidor público, se da paso a personas sin vocación de servicio, carentes del bien interno o espíritu de servicio en el arte de gobernar. La respuesta lógica de cargos sin un perfil ético son las conductas impropias acompañadas de antivalores o prácticas corruptas. (Bautista, 2019, p. 55)

En esa medida, los valores son de gran relevancia para aquellos que se encuentran en el cuerpo institucional estatal pues estos confieren a cumplir no sólo sus propios intereses sino también los de muchos ciudadanos.

Ahora, si la realidad se construye a partir de la interacción con los sujetos, y si esta adquiere significados por medio de los símbolos expresados en la comunicación, la percepción negativa que tienen muchos ciudadanos hacia los servidores públicos puede tener que ver en lo que estos logran expresar a través de la interacción con los ciudadanos, de manera que, si se trabaja en los valores que estos deben poseer e integrar no sólo a su labor diaria como servidores sino también a su vida cotidiana, es posible que algunas de sus conductas y expresiones cambien, lo que finalmente puede tener como consecuencia una mejora en sus labores en el servicio público y también, una percepción más positiva desde los otros.

4. Proyecto de intervención

4.1. Configuración del objeto de intervención

Partiendo del reconocimiento del campo sobre el cual se ejecuta la práctica académica, recogiendo toda la información necesaria para lograr entender de manera integral el contexto a intervenir y analizada bajo la postura crítica que posibilita la teoría, en este caso, el referente teórico y conceptual, es posible llegar a identificar una problemática que tiene que ver con una cuestión de percepción de los ciudadanos hacia los servidores públicos, y que ese conjunto de imaginarios que tienen las personas acerca de ellos, puede ser que no se limite sólo a una idea sin fundamentos, sino más bien a un conjunto de significados adquiridos a partir de los símbolos que estos logran transmitir en procesos cotidianos como lo puede ser la misma comunicación (verbal y no verbal).

Con relación a ello, autores como Bautista (2007), manifiestan:

La imagen que se crea de la administración pública, ya sea positiva o negativa, es resultado de la actitud y conducta que ofrece cada persona que labora en una organización. Una buena imagen ayuda a creer y a confiar en las instituciones públicas. Una mala imagen genera desconfianza, duda, rechazo. Para lograr la sensación de satisfacción al realizar una tarea es importante la relación persona a persona. La conducta, la integración y las actitudes son los elementos básicos para establecer buenas relaciones y buen servicio. (p. 3)

Plantear esta perspectiva implica reconocer que la imagen que se ha creado durante la historia acerca de los servidores públicos también ha tenido que ver con la conducta y la actitud que los ciudadanos han logrado percibir de estos, esta situación propone la necesidad de trabajar sobre todos esos símbolos que reflejan los servidores y que en su defecto generan una imagen poco positiva de la administración pública.

Es importante resaltar el hecho de que una perspectiva negativa hacia las instituciones del Estado las cuales son las encargadas de velar por el cuidado y bienestar de la población en general puede ocasionar una disminución del vínculo con la ciudadanía, lo cual no permite el ejercicio de lo que puede ser llamado un Buen Gobierno, ese que pretende estar cerca al ciudadano, actuar de

manera eficaz a sus necesidades y mantener una mejora continua en cuanto a la calidad de sus servicios y sus decisiones.

Con relación a ello, se debe reconocer que el Estado, en cabeza de sus instituciones, debe ser garante del bienestar de todos los ciudadanos, esto implica que se mantenga el vínculo social con los mismos de manera que se pueda llegar a ellos, identificar sus necesidades, construir con ellos alternativas para solventar las mismas y posibilitar el ejercicio de los derechos de quienes así lo requieran.

Ahora, si la labor del Estado está orientada a la ciudadanía, es posible entender que la percepción negativa que tienen los ciudadanos de los servidores tiene que ver también con la poca expresión y apropiación de los valores que deberían caracterizar a cualquier servidor del Estado que tiene la obligación de atender a la ciudadanía de una manera íntegra, tal como lo propone el mismo Código de Integridad mencionado a lo largo de este informe. En este sentido, cabe reconocer que desde su función los servidores están llamados a la transparencia, a la legalidad y al buen servir, siendo coherentes con la responsabilidad social a la cual están abocados, por lo que su actuar debe estar en coherencia con el origen mismo de su labor, el servir.

Por otro lado, si la problemática radica en la poca expresión de los valores del servicio lo cual es evidenciado a través de la imagen que tiene la ciudadanía de los servidores, es allí donde la profesión tiene mucho que hacer, debido a que para el servicio público los valores se convierten en una capacidad para el adecuado ejercicio de sus funciones. En esa medida, el Trabajo Social toma parte en la necesidad de trabajar en potenciar las capacidades de los servidores, en este caso, sus valores.

Como una herramienta estratégica, desde la profesión se pueden lograr articular las diferentes redes de actores necesarias para mejorar el alcance en la implementación de estrategias, además, el rol de la profesión en la institución debe permitir ejecutar una intervención de tipo socioeducativa que permita implementar técnicas que motiven a la reflexión de la importancia y la necesidad de un actuar íntegro dentro de la institución, una postura crítica frente a la labor del servicio público pero también una apropiación consciente del porqué, el cómo y el para qué se deben adoptar los valores del servicio a la labor que cada servidor desempeñe, esté o no en contacto constante con la ciudadanía.

En este sentido, si se pretende trabajar sobre las acciones, capacidades y valores que deben potenciar los servidores públicos, es necesario que la intervención permita partir por reconocer las

potencialidades de los sujetos y las oportunidades que se pueden aprovechar en el proceso de intervención. Esto implica, por ejemplo, entender que actualmente muchos de ellos tienen conocimiento acerca de qué es el Código de Integridad y cuáles son los valores que sobre este reposan, lo cual puede ser una oportunidad para profundizar en el mismo, lograr que los servidores públicos interioricen su uso y hagan una reflexión acerca de la importancia de este para su labor cotidiana.

Es por ello que, el presente proyecto de intervención pretende abordar la poca o nula apropiación de los valores del servicio público por los servidores de la Gobernación de Antioquia, para en esa medida, desarrollar procesos de fortalecimiento de las competencias personales de los servidores públicos para el ejercicio de su labor, lo que en consecuencia puede facilitar el relacionamiento con la ciudadanía, pero también pueda permitir mejorar sus condiciones personales y laborales por medio del desarrollo de acciones más eficientes que se verán reflejadas en su trabajo lo que en un futuro puede ser un aporte a esa condición de bienestar laboral, lo que finalmente va a favorecer la gestión del Estado en cuando la ejecución de las políticas, programas y proyectos que se quieren adelantar en cada uno de los periodos de gobierno.

4.2. Justificación

El ejercicio de la labor pública concierne a una responsabilidad, no sólo individual, sino colectiva, es por ello que las acciones que se desarrollen deben estar orientadas hacia el bienestar colectivo enmarcado en los diferentes proyectos o programas que se ejecuten, con un valor adicional y es el de la legalidad, pues cada uno de los procesos que en la administración pública se llevan a cabo están bajo el marco normativo o legal por medio del cumplimiento de leyes, decretos, ordenanzas, etc.

En este sentido, a su labor cotidiana como empleados, se suma la responsabilidad de un actuar laboral que responda a una ética pública, esto debido a que:

Cada funcionario se encuentra diariamente con dilemas éticos que unas veces resuelve de manera rutinaria y otras como resultado de una profunda reflexión. Aunque el sentido común alberga principios básicos que nos permiten conocer lo que es correcto de lo que no, existen situaciones en lo que lo bueno no siempre resulta evidente. La decisión en un

conflicto puede ser equivocada si la persona no cuenta con una escala de valores que le permita discernir adecuadamente. En el momento en que el hombre decide y actúa la respuesta puede ser justa o injusta, adecuada o inadecuada. (Bautista, 2007, p. 2)

Es por ello que, la ética cumple un papel trascendental en nuestros actos pues esta orienta nuestro accionar en aquellas situaciones donde se presenta un enfrentamiento en el quehacer, pero en el caso de los servidores públicos, esta tarea puede ser un poco más compleja, debido a todos los intereses que pasan por la gestión pública. En consecuencia, tener un sistema de creencias y valores sólidos posibilita que el actuar se encuentre en el marco moral correcto.

Como profesionales estamos llamados a orientar nuestros dilemas en el concepto del Código de Ética profesional, del mismo modo, los servidores públicos se encuentran orientados, en este caso, por el Código de Integridad, que pretende que estos apropien valores que posibiliten su formación como personas en un ejercicio de carácter político como lo puede ser el trabajar en una entidad como la Gobernación de Antioquia.

Con relación a lo anterior, se hace necesario el desarrollo del presente proyecto de intervención, debido a que fortalecer la apropiación de los valores en los servidores públicos puede traer múltiples beneficios para la gestión pública: el primero tiene que ver con un posible mejoramiento de la imagen de los servidores, lo que se puede traducir en una imagen más positiva de la administración en general; lo segundo tiene que ver con el fortalecimiento de las capacidades personales de los servidores, esto debido a que los valores aplicados al servicio público también pueden ser vinculados a la vida personal lo que finalmente puede traducirse en el mejoramiento de las relaciones interpersonales; y tercero, integrar los valores a la labor permite que los procesos se desarrollen de manera más transparente lo que beneficia no sólo a los servidores para que trabajen desde la legalidad sino también a aquellos ciudadanos que se encuentren vinculados con los procesos que se adelanten.

Así mismo, potenciar el ejercicio de los valores del servicio en la Gobernación de Antioquia, puede posibilitar una mayor apropiación de lo que puede simbolizar la institución, pues es de reconocer que cada uno de los servidores que labora en la Gobernación es la representación misma de lo que simboliza esta para los antioqueños, es por eso que se pretende, a partir de diversas estrategias lograr una mayor aprehensión de las implicaciones del Código de Integridad en la vida laboral y personal de los servidores públicos de la entidad.

4.3. Objetivos

4.3.1. Objetivo general

- Fortalecer la apropiación de los valores del servicio público en la gestión de los servidores de la Gobernación de Antioquia en el segundo semestre del 2023

4.3.2. Objetivos específicos

- Implementar estrategias que permitan la apropiación del Código de Integridad y sus respectivos valores del servicio durante el segundo semestre de 2023
- Ejecutar estrategias de formación sobre los valores del Código de Integridad con los servidores públicos en el segundo semestre del 2023
- Motivar a la realización de los deberes a los que refiere la Política de Integridad

5. Componente metodológico

5.1. Metodología o enfoque

Partiendo de la necesidad de la consecución de los objetivos propuestos y reconociendo la intencionalidad de la intervención al pretender que los servidores públicos apropien los valores no sólo a su vida laboral sino también a su vida cotidiana, se toma en cuenta la ejecución de una intervención de tipo educativa, que posibilite un proceso de horizontalidad en donde el profesional de Trabajo Social ponga sobre la mesa esta problemática y asuma ese rol educador a la que la profesión está llamada: una educación horizontal que permita dejar de jerarquizar las relaciones, construir con los sujetos, potenciar su criterio y fortalecer sus conocimientos y capacidades.

Es de mencionar, que si bien, este tipo de intervención se puede desarrollar bajo una lógica educador-educandos, “lo esencial en este tipo de acción social es el afianzamiento de los valores necesarios para la convivencia social, y la constitución de sujetos sociales capaces de asumir e interpretar la realidad de manera ética y responsable” (Vélez, 2003, p. 72).

En este sentido, “entendemos que el concepto de intervención educativa puede y debe entenderse como orientado a favorecer el desarrollo de la autonomía de la persona en el planteamiento y en la resolución de sus problemáticas” (Freixes y Aran, 2014, p. 57). Desarrollar una intervención que tenga como base un trabajo educativo posibilita el acercamiento a los sujetos desde una lógica dialógico-participativa, en donde los servidores tengan la posibilidad de reconocer la importancia del proceso y que en esa medida, logren hacer una reflexión crítica sobre sus acciones para que finalmente se puedan apropiar de las mismas y comenzar a transformar esas prácticas cotidianas por acciones conscientes desde los valores del servicio.

En esa medida, cuando se ejecuta una intervención de tipo educativo, la interacción con los sujetos es directa, pues el profesional tiene el deber de establecer una relación con los sujetos que permita el diálogo y la participación, en este caso con los servidores, “...donde el clima de la relación se constituye en elemento favorable para la modificación de la situación problemática o de la gestión a realizar” (Vélez, 2003, p. 73). De esta manera, se plantea como una intervención directa en la medida que las estrategias a implementar se desarrollarán cara a cara con los servidores, al ejecutar alternativas pedagógicas se pretende tener la posibilidad de interactuar con los sujetos y reconocer los significados que tienen con respecto a la forma en la que ejercen su

labor y en cómo pueden llegar a afrontar aquellos dilemas o conflictos de intereses en los cuales se pueden ver implicados.

5.2. Momentos

Ahora, uno de los dilemas que se han presentado en la historia del Trabajo Social tiene que ver con la forma en cómo se llega y/o se desarrolla la intervención social, en esa medida, se pretendió ejecutar una intervención integral que tuviera en cuenta las fases que a lo largo de la historia del Trabajo Social se han podido integrar.

El primer momento del desarrollo del proyecto consistió en el estudio, el cual posibilitó la recolección de información que permitió dar cuenta del contexto, la fundamentación teórica y conceptual que brindó las bases necesarias para entender la realidad, el conocimiento de los sujetos y las características históricas particulares del contexto sobre el cual se desarrolló la intervención.

En este punto, se realizó un ejercicio de acercamiento al contexto por medio de la observación participante y la revisión documental lo cual implicó establecer conversaciones con los compañeros de la Secretaría y hacer lectura de todos los documentos concernientes al proyecto, como el Plan Estratégico del Talento Humano, el Plan de Incentivos y Bienestar, la Política de Integridad y el Código de Integridad, además de informes de gestiones anteriores, evidencias de las acciones realizadas y una serie de documentos que permitieron conocer los avances que se han realizado en cuanto la socialización del Código y la difusión de los valores del servicio para posterior a ello consolidar la información desde el 2020 hasta el 2023.

Luego de realizar la revisión y recolección de toda la información referente al contexto, se procedió con el diagnóstico desarrollado a partir de las conclusiones analíticas a las que se llegó a partir del primer momento. En esa medida, el diagnóstico permitió identificar las diferentes situaciones problemáticas que se dan en el contexto y de esa manera lograr establecer las prioridades de intervención, es decir, lograr construir el objeto de intervención, la situación a mejorar o la intencionalidad final de la intervención profesional, en esa medida, luego del conocimiento de la gestión que se fue realizando desde el año 2020, se pudo reconocer la necesidad de fortalecer el proceso de la apropiación del Código de Integridad, específicamente, de los valores en los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia.

Una vez definido el objeto a intervenir se estableció un plan de trabajo y un cronograma, con el cual se logró plantear una ruta para la ejecución del proyecto de intervención, dicha planeación dio lugar a la capacidad de pensar acciones estratégicas que permitieran la consecución de los objetivos proyectados en el diagnóstico.

Posterior a la planeación se procedió a la ejecución de cada las actividades pensadas en el orden y la forma en que se establecieron desde la planeación, cabe resaltar, que si bien el plan operativo permitió tener las bases para la ejecución, este se fue teniendo algunos cambios de acuerdo a las condiciones del contexto, esto teniendo en cuenta las características institucionales, el periodo de transición de la administración y otros condicionantes que requirieron hacer ajustes al proyecto y encontrar alternativas para su ejecución.

En el transcurso del proceso de intervención, es decir, en la aplicación del método, es necesario realizar un constante seguimiento y evaluación al proceso de manera que sea posible identificar acciones a mejorar que puedan ser corregidas o potenciadas para que se logre el objetivo propuesto. En este sentido, como se mencionó anteriormente, la evaluación y la retroalimentación constante del proceso permitió reflexionar sobre qué acciones eran necesarias ejecutar, cuales no se podía realizar y cuales otras se debían mejorar para lograr el objetivo.

Por último, la sistematización de la información a partir de los informes mensuales, la recopilación de evidencias, el registro y la consolidación de la información permitió dar cuenta de las actividades realizadas, y en qué medida se desarrolló cada una, también, este último momento posibilitó tener un panorama sobre las acciones para al finalizar el proceso lograr hacer una evaluación de toda la gestión para darle sustento a las posibles recomendaciones, propuestas de mejora o futuros procesos de intervención que puedan surgir con respecto específicamente a este tema dentro de la institución.

5.3. Planeación operativa

Tabla 1

Descripción de actividades, objetivos y metas.

Objetivos	Fases	Actividades	Subactividades	Metas	Recursos	Responsables	Fuentes de verificación
Implementar estrategias que motiven el interés por el Código de Integridad y sus respectivos valores del servicio en el segundo semestre de 2023	Estudio, diagnóstico, planeación y ejecución	-Construcción del proyecto de intervención -Planeación de las estrategias -Ejecución de estrategias	-Generación del informe de la propuesta del proyecto -Revisión y aprobación de la campaña de socialización del Código -Evaluación final del proyecto	-Lograr que los servidores apropien de mejor manera los valores del Código	Jornada de socialización del Código - Actividades pedagógicas de los valores	Dirección de Desarrollo del Talento Humano - Practicante de Trabajo Social Practicante Gerencia de Comunicaciones	Informe final Indicadores de impacto Listados de asistencia
Socializar los valores del Código de Integridad con los servidores públicos en el segundo semestre del 2023	Ejecución, evaluación y sistematización	-Planeación de las estrategias -Ejecución de estrategias -Evaluación de las actividades implementadas	-Fundamentación contextual de todo lo que concierne al Código de Integridad -Jornada de socialización del Código	-Fomentar el conocimiento del Código -Que los servidores reconozcan la importancia de los valores para su labor	Correo electrónico, intranet	Dirección de Desarrollo del Talento Humano	Informe final Indicadores de impacto
Motivar a la realización de los deberes a los que refiere la Política de Integridad	Diagnóstico, ejecución, evaluación	-Construcción del proyecto de intervención -Evaluación de las actividades implementadas -Gestionar que más servidores realicen el curso de integridad -Difusión, consolidación y ejecución del test de percepción de integridad	-Conocimiento y análisis del contexto -Informe de los resultados de la socialización del Código -Implementación del test de percepción de integridad -Generación del informe diagnóstico del test	-Lograr que los servidores faltantes realicen el curso y diligencien el acta de valores -Generar propuestas para mejorar la percepción de integridad de acuerdo a los resultados del test	Correo electrónico, intranet, vinculación con la Gerencia de Comunicaciones Encuesta test de percepción de integridad de la Función Pública	Dirección de Desarrollo del Talento Humano - Practicante de Trabajo Social	Base de datos de los servidores públicos que ya realizaron el curso y firmaron el acta Informe diagnóstico de percepción de integridad

6. Análisis del proyecto de intervención

6.1. Resultados obtenidos

Con respecto al primer objetivo que consistió en implementar estrategias que motivaran el interés por el Código de Integridad y sus respectivos valores del servicio en el segundo semestre de 2023, se vinculó a la practicante de Comunicaciones, la cual desarrolló una propuesta para la campaña de socialización de los valores del servicio público. Esta campaña tenía un enfoque socioeducativo al reconocer la necesidad de encontrar estrategias didácticas para lograr que los servidores públicos se interesaran, comprendieran y apropiaran de una manera más práctica los valores del Código.

Como un aporte desde los conocimientos de la profesión fue necesario revisar, complementar y aprobar la campaña que tenía como principal propuesta la realización de una media jornada en la que se contara con diferentes estaciones representantes de cada valor, la intencionalidad de esta estrategia consistía en despertar el interés de los servidores para que participaran en actividades concernientes al Código de Integridad con espacios dinámicos de esparcimiento como una propuesta alternativa que permitiera a través del juego y la interacción comprender cuales son los valores del servicio público, su importancia y la forma de aplicarlos en la cotidianidad.

Sin embargo, a pesar de recibir la aprobación de la propuesta de la campaña, realizar la solicitud de los materiales y llevar a cabo los procedimientos para poder implementar dicha jornada, su realización no fue posible debido a temas internos administrativos que consistían en la falta de disposición de presupuesto para conseguir los materiales necesarios para el desarrollo de las actividades (pendones, materiales impresos con papel especial, entre otros), por otro lado, teniendo en cuentas aspectos como el alto flujo de trabajo debido al cambio de administración que se encontraba próximo a realizarse, sumado a algunos eventos que se realizaron desde la Dirección de Desarrollo del Talento Humano como el día de la familia, la tarde de los mejores y algunos eventos que se debían realizar en época decembrina, no fue posible implementar dicha campaña.

A pesar de ello, obedeciendo al compromiso de motivar el interés por los valores del servicio público, con apoyo de la Gerencia de Comunicaciones, se realizó la difusión de cinco piezas gráficas (ver anexo 1) compartidas por medio de correo electrónico e intranet. Cada imagen

contenía un mensaje alusivo a un valor junto con otra frase que ejemplificaba una acción a realizar que diera cuenta del mismo, así, se difundió una pieza cada día por cinco días diferentes. Esta estrategia permitió que los servidores pudieran tener en cuenta cada valor al momento de leer el mensaje, las frases propuestas motivaban a la reflexión y tenían como objetivo que la persona que lo leyera lograra interiorizar su importancia.

Por otro lado, para lograr socializar los valores del Código de Integridad con los servidores públicos en el segundo semestre del 2023, como uno de los objetivos del presente proyecto, se llevó a cabo una jornada de socialización del Código de Integridad y el conflicto de intereses en alianza con la Secretaría de Minas (ver anexo 2). Como un reconocimiento a la importancia que tiene la interdisciplinariedad, las relaciones sociales y el vínculo, en el desarrollo de la práctica fue posible establecer una comunicación constante con un servidor de la Secretaría de Minas el cual sirvió como enlace facilitador para que se desarrollara el espacio de socialización.

En relación a esto, el 03 de noviembre se realizó una jornada de sensibilización acerca del Código de Integridad, esta socialización contó con la participación de 99 servidores públicos pertenecientes a la Secretaría de Minas, allí se pudo exponer lo que era el Código, su importancia, los valores que en él se proclaman y la forma en cómo se deben aplicar a la labor pública, de manera complementaria, el espacio contó con la participación de un abogado especialista quien abordó temas como el conflicto de intereses y las particularidades legales a tener en cuenta en lo que respecta a la transparencia y la integridad en la administración pública.

De manera alterna, como el tercer objetivo propuesto el motivar a la realización de los deberes a los que refiere la Política de Integridad, se desarrolló a partir de la solicitud a los servidores que se encontraban como contratistas para que realizaran el curso "Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción", el cual es certificado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, uno de los resultados de esta gestión tuvo que ver con la certificación de 117 contratistas que hasta finales del primer semestre del año aún no realizaban el curso y que gracias a la gestión cumplieron con uno de los requisitos de la Política de Integridad.

Finalmente, se obtuvo la guía para la implementación de la medición de percepción de integridad, esta se realizó a partir de un test de percepción de integridad facilitado por la Función Pública, inicialmente se solicitó al área de Comunicaciones para que realizaran una pieza gráfica que debía ser publicada para invitar a los servidores a realizar la encuesta, dicha gestión tuvo como resultado la respuesta de 100 servidores públicos. Con este resultado, se llevó a cabo el Informe

Diagnóstico de Percepción de Integridad el cual quedó como producto para que la Dirección de Talento Humano y Desarrollo Organizacional utilice como insumo para la gestión de socialización del Código, los valores del servicio público y todos los deberes concernientes a la Política de Integridad (ver anexo 3).

6.2. Aprendizajes y/o aportes

El Trabajo Social como una profesión que se encuentra inmersa en diversos contextos, cuenta con la capacidad para desenvolverse en múltiples campos, si bien sus orígenes se encuentran en la filantropía, desde la reconfiguración de la profesión se han sentado las bases técnicas, teóricas y metodológicas para lograr que la intervención cuente con un criterio sólido que le permita desarrollar procesos lo suficientemente fundamentados.

En esa medida, el campo profesional sobre el cual se ubicó el presente proyecto no se encuentra ajeno a esa capacidad del Trabajo Social de generar procesos que aporten al bienestar de los sujetos y a la transformación de la realidad social. Reconocer esto, permite entender que la profesión posibilitó tener herramientas para sumergirse en el área de Talento Humano de la Gobernación de Antioquia, pues desde allí se pretendió desarrollar un actuar profesional que tuviera en cuenta la diferencia que el Trabajo Social podría brindar a los procesos a partir del desarrollo de actividades con una intencionalidad clara y pertinente desde la gerencia social, cumpliendo también un rol orientador, de acompañamiento pero también una función mediadora, de facilitación y gestión en los programas y proyectos de la entidad.

Por otro lado, una de las fortalezas a destacar tiene que ver con la capacidad de adaptación y cambio en los procesos de intervención, pues es necesario reconocer que el contexto es cambiante al igual que las condiciones del mismo, por lo que durante el proceso fue necesario adaptarse a los cambios concernientes a las acciones que al principio se encontraban previstas, esto permitió tomar otro rumbo en cuando el proceso sin perder de vista el objetivo, logrando encontrar estrategias y alternativas para que gran parte de las metas planteadas en el proceso se pudieran alcanzar.

Otra de las fortalezas que fue posible evidenciar del presente proyecto tiene que ver con la capacidad de establecer redes de actores con los cuales se pudo establecer vínculos que permitieron fortalecer las estrategias de gestión en las diferentes actividades planteadas al inicio del presente proyecto.

Por último, es de resaltar el acompañamiento y la orientación que estuvo presente a lo largo de todo el proceso de prácticas, esta es una de las fortalezas más importantes debido a que facilitó el aprendizaje constante, el apoyo y la orientación necesaria para afrontar los retos que implicaba la inmersión a una entidad como la Gobernación de Antioquia donde gran parte de sus procesos se encuentran estandarizados y normativizados por lo que contar con la guía de los demás profesionales fue fundamental para lograr entender la dinámica interna de trabajo y la manera en cómo se podría abordar los diferentes programas que se estuvo acompañando.

6.3. Evaluación de la experiencia

La experiencia práctica en la Gobernación de Antioquia, específicamente en la Dirección de Desarrollo del Talento Humano significó un camino de retos y mucho aprendizaje, en el transcurso del proceso fue posible cuestionarse y reflexionar constantemente acerca del quehacer profesional, poder reconocer la importancia de la profesión en un campo como este se asume como un logro, pues desde la academia el enfoque se encuentra más en problemáticas comunitarias o de familia. Sin embargo, llegar a un área donde a simple vista no se logra develar el impacto o la importancia de las acciones es retador pues implica un grado más alto de crítica y de intencionalidad a cualquier labor que se llegue a realizar dentro de la institución.

La Dirección, cuenta con una calidad humana admirable, la mayoría de los profesionales que allí se encuentran logran establecer relaciones cálidas y horizontales, dispuestos a orientar, brindar apoyo y mantenerse dispuestos a otras ideas, saberes y experiencias que les pueda aportar a su labor, a sus proyectos o hacer más eficiente su gestión, lo cual se asume como algo muy enriquecedor pues se posibilitó conocer muchos procesos fuera del campo de acción que se piensan como una oportunidad de crecimiento personal y profesional.

Por último, como un punto importante de la experiencia práctica se destaca el grado de confianza y autonomía que se deposita en los practicantes pues si bien, se consideran aún profesionales en formación, se les brinda la oportunidad de que desarrollen procesos autónomos con los conocimientos que cuenten desde su formación académica, esto se considera algo fundamental debido a que facilita que el practicante reconozca sus fortalezas y aspectos a mejorar para futuras experiencias profesionales.

7. Conclusiones y recomendaciones

Como un reconocimiento de la importancia de la labor del Trabajo Social en la Gobernación de Antioquia, surge el presente proyecto, al resaltar la apuesta que tiene la profesión con el potenciamiento de las capacidades de los sujetos, en este caso, de los servidores públicos.

Es por ello, que partiendo de la percepción que desde afuera se logra identificar con respecto a los servidores públicos, surge la cuestión por preguntarse acerca de qué significados median en las relaciones con los servidores que generan que su imagen no sea del todo positiva a los ojos de la ciudadanía, en este sentido, en medio de la exploración de esta pregunta, fue posible conocer el Código de Integridad y tomarlo como una herramienta posibilitadora para que los servidores públicos se apropien de él y desde allí trabajen en sus valores y en sus capacidades.

De esta manera, surge el presente informe, como una propuesta para la gestión dentro de la entidad para que aumente la conciencia acerca del Código y sus valores. En esa medida, se logró desarrollar estrategias que posibilitaron realizar un aporte desde la profesión al proceso de apropiación de los valores, en donde se trabajó en conjunto con otros actores para que se pudieran llevar a cabo diferentes actividades que tenían la intención de que cada vez más servidores públicos reflexionaran acerca de qué era el Código, cuáles eran los valores que debían orientar su labor y a qué compromisos estaban llamados dentro de su pertenencia a una entidad pública.

En consecuencia, con el presente proyecto de intervención se pretendía fortalecer las capacidades de los servidores públicos para que logran empoderarse en su labor y puedan desempeñarse como servidores íntegros coherentes con su función dentro de la institución, si bien, esta es una ardua labor, teniendo en cuenta la gran cantidad de servidores vinculados en la Gobernación de Antioquia, esto no deja de lado el aporte que se logró hacer desde la labor como practicante dentro de la institución con orientación al logro de que por lo menos una cantidad de servidores tuviera conciencia de la importancia del tema.

En resumen, la gestión tuvo una respuesta positiva de parte de algunos servidores, específicamente aquellos pertenecientes a la Secretaría de Minas, sin embargo, se espera que esta experiencia sirva como una herramienta para próximas intervenciones desde los futuros practicantes de Trabajo Social, considerando el proceso realizado y los antecedentes de la gestión que se viene desarrollando desde el año 2020 y que todavía son una gestión obligatoria demandada

por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, específicamente de la Política de Integridad.

Así mismo, reconociendo las características históricas resaltan la importancia de esta apuesta, se espera que posterior a este proyecto se sigan desarrollando estrategias para la apropiación de los valores que salgan del marco administrativo, y trascienden a métodos menos rigurosos y más dinámicos, es decir, que se implementen diferentes estrategias que permitan socializar el Código y los valores de maneras más pedagógicas, interactivas y novedosas para que sea más sencillo para los servidores adquirir una apropiación mayor de temas que pueden ser difíciles de aterrizar a acciones concretas en su labor cotidiana.

Por último, se sugiere permitirle a las futuras practicantes de Trabajo Social apoyar las reuniones de socialización del Código, complementar la exposición y generar estrategias participativas en las reuniones, reconocer las diferentes formas de aprender implica también adaptarse a ellas, por lo que el apoyo de las practicantes puede ser la oportunidad para implementar estrategias en espacios que son más de obligatoriedad y que pueden ser propicios para fomentar el fortalecimiento de capacidades y la promoción de los valores del servicio público.

Referencias

- Bautista, O. (2019). *Valores universales de los servidores públicos*. Centro de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma del Estado de México. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7418640.pdf>
- Bautista, O. (2007). *Ética y política: valores para un buen gobierno*. Universidad Nacional Autónoma de México. <http://www.encuentros-multidisciplinares.org/Revistan%C2%BA27/Oscar%20Diego%20Bautista.pdf>
- Blumer, H. (1938). *El interaccionismo simbólico: perspectiva y método*. Universidad de California, Berkeley.
- Cifuentes, R. (2009). *Aportes para la reconfiguración de la intervención profesional en Trabajo Social*. Tendencias y Retos: No. 14, Article 12. <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1114&context=te>
- Concepto 150801 de 2022. *Naturaleza de los Cargos*. Definición. RAD. 20222060127472 del 17 de marzo de 2022.
- Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional (2021). *Manual Operativo del Modelo Integral de Planeación y Gestión*. Departamento Administrativo de la Función Pública. <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Manual+Operativo+MIPG.pdf>
- Decreto 1614 de 2020. Por medio del cual se adopta el Código de Integridad del servicio público en el departamento de Antioquia*. 06 de julio de 2020.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2018). *Código de Integridad: antecedentes, construcción y propuestas para su implementación*. Bogotá.
- Freixes, N. y Parcerisa, A. (2014). La Intervención Socioeducativa desde una Mirada Didáctica. *Edetania*, 45 [Julio 2014], 55-72. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5010267.pdf>
- Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible (2022). *Código de Integridad. Proceso: Administración del Talento Humano*. Bogotá. https://www.minambiente.gov.co/wp-content/uploads/2022/08/G-A-ATH-10_V4_copia_controlada.pdf

Perlo, C. L., (2006). Aportes del Interaccionismo Simbólico las Teorías de la Organización. *Invenio*, 9(16), 89-107. <https://www.redalyc.org/pdf/877/87701607.pdf>

Rodríguez, R. (2011). *Métodos de Investigación Cualitativa*. Silogismos de Investigación, Volumen 8 (1). <https://acortar.link/ss5nLJ>

Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional (2023). *Plan de Incentivos y Bienestar 2023*. Gobernación de Antioquia.

Vélez, O. (2003). *Reconfigurando el Trabajo Social: perspectivas y tendencias contemporáneas*. Editorial Espacio, Buenos Aires.

Anexos

Anexo 1. Piezas gráficas campaña valores del servicio público

CÓDIGO DE INTEGRIDAD: LA VERDAD PRIMERO

La **honestidad** es el pilar fundamental para construir una Antioquia transparente y confiable. Únete a nosotros por una sociedad basada en la verdad y la sinceridad. Por eso, te invitamos a apropiarte de los valores que nos representan y nos enorgullecen.



CAMPAÑAS

CÓDIGO DE INTEGRIDAD: COMPROMISO COLECTIVO POR EL SERVICIO PÚBLICO

Seamos una Antioquia comprometida con el servicio público, con nuestros lazos de responsabilidad y entrega. Te invitamos a apropiarte de los valores que nos representan y nos enorgullecen.





Código de Integridad: Justicia a través del diálogo y concertación

Construyamos una Antioquia donde la justicia y la equidad sean el fundamento de cada acción. Te invitamos a apropiarte de los valores que nos representan y nos enorgullecen.



CÓDIGO DE INTEGRIDAD: DILIGENCIA CON LOS RECURSOS PÚBLICOS



A través de la diligencia garantizamos el uso responsable de los recursos públicos. Únete y seamos conscientes de nuestra responsabilidad social. Por eso, te invitamos a apropiarte de los valores que nos representan y nos enorgullecen.

CÓDIGO DE INTEGRIDAD - VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO

Código de Integridad: Construyendo con respeto y unión

El respeto es la base para cualquier relación humana, para una Antioquia armoniosa y unida. Te invitamos a apropiarte de los valores que nos representan y nos enorgullecen.



Anexo 2. Evidencia jornada de sensibilización en alianza con la Secretaría de Minas.

Tipo de reunión: Reunión jornada de sensibilización de transparencia.	Fecha de reunión: 03 de Noviembre de 2023
Organismo, Dependencia o Proceso: ➤ Secretaría de Minas de Antioquia -Despacho -Dirección de Titulación -Dirección de Fomento -Dirección de Titulación -Dirección Operativa ➤ Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional -Dirección de Desarrollo del Talento Humano	Fecha de elaboración: 03 de Noviembre de 2023
Asistentes, Organismo: Ver anexo. (Listado de asistencia)	Ausentes, Organismo: N.A.

Municipio: Medellín

Lugar: Aula 2 piso 4 Gobernación de Antioquia

Hora: **Jornada 1:** De 08:00am a 11:40am

Jornada 2: De 02:00pm a 04:00pm

Tema: Doble jornada de sensibilización en Código de Transparencia, Conflicto de Intereses y Principios de la Función Pública y Sus Implicaciones Jurídicas en el marco de la estrategia de transparencia de la Secretaría de Minas.

Orden del día:

1. Saludo
2. Verificación y presentación de participantes
3. Intervenciones
4. Compromisos

Anexo 3. Informe diagnóstico test de percepción Gobernación de Antioquia.

Informe: Test de percepción de Integridad

Introducción

Reconociendo el compromiso de la Gobernación de Antioquia como entidad pública de procurar que su gestión se desarrolle con integridad, legalidad y transparencia, se ubica el presente informe, el cual está dentro del marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG definido en 7 dimensiones y 19 políticas que orientan la gestión administrativa de las entidades públicas, una de ellas tiene que ver con la Política de Integridad.

Es por ello que, como parte del aporte al cumplimiento a ese objetivo de la Política de integridad, y dando cumplimiento al Decreto 1614 de 2020 en el cual se establece: Artículo 40 Responsabilidad y Seguimiento. La Secretaría de Talento Humana y Desarrollo Organizacional, a través de la Dirección Desarrollo del Talento Humano de la Gobernación de Antioquia o quien haga sus veces, establecerá los mecanismos que permitan realizar el seguimiento y la evaluación de la implementación del Código de Integridad para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de sus funciones. Se ejecuta el Test de Percepción de Integridad, creado por el Departamento Administrativo de Función Pública e implementado en la Gobernación de Antioquia, este test tiene como resultado el presente informe, el cual pretende dar cuenta de los niveles de percepción de integridad dentro de la entidad, lo cual servirá como un insumo para la implementación de nuevas acciones que fortalezcan la gestión del Código de Integridad, los valores del servicio público y el conflicto de intereses dentro de la Gobernación de Antioquia.

Objetivo general

Evaluar la percepción de integridad en los servidores públicos que laboran en la Gobernación de Antioquia, por medio de la aplicación del test de percepción de integridad, de manera que permita suministrar información para identificar el nivel de apropiación de los valores y del Código de Integridad en la Institución.

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 complementario respetando los valores que ya están contenidos en el mismo.
- Decreto N°1499 del 11 de septiembre de 2017 "Por medio de/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.

A nivel departamental:

- 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".

Criterios de evaluación

El test se llevó a cabo con base en el instructivo dispuesto desde el Departamento Administrativo de la Función Pública, este se presenta con un alcance exploratorio de medición de los niveles de integridad en aquellos servidores que participaron en la encuesta de percepción.

El formulario está compuesto por un total de 30 afirmaciones, las cuales se encuentran subdivididas por cinco bloques que evalúan el Código de Integridad y los valores del servicio público de la siguiente manera:

- I. Código de Integridad**
- II. Honestidad**
- III. Respeto**

- IV. Compromiso**
- V. Diligencia**
- VI. Justicia**

Cada afirmación, presenta cuatro alternativas de respuesta:

- 1.** Totalmente de acuerdo, esta respuesta se da cuando se considera que es algo que está presente en la entidad.
- 2.** De acuerdo, entendida como algo que sucede con frecuencia en la entidad.
- 3.** Desacuerdo, esta opción da cuenta de que pocas veces ocurre la afirmación en la entidad.
- 4.** Totalmente en desacuerdo, cuando se considere que la afirmación está completamente alejada de la realidad de la entidad.

En esa medida, se abordará cada bloque de manera particular para medir cada conjunto de datos, para finalmente consolidar la información en un balance general del indicador de impacto de la percepción de integridad dentro de la Gobernación de Antioquia.

Proceso metodológico

Para realizar la evaluación del Código de Integridad al interior de la entidad, la Dirección de Desarrollo del Talento Humano por medio de la Oficina de Comunicaciones, realizó la publicación de la invitación a realizar el test de percepción a través de tres boletines enviados vía correo electrónico y publicados en la intranet con el link de diligenciamiento de la encuesta.

El test de percepción se aplicó de manera virtual, posteriormente, se analizaron los resultados obtenidos a partir de una aproximación empírica y se generó el presente informe.

Fecha de recolección: La encuesta se habilitó durante 35 días, del 07 de diciembre de 2023 al 12 de enero de 2024.

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

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

<https://arcg.is/8iOjK0>

Población objetivo: 2.959 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: 100 servidores públicos diligenciaron la encuesta, correspondiente al 3,38% de la población a la cual se le envió la encuesta.

Resultados

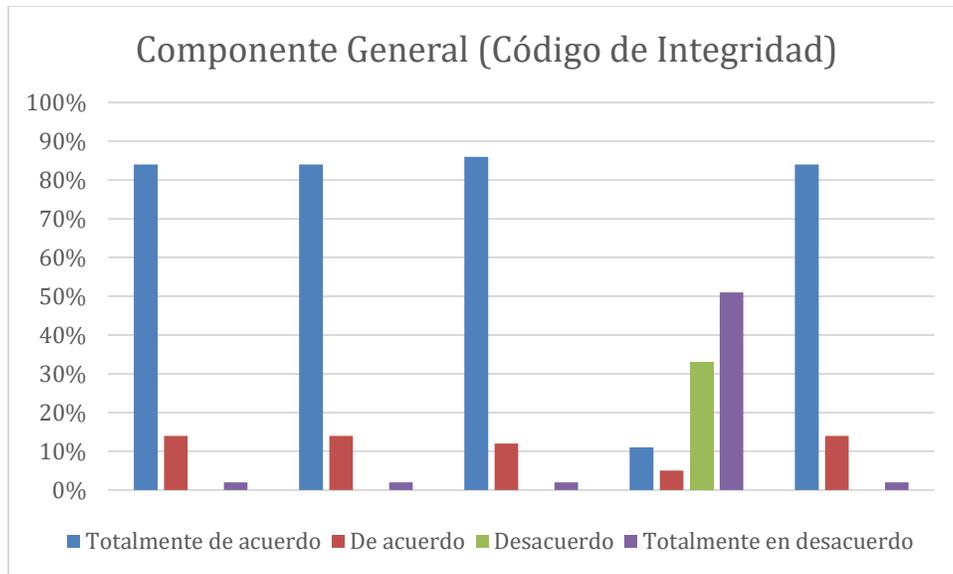
A continuación, se registran los resultados de las respuestas a cada una de las afirmaciones del test diferenciadas por criterios, cada componente cuenta con una tabla de resultados, un gráfico de barras y su respectiva interpretación.

I. Código de Integridad

Ilustración 1. Respuestas preguntas 1 a 5

N.	Afirmación	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Estado 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.	84%	14%	0%	2%	95%
2	Cuando decidí ser servidor público, me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi entidad.	84%	14%	0%	2%	95%
3	Como servidor público he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita.	86%	12%	0%	2%	96%
4	Como servidor público he aprendido a cumplir con todo lo que me ordenan sin importar si está bien o mal para mi entidad y la sociedad.	11%	5%	33%	51%	81%
5	Como servidor público doy lo mejor de mí todos los días pues tengo claro que represento a mi país frente a cualquier persona o empresa.	84%	14%	0%	2%	95%

Ilustración 2. Gráfico de respuestas preguntas 1 a 5



De manera general, los servidores encuestados reconocen la importancia de su función en el servicio público, logran identificar la relevancia de su papel con respecto a la ciudadanía y la necesidad de actuar de acorde a ello.

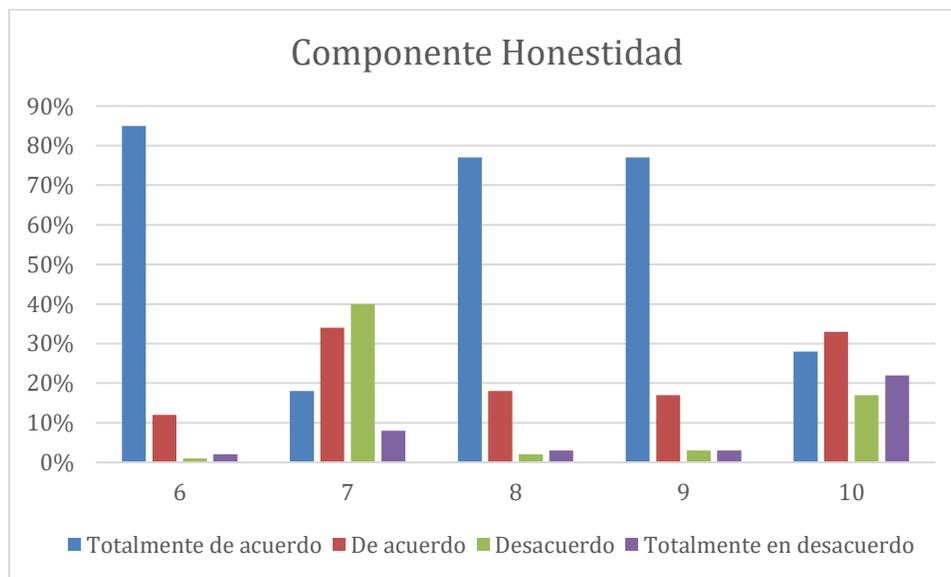
Cuatro de las cinco preguntas encuentran una coincidencia en el porcentaje de las respuestas, pues entre el 84% y el 86% de los servidores concuerdan en encontrarse totalmente de acuerdo con las afirmaciones de las preguntas 1,2,3 y 5. Sin embargo, con respecto a la pregunta 4, se logra evidenciar una diferencia con respecto a la claridad del actuar cuando se trata de cumplir órdenes, si bien, la mayoría se encuentran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, algunos de los participantes responden estar de acuerdo en que han aprendido a obedecer sin importar si la acción es buena o mala dentro del orden de la ética pública, lo cual es necesario trabajar, pues apropiar el Código de Integridad a la labor pública debe permitir tener el criterio suficiente para actuar siempre dentro del marco de lo correcto según corresponda.

II. Honestidad

Ilustración 3. Respuestas preguntas 6 a 10

N.	Afirmación	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Estado de la encuesta
6	Un servidor público 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.	85%	12%	1%	2%	95%
7	En las entidades del sector público, los trabajadores han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos.	18%	34%	40%	8%	66%
8	Un servidor público no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consciente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad.	77%	18%	2%	3%	92%
9	Un servidor público no interviene en los procesos de selección de su entidad para beneficiar a ninguna persona conocida, pues conoce que los cargos se adjudican por meritocracia.	77%	17%	3%	3%	92%
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.	28%	33%	17%	22%	67%

Ilustración 4. Gráfico de respuestas preguntas 6 a 10



El segundo componente, tiene que ver con lograr identificar la manera en que los servidores públicos apropian o no la honestidad a sus acciones, en este sentido, el resultado es positivo en

cuanto a las preguntas 6, 8 y 9 pues entre el 77% y el 85% de los encuestados se reconoce que un servidor público debe ejercer su labor de forma transparente, sin intereses de por medio y sin beneficiarse así mismo o a su círculo.

A pesar de ello, con respecto a las preguntas 7 y 10, se halla una dificultad pues se evidencia discrepancia entre estar o no de acuerdo con las afirmaciones, en el caso de la pregunta número siete, 52% de los encuestados piensan que los servidores públicos no dicen mentiras, mientras que, por el contrario, el 48% manifiesta estar en desacuerdo con esta afirmación.

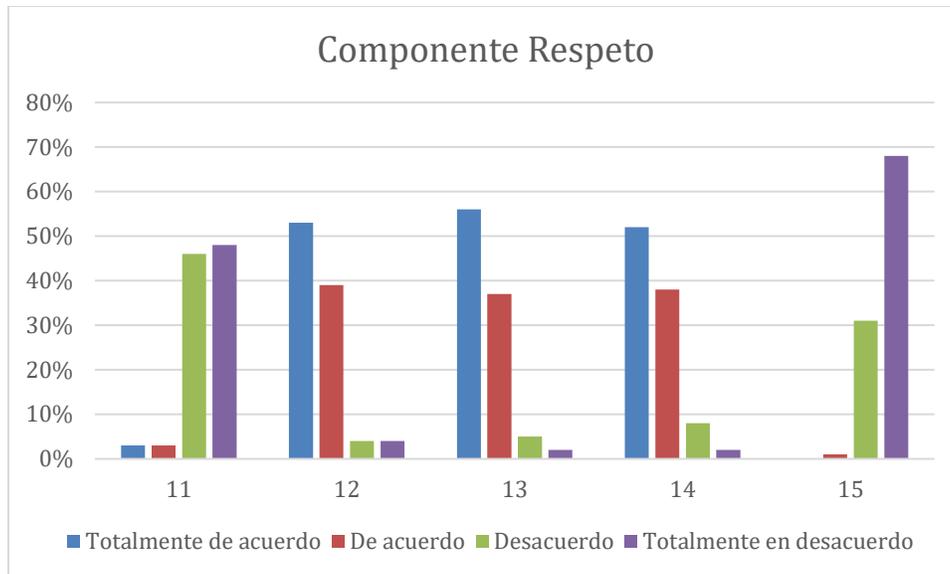
En cuanto a la décima pregunta el 61% se encuentra de acuerdo con la afirmación mientras que el porcentaje restante (39%), se encuentra en oposición a dicho punto, cabe resaltar que esta última pregunta evidencia un caso de conflicto de interés, lo que quiere decir, que el hecho de que la mayoría de los servidores se encuentren de acuerdo quiere decir que no logran identificar completamente casos específicos donde se pueda dar un conflicto de intereses lo que va en contra de un actuar honesto.

III. Respeto

Ilustración 5. Respuestas preguntas 11 a 15

N.	Afirmación	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Estado de la encuesta
11	Un servidor público conoce que, cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos.	3%	3%	46%	48%	84%
12	Cuando una persona daña bienes públicos, un servidor público tiene como obligación corregir o llamar la atención de esa persona, pues los recursos destinados a estos bienes son de todos los ciudadanos.	53%	39%	4%	4%	85%
13	Los servidores públicos han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social, etc.	56%	37%	5%	2%	87%
14	Un servidor público 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.	52%	38%	8%	2%	85%
15	Para ser responsable de sus actos, un servidor público debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal.	0%	1%	31%	68%	92%

Ilustración 6. Gráfico respuestas preguntas 11 a 15



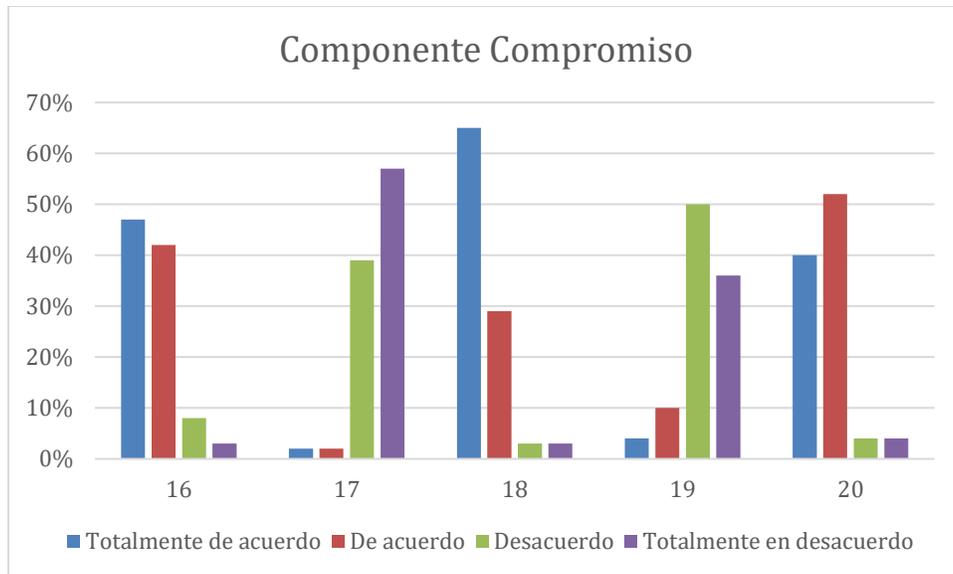
Con respecto a este componente, en términos generales, los servidores públicos encuestados logran reconocer la manera en la que se debe de actuar pues la mayoría de las respuestas de los participantes coinciden en estar de acuerdo o totalmente de acuerdo en las situaciones donde se obra con respeto hacia los demás, sus creencias, posturas y acciones.

I. Compromiso

Ilustración 5. Respuestas preguntas 16 a 20

N.	Afirmación	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Estado de la encuesta
16	Cuando existe un trabajo urgente y un servidor público ha terminado sus labores, es su deber ayudar a sus compañeros, pues la meta del grupo es entregar a tiempo la tarea.	47%	42%	8%	3%	82%
17	Una persona decidió aplicar sus conocimientos profesional en el sector privado, sin embargo está utilizando para su beneficio económico la información que reunió mientras se desempeñaba como servidor público. Él argumenta que está actuando como lo haría el resto de la sociedad.	2%	2%	39%	57%	88%
18	Cuando un servidor público 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.	65%	29%	3%	3%	89%
19	Un servidor público debe aceptar un trabajo de contrato freelance, pues esto no afecta su horario laboral.	4%	10%	50%	36%	80%
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.	40%	52%	4%	4%	82%

Ilustración 6. Gráfico respuestas preguntas 16 a 20



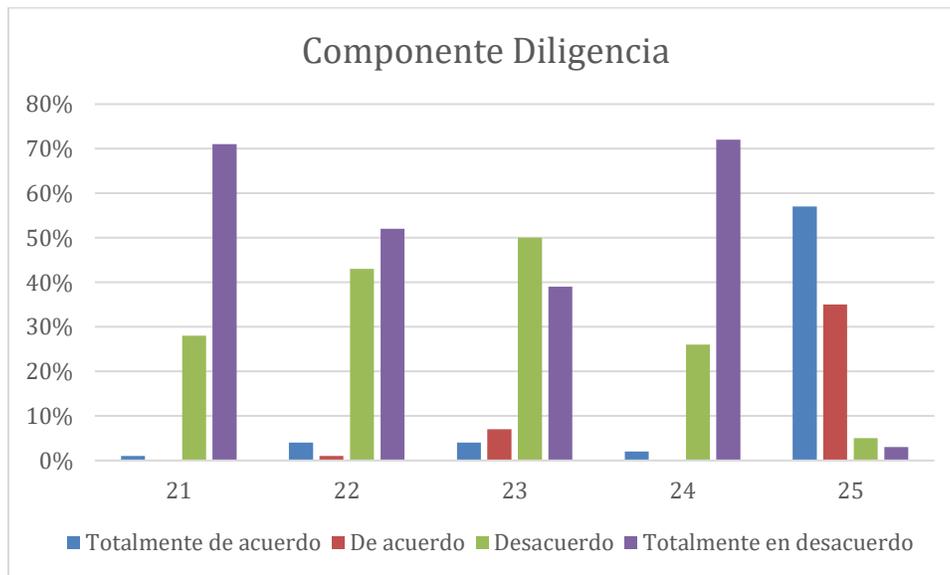
Con respecto al compromiso, la mayoría de los servidores logran identificar acciones que requieren el compromiso en su labor, en promedio, el 91% de los encuestados coinciden en estar de acuerdo o totalmente de acuerdo en las preguntas 16, 18 y 20, o en el caso de las preguntas 17 y 19 en desacuerdo o totalmente en desacuerdo según el escenario planteado. De esta manera, se logra evidenciar el reconocimiento de las acciones que hacen que un servidor público esté comprometido con su labor, los resultados de este componente dan cuenta de la capacidad de los servidores para reflexionar acerca de qué situaciones requieren un esfuerzo o un compromiso en su labor.

II. Diligencia

Ilustración 7. Respuestas preguntas 21 a 25

N.	Afirmación	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Estado de la encuesta
21	Un servidor público debe ser selectivo a la hora de realizar su trabajo, aceptando las problemáticas que se presenta con soluciones fáciles. Cuando la labor sea difícil de resolver, debe ignorarla y no solucionarla.	1%	0%	28%	71%	92%
22	Cuando un servidor público comisiona regularmente y nota que el valor de sus viáticos son mayores a los gastos que tiene en territorio, debe hospedarse y comer en lugares más costosos con el fin de gastar todos los recursos que le han destinado.	4%	1%	43%	52%	39%
23	En la reunión semanal de su grupo, el jefe ha notado que uno de sus servidores no cumple con las tareas designadas a tiempo, por lo cual siempre debe pedir ayuda y tiempo adicional para cumplirlas; como es muy amable y genera un clima laboral favorable, el jefe ha decidido acceder a los requisitos de esta persona.	4%	7%	50%	39%	81%
24	Siempre que sea eficiente, no es tan grave que un servidor público tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo.	2%	0%	26%	72%	92%
25	Cuando un servidor público es desordenado, debe realizar un cronograma de actividades como método de eficiencia. Así no olvidará ninguna de sus obligaciones y las cumplirá a cabalidad.	57%	35%	5%	3%	87%

Ilustración 8. Gráfico respuestas preguntas 21 a 25



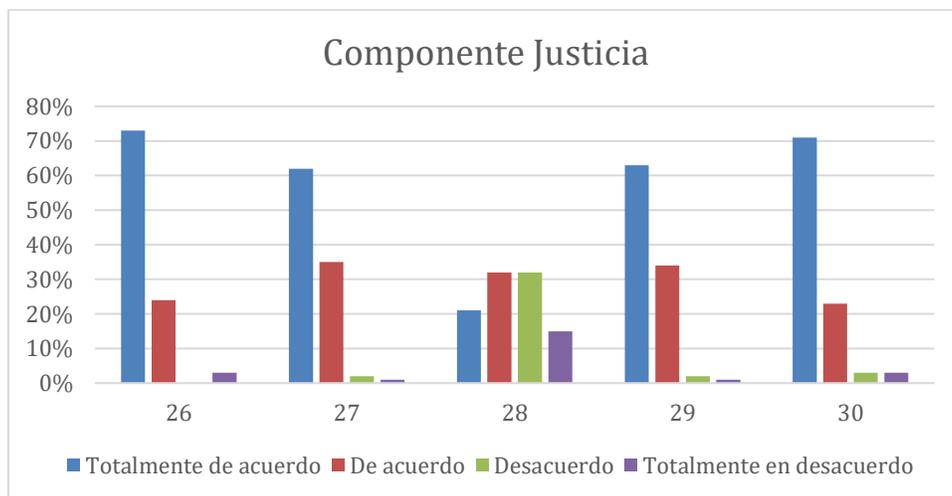
La diligencia es uno de los valores más importantes en el servicio público, pues esta permite ejecutar un trabajo eficiente y responsable con la labor que desde lo público se está obligado a cumplir, en esa medida, la mayoría de los encuestados reconoce en qué situaciones no se está actuando con diligencia, se evidencia un reconocimiento en la importancia de ser resolutivos, cumplir a cabalidad con sus funciones e incluso optimizar y cuidar los recursos. En promedio, el 95,25% de los servidores participantes logran reconocer en qué situaciones no se es diligente, además de que el 92% reconoce que la planificación de las actividades logra que la ejecución de las actividades se realice de una forma más eficiente.

III. Justicia

Ilustración 9. Respuestas preguntas 26 a 30

N.	Afirmación	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Estado de la encuesta
26	En su trabajo diario, los servidores públicos deben darle un trato igualitario a todos sus compañeros.	73%	24%	0%	3%	92%
27	Un servidor público conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión.	62%	35%	2%	1%	90%
28	En todas las entidades del Estado, la meritocracia se ha convertido en la practica concurrente para la contratación de personal.	21%	32%	32%	15%	65%
29	Los servidores públicos son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, brindar las mismas oportunidades a todas las personas.	63%	34%	2%	1%	90%
30	Un servidor público no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo.	71%	23%	3%	3%	91%

Ilustración 10. Gráfico respuestas preguntas 26 a 30



Finalmente, con respecto al componente de justicia la mayoría de los servidores logran coincidir en estar de acuerdo con aquellas acciones que evidencian justicia en las labores que ejerce un servidor. Sin embargo, en la pregunta número 28 se encuentra una discrepancia en un porcentaje de las respuestas, pues si bien la mayoría de los encuestados piensan que la meritocracia es una práctica recurrente en las entidades públicas, el 47% de los servidores encuestados, manifiesta encontrarse en desacuerdo con esta afirmación, si bien, esta pregunta es cuestión de percepción también logra evidenciar la capacidad de los participantes de lograr identificar cuando puede no haber una situación justa, específicamente en temas referentes a los cargos públicos como es el caso de esta afirmación.

Tabla de indicadores

	INDICADOR	ESTADO DE LA ENCUESTA
1	CODIGO DE INTEGRIDAD	92%
2	HONESTIDAD	82%
3	RESPECTO	87%
4	COMPROMISO	84%
5	DILIGENCIA	78%
6	JUSTICIA	85%

En términos generales, los indicadores de percepción de integridad son positivos, pues la escala de medición es de 1% al 100%, donde si los valores se encuentran entre 1% y 20% se deduce que no se ha implementado de manera efectiva del Código de Integridad, cuando se encuentra entre 21% y 40% se entiende que la apropiación del Código ha sido ineficiente, si los niveles están entre 41% y 60% se clasifica como un nivel medio, cuando los niveles se encuentran entre 61% a 80% se entiende que la apropiación del Código y los valores son adecuados, y por último si es mayor a 81% se considera que los servidores apropian el Código de Integridad y lo logran integrar a su reflexión.

Para este caso, se encuentran niveles positivos de apropiación del Código y los valores, en donde cinco de los componentes (Código de Integridad, Honestidad, Respeto, Compromiso y Justicia) se encuentran por un nivel superior al 80%, y solamente uno se haya en un rango superior al 70% (Diligencia). Este balance general da cuenta de que la mayoría de los servidores encuestados entienden la importancia de la integridad en su actuar, y comprenden cómo deben ser las acciones desde la ética en el servicio público que se ejerce en la Gobernación de Antioquia.

Conclusiones y recomendaciones

En general, se evidencia que la mayoría de los servidores públicos tienen claridad en cuanto a la relevancia de su labor en el servicio público y la necesidad e importancia de actuar con transparencia, legalidad e integridad. A pesar de ello, se identifica una necesidad en trabajar a profundidad los valores del servicio público y cómo aterrizarlos en acciones concretas de la vida cotidiana dentro de su labor.

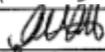
En esa medida, se rescata la apropiación que se evidencia en el primer bloque de afirmaciones, pues se reconoce que la labor como servidores implica ceñirse al Código de Integridad, comprometerse con el mismo y asumir el papel de servicio para aportar a una mejor sociedad. Además de ello, se resalta la gran apropiación que se evidencia del respeto como valor orientador de las acciones, pues gran porcentaje de los encuestados tienen posturas que dan cuenta de la inclusión del respeto en situaciones que se puedan dar en el ejercicio de su quehacer.

Por otro lado, es importante reconocer la necesidad de una mayor divulgación de este tipo de instrumentos de medición, pues si bien se logra ejecutar el test, este cuenta con una respuesta mínima de parte de los servidores, a pesar de que la invitación se realizó a los servidores en general, sólo el 3,38% optaron por participar en ella. Adicionalmente, es importante reconocer que, si bien se deben encontrar otras estrategias para la divulgación de este tipo de encuestas, también es necesario que los servidores públicos se interesen por participar en espacios, actividades o estrategias que tienen que ver con el Código de Integridad y los valores públicos.

Por último, teniendo en cuenta el proceso llevado a cabo y los resultados presentados en este informe se recomienda:

- Generar estrategias pedagógicas que motiven el interés de los servidores a participar de espacios que tengan que ver con el Código de Integridad y sus valores.

- Desarrollar acciones dialógico-participativas que permitan la conversación, la reflexión y el encuentro donde se logre fomentar una postura crítica que, de cuenta de la aplicación de los valores en situaciones de la vida diaria, cómo resolverlas y cómo actuar en ellas de acuerdo con lo que orienta el mismo Código de Integridad.
- Fortalecer la difusión de la información de manera que pueda ser tenida en cuenta por los servidores, esto se puede realizar por medio de la divulgación del test en publicaciones particulares o correos directos. También, se pueden generar alianzas con otras secretarías, de manera que cada una apoye a la gestión motivando a los servidores que hagan parte de ella a participar o a conocer la información, esta estrategia motivada por un interés general, teniendo en cuenta que, si bien la dirección está encargada de implementar ciertas acciones, la transparencia, legalidad e integridad es un deber y un compromiso de todos los servidores.

	Nombre	Firma	Fecha
Elaboró	Michell Duque Sánchez – Practicante de excelencia	Michell D.	22/01/2024
Revisó y proyectó	Luz Mery Londoño M - Profesional Universitario		22/01/2024
Aprobó	Sergio Andrés Vélez Upegui – Director Operativo Dirección de Desarrollo del Talento Humano		22/01/2024