



BOGOTÁ, FEBRERO DE 2022

PLANES DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD VIGENCIA 2022

SECRETARÍA GENERAL



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
DIAGNÓSTICOS	5
PLAN DE ACCIÓN DE INTEGRIDAD	7
PLAN DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	10
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	13
ANEXOS	14

Matriz de actividades plan de acción código de integridad

Matriz de actividades plan de gestión de conflictos de interés

Encuesta anual de integridad vigencia 2021



INTRODUCCIÓN

El SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA es un establecimiento público de orden nacional con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo, cuya responsabilidad de conformidad con lo establecido en el artículo 2° de la Ley 119 de 1994, es cumplir con la función que le corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y otorgando formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país, las cuales deben ajustarse a los objetivos trazados por el Gobierno Nacional.

De conformidad con el Decreto Nacional 1499 de 2017 se modifica el Decreto 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 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, actualizado en la versión 4, el cual incluye en la dimensión del Talento Humano, una política de integridad y el código de integridad del servicio público.

El artículo 2.2.22.3.3 del Decreto 1499 de 2017 señaló como unos de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG en el numeral 1 “fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.



La integridad se constituye en un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado. *La integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor*¹.



Es así como el SENA atendiendo los requerimientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión que desde los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, enmarcan la política de integridad como uno de los elementos que integran la dimensión de Talento Humano, elemento fundamental que contribuye al logro de los resultados con valores, ha elaborado su código de Integridad con fundamento en los valores del servicio público (Honestidad, Respeto, Compromiso, Diligencia y Justicia) y los adicionales establecidos por el SENA, como son solidaridad y lealtad. De esta manera se busca que conforme a los objetivos de MIPG y en congruencia con la Renovación Cultural de la Entidad, se fortalezca el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados.

¹ MIPG, 2017



El Código de integridad se convierte en la primera herramienta de esta política y en la puerta de entrada para reunir diferentes elementos de la gestión de integridad en el sector público y crear e incrementar la conciencia de los valores y normas de conducta comunes en la administración pública. La segunda herramienta es la Guía para la identificación y declaración de conflicto de intereses, temática de reciente incorporación en la política de integridad definida como un *“conflicto entre las obligaciones públicas y los intereses privados de un servidor público, en el que esos intereses privados podrán influir indebidamente en la actuación de sus funciones y sus responsabilidades oficiales”*².

La encuesta anual de integridad realizada en 2021 y los resultados de los últimos autodiagnósticos de integridad y de conflictos de interés, así como los avances en la gestión de la política de la vigencia anterior han sido insumo para la estructuración del presente documento.³

De acuerdo con la contextualización anterior, este documento presenta los objetivos y las líneas de acción tanto del plan de acción de Integridad como del plan de gestión de conflictos de interés para la vigencia.

² OCDE, 2017

³Ver anexo 1: Encuesta anual de Integridad SENA 2021.



DIAGNÓSTICOS

Código de Integridad

El índice de gestión y desempeño institucional FURAG de la política de integridad ha tenido avances significativos, en el año 2018, iniciamos con un índice de gestión y desempeño de **69,8** y en la última medición en el año 2020, se obtuvo un índice de **89,9**, reflejando un crecimiento de **20,1** puntos. Por otro lado se ha utilizado como complemento a esta medición y para tener información detallada y en tiempo real sobre el estado de la implementación de la política, la evaluación a través de la herramienta de los autodiagnósticos de la Función Pública partiendo de una línea de base en el año 2018 de **25,3** hasta el más reciente en febrero de 2022. A partir del uso de los dos instrumentos se ha identificado el impacto de las acciones de mejoramiento que han venido siendo implementadas para la gestión en los últimos años.

La siguiente tabla resume las mediciones de las prácticas de la Entidad en materia del código de integridad:

Herramienta de evaluación autodiagnóstico	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022
Código de integridad	25,3	42,1	76,4	93,1	97,3
Conflictos de Interés	NA	NA	20	79	

Fuente: Secretaría General, marzo de 2022



Conflictos de Interés

En cuanto a la temática de conflictos de interés dado que es un requerimiento reciente del Departamento Administrativo de Función Pública y que hasta el año 2020 se generaron lineamientos para su evaluación, en octubre del 2020 se aplicó el primer autodiagnóstico obteniendo una línea de base de **20** puntos y una última actualización efectuado al finalizar la vigencia 2021 obteniendo un puntaje de **79**, evidenciando un incremento de 59 puntos.

Herramienta de evaluación	Año 2020	Año 2021
Resultados autodiagnóstico	20	79

Fuente: Secretaría General, febrero de 2022



PLAN DE ACCIÓN DEL CÓDIGO DE INTEGRIDAD

La herramienta del código de integridad requiere de su continua implementación con el fin de lograr la adopción y apropiación de los valores institucionales y según los requerimientos de Función Pública esta debe contemplar los siguientes aspectos⁴ :

- Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana.
- Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad.
- Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones.
- Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento.
- Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción (“lo que hago” “lo que no hago”) a los cinco valores establecidos en el Código e incluir hasta dos valores adicionales.

⁴ Manual Operativo MIPG V4



Objetivo

Establecer una guía para el desarrollo de estrategias y acciones que permitan la consolidación de los valores institucionales como ejes de actuación de los colaboradores, en el marco de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y de la Renovación Cultural del SENA.

Con el fin de dar respuesta a los anteriores requerimientos, el plan de acción del Código de Integridad cuenta con los siguientes componentes:

Diagnóstico

Es imprescindible tener una línea base sobre la cual se puedan realizar comparaciones en el futuro para observar si los avances en la implementación de vigencias anteriores cumplieron su objetivo, para lo cual la Entidad hace uso de dos herramientas tanto el autodiagnóstico establecido por la Departamento Administrativo de la Función Pública como el índice FURAG. Fruto del análisis de esa información se definen prioridades y se formulan tanto el plan de acción del código como el plan de cierre de brechas.

Implementación

Se pretende para esta vigencia seguir con una de las principales estrategias para la promoción del Código a través de los delegados de integridad a nivel nacional, para la vigencia 2021 se contó con la participación de representantes de las diferentes regionales y Centros de Formación a nivel nacional, así como de la Dirección General. Este grupo ha estado comprometido con la gestión de prácticas para que los elementos inmersos en



nuestro código de integridad sean tangibles y visibles a partir del reconocimiento y la vivencia diaria en el rol del ejercicio público.

En las anteriores vigencias se ha hecho uso de la caja de herramientas de la Función Pública, y por condiciones derivadas de la emergencia sanitaria se dio prioridad para las vigencias 2020 y 2021 al uso de canales virtuales de socialización, se prevé que en la presente vigencia, puedan usarse metodologías mixtas que combinen las modalidades presencial y virtual, así mismo se dará continuidad a las estrategias masivas de divulgación a través del correo institucional, el magazine institucional, la intranet, la inducción, reinducción y sesiones de capacitación. Las evidencias de divulgación que se generan en los diferentes espacios de participación se continuarán documentando y almacenando en el repositorio institucional.

Así mismo se mantendrá el uso y actualización de la información consignada en la página web, estrategia iniciada desde la vigencia anterior, orientada a visibilizar de cara al ciudadano las prácticas institucionales en materia de integridad.

Evaluación

Dentro de las acciones que permiten realizar la evaluación y seguimiento al desarrollo de las actividades incluidas en el plan de acción de la integridad se tienen establecido el diseño, aplicación y socialización de la encuesta anual de integridad que tiene como fin evaluar la eficiencia de las estrategias de divulgación y la apropiación del código; así como el reporte de los avances desarrollados en los planes en espacios institucionales y a través de las diferentes herramientas de planeación institucional (Plan de Acción, Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano).



PLAN DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Un segundo y más reciente componente incorporado por el Departamento Administrativo de la Función Pública para reforzar la Política de Integridad es la temática de conflictos de interés, haciendo énfasis en la importancia de brindar orientaciones y directrices a los servidores públicos para que identifiquen y declaren sus conflictos cuando se enfrentan a situaciones en las que sus intereses personales se enfrentan con intereses propios del servicio público.

El lineamiento dispuesto por la Función Pública está orientado a que se defina una estrategia institucional para la gestión adecuada de las situaciones de conflictos que puedan surgir entre los intereses públicos que los servidores están obligados a promover y defender y los intereses particulares que como ciudadanos pudieran tener a partir de la identificación de riesgos de corrupción⁵.

Objetivo

Desarrollar mecanismos para prevenir y controlar la aparición de conflictos de intereses en la Entidad y así evitar la afectación del servicio y el interés general.

El plan de gestión de Conflictos de Interés cuenta con los siguientes componentes:

⁵ Manual Operativo MIPG V4



Planeación

Producto de las mesas de trabajo con el equipo de delegados de conflictos de interés de cada una de las dependencias, se estructuró el plan o la estrategia de gestión vigencia 2022. Este componente pretende dar respuesta al requerimiento tanto de diseñar como de incorporar la gestión de conflictos de interés en la planeación institucional. Así mismo se busca lograr la articulación para que se generen lineamientos en torno a la gestión de los riesgos asociados.

Seguimiento y pedagogía

Teniendo en cuenta que el enfoque debe ser preventivo procurando que existan condiciones institucionales para evitar que se materialicen hechos de corrupción por situaciones de conflictos de interés, a partir de acciones pedagógicas se pretende dar continuidad al equipo interdisciplinario conformado desde el año anterior en cabeza o con el liderazgo del Comité Institucional de Gestión y Desempeño, instancia donde se hará seguimiento al plan formulado y donde se tomarán las decisiones más relevantes pertinentes a la gestión del plan definido.

También se efectuarán acciones orientadas a la generación de lineamientos para la publicación de las declaraciones de bienes y rentas y conflictos de interés, la divulgación del procedimiento actualizado para la identificación y declaración, la continuidad a la estrategia de divulgación y comunicación diseñada desde la anterior vigencia, y se promoverán acciones de capacitación al interior del plan institucional así como la participación de la



Entidad en las actividades implementadas en articulación con el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Seguimiento y evaluación

Como herramientas de seguimiento y evaluación se realizarán los seguimientos a la publicación de la declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses de los servidores públicos y contratistas que se encuentran obligados por la ley 2013 de 2019 tanto desde la perspectiva del cumplimiento del requisito, papel que cumple la Oficina de Control Interno, como del análisis de los potenciales conflictos de interés, aspecto que aborda la Secretaría General. También se aplicará el tercer autodiagnóstico para identificar la evolución frente a la línea de base y se socializarán avances y resultados en espacios institucionales y a través de las herramientas de planeación de la Entidad.

Nota: Los planes de la política de integridad correspondientes a la vigencia 2022 fueron aprobados el 9 de marzo de 2022 mediante sesión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Código de Integridad SENA 2018.
https://www.sena.edu.co/es-co/sena/codigoeticabuengobierno/codigo_de_integridad.pdf

Servicio Nacional de Aprendizaje SENA página web. <https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/valores-y-compromisos-institucionales.aspx>

Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual de Implementación Código de Integridad, 2017.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, versión 4. 2021.

Departamento Administrativo de la Función Pública. Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano Versión 2. 2019
https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/35457539



ANEXOS



ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES VIGENCIA 2022

Objetivo: desarrollar mecanismos para prevenir y controlar la aparición de conflictos de intereses en la Entidad evitando la afectación del servicio y el interés general.		Meta: 90% de la implementación de los mecanismos para la prevención de conflictos de interés		
Componente	Categoría	Actividades de Gestión	Responsables	Plazos
Planeación	Diseño de la estrategia para la gestión de conflictos de intereses	1. Incorporar al Plan de acción Institucional para la vigencia 2022 la estrategia para la gestión del conflicto de intereses.	Secretaría General	Enero - febrero
		2. Incorporar al Plan anticorrupción y atención al ciudadano PAAC Institucional para la vigencia 2022 la estrategia para la gestión del conflicto de intereses.	Secretaría General	Enero - febrero
		3. Análisis y diagnóstico de la matriz de riesgos vigente en el SENA, relacionados con conflicto de interés	Secretaría General Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo	Marzo - abril
		4. Construcción de plan de trabajo para la identificación de riesgos asociados a conflictos de interés	Secretaría General Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo	Julio - agosto
Condiciones institucionales	Comité de Gestión y Desempeño	5. Desarrollar sesiones con el equipo de la Dirección General para la promoción de las acciones de prevención de conflictos de interés	Secretaría General Equipo de conflictos de interés	Marzo - noviembre
		6. Presentar para aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño el plan o estrategia de conflictos de Interés de la vigencia 2022	Secretaría General	Febrero
		7. Hacer seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses a través de las diferentes herramientas de planeación institucional	Secretaría General	Trimestral
	Procesos y procedimientos	8. Actualizar el procedimiento institucional para la identificación y declaración de conflictos de interés	Secretaría General Dirección Jurídica	Mayo
		9. Divulgar el procedimiento interno actualizado en su versión 3, relacionado con el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.	Secretaría General Dirección Jurídica	Junio - julio
Pedagogía	Sensibilización y capacitación	10. Darle continuidad a la estrategia de comunicación para la divulgación y sensibilización de la temática de conflicto de intereses.	Secretaría General	Marzo - noviembre
		11. Desarrollar acciones de capacitación sobre la gestión de conflictos de intereses, su declaración proactiva, el cumplimiento de la Ley 2013 de 2019 y el trámite de los impedimentos y recusaciones de acuerdo al artículo 12 de la Ley 1437 de 2011 a través del plan de capacitación institucional y en el marco de la Política de Integridad	Secretaría General	Abril - julio
		12. Efectuar socialización y sensibilización de la temática de conflictos de interés con personas y áreas clave e involucradas en la gestión de los riesgos.	Secretaría General Dirección de Planeación y Direccionamiento Corporativo	Mayo
	Realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	13. Dar continuidad a la promoción y divulgación del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción de Función Pública para los servidores y contratistas de la entidad para dar cumplimiento a la Ley 2016 de 2020.	Secretaría General y Direcciones Regionales	Febrero - junio
Seguimiento y evaluación	Declaración de bienes, rentas y conflictos de intereses Ley 2013 de 2019	14. Impartir lineamiento institucional orientado a que los contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses previo a la suscripción del contrato.	Secretaría General	Enero
		15. Impartir lineamiento para que los servidores públicos de la entidad obligados por la Ley 2013 de 2019 realicen su declaración de bienes, rentas y conflicto de intereses en el aplicativo establecido por Función Pública.	Secretaría General	Abril a mayo
		16. Realizar informe anual de conflictos de interés con base en el seguimiento en el aplicativo por la integridad pública (Ley 2013 de 2019) con el fin de implementar acciones de prevención.	Secretaría General	Septiembre - Noviembre
		17. Realizar informe de seguimiento y verificación a la información registrada por los funcionarios públicos y contratistas de prestación de servicios personales de la Entidad en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP y en el Aplicativo de Ley 2013 de 2019, dispuestos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP	Oficina de Control Interno	Agosto
	Seguimiento	18. Actualizar el autodiagnóstico de conflictos de interés con el fin de servir como insumo para la planeación 2023.	Equipo de conflictos de interés	Octubre



INFORME ENCUESTA DE INTEGRIDAD AÑO 2021



SECRETARIA GENERAL

OCTUBRE DE 2021



OBJETIVOS

Medir la percepción que tiene el personal vinculado frente a:

- Las estrategias de comunicación y divulgación implementadas para el código de integridad durante la vigencia.
- Aspectos a mejorar en la implementación o retroalimentación del código.
- El impacto de las estrategias desarrolladas durante el año para la apropiación del código.



Descripción de la encuesta

Con el fin de indagar la percepción que tiene el personal vinculado del SENA frente a las estrategias de divulgación del código y el impacto que estas han tenido en la apropiación del mismo se diseñó y aplicó una encuesta dirigida a toda la población (servidores y contratistas) esta fue divulgada a través del correo electrónico institucional y la nube SENA, estuvo publicada del 11 al 15 de octubre y conto con la participación de **2183** personas, representando el 5,4 % de un total aproximado de 40.000 personas entre funcionarios y contratistas, significando con ello, una baja participación. Sin embargo, y desde otro punto de vista, con respecto a la población que participo en la encuesta en el 2020 que fue de **1810** es evidente que, para el presente año, hubo mayor número de participantes.

Cuéntanos qué tanto sabes del Código de Integridad
Comunicaciones Institucionales <senacomunica@sena.edu.co>
Lun 11/10/2021 11:02 AM
Foto: SenaNacional <Sena_Nacional@sena.edu.co>

¿Cómo percibes la apropiación de nuestro
Código de Integridad?
Responde la encuesta aquí

Secretaría General

Visita la nube



Resultados de la encuesta

Participación del personal directivo

Un 4.58% de la población encuesta correspondió al nivel directivo

Indique si pertenece al nivel directivo

SI	100
NO	2083



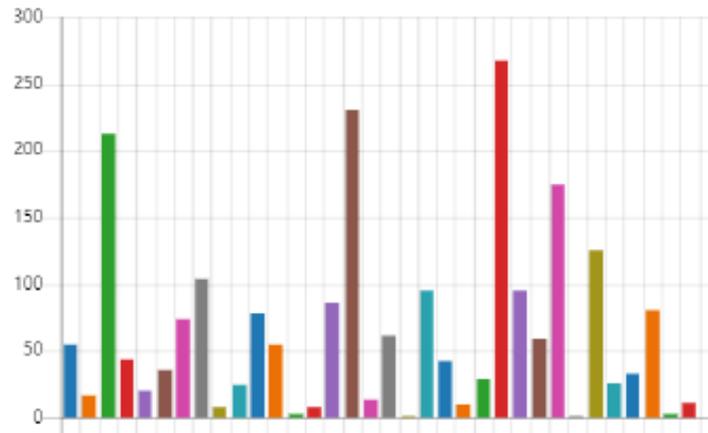
Participación de las Regionales: Norte de Santander fue la Regional con mayor número de participantes, con 267 encuestas diligenciadas, seguido de Distrito Capital (230) y Regional Antioquia (213). Se observa una mínima participación de las siguientes regionales, lo que es recurrente en la aplicación de esta encuesta con respecto a las ejecutadas en años anteriores:

Regional San Andrés: 2 participantes

Regional Guaviare: 2 participantes

Regional Chocó: 3 participantes

Regional Vaupés: 3 participantes



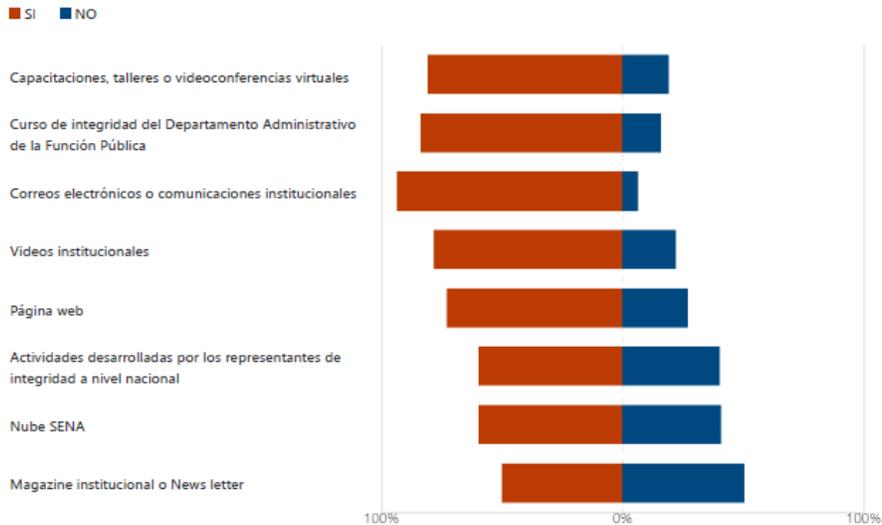
● Dirección General	55	● Regional Córdoba	8
● Regional Amazonas	17	● Regional Cundinamarca	86
● Regional Antioquia	213	● Regional Distrito Capital	230
● Regional Arauca	43	● Regional Guainía	14
● Regional Atlántico	21	● Regional Guajira	61
● Regional Bolívar	36	● Regional Guaviare	2
● Regional Boyacá	73	● Regional Huila	95
● Regional Caldas	104	● Regional Magdalena	42
● Regional Caquetá	8	● Regional Meta	10
● Regional Casanare	25	● Regional Nariño	29
● Regional Cauca	78	● Regional Norte de Santander	267
● Regional Cesar	55	● Regional Putumayo	95
● Regional Chocó	3	● Regional Quindío	59
● Regional Risalralda	174		
● Regional San Andrés	2		
● Regional Santander	125		
● Regional Sucre	26		
● Regional Tolima	33	● Regional Vaúpes	3
● Regional Valle	80	● Regional Vichada	11



Medios de comunicación para conocimiento del código

Se resaltan como medios de conocimiento del código los correos electrónicos o comunicaciones institucionales, las capacitaciones y talleres virtuales y el curso de integridad ofrecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Indique en las columnas SI o NO, si los siguientes medios utilizados para socializar el código de integridad permitieron reafirmar el conocimiento y apropiación de los valores institucionales:

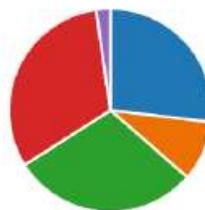
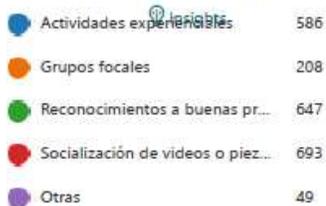


En cuanto a la opción sobre el medio de comunicación “**Magazine Institucional o Newsletter**” se obtuvo una votación en la que NO fue un mecanismo de los más utilizados por los encuestados para reafirmar conocimientos y apropiación de los valores, siendo este uno de los canales más utilizados por parte de la Secretaría General, para hacer socialización y divulgación en este tema.

Otros medios de comunicación

Como otros medios que se recomendaría emplear para la socialización del código un 32% de los encuestados relacionaron la socialización de videos o piezas comunicativas de integridad al inicio de encuentros masivos, un 30% sugirió el reconocimiento a buenas prácticas de integridad primando frente a otras estrategias.

Qué otros medios diferentes a los relacionados en el punto 3 considera pertinentes usar para la divulgación del código de integridad?

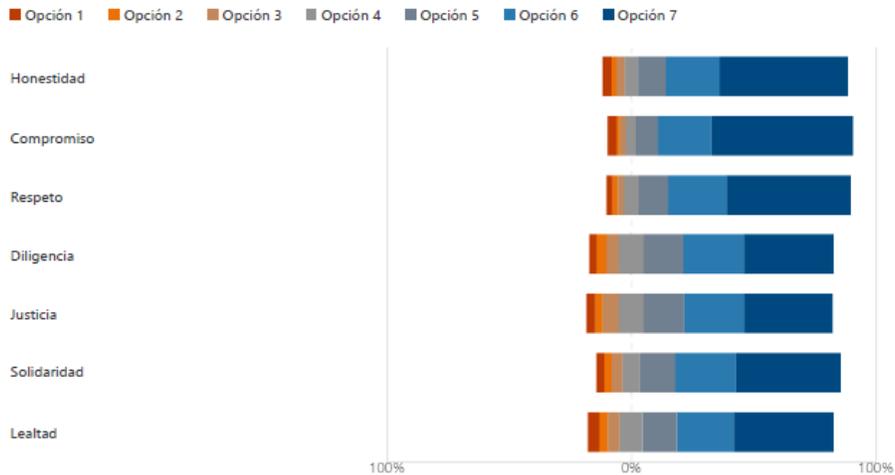




Apropiación del código

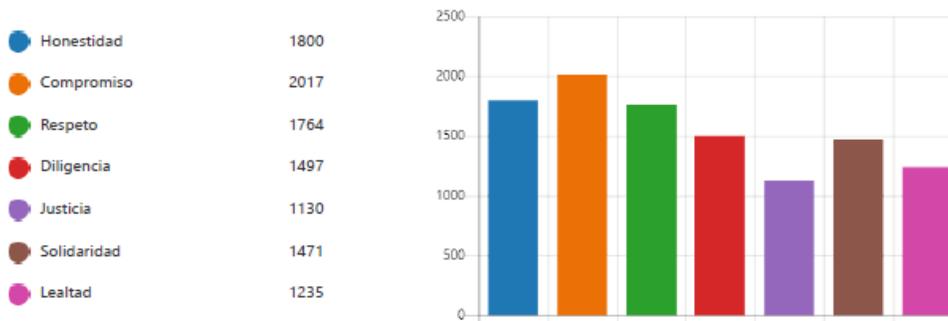
Los valores que se perciben como de mayor difusión son el compromiso, la honestidad y el respeto.

En una escala de 1 a 7 (donde 1 es el menor y 7 el mayor) ¿Cuál o cuáles de los valores institucionales considera que se han difundido o divulgado más?



Los valores institucionales que se perciben con una mayor apropiación entre los encuestados son el compromiso, la honestidad y el respeto. Los valores referidos coinciden con la anterior pregunta.

Cuál o cuáles son los valores que más ha apropiado y se evidencian en el ejercicio de sus labores diarias en la Entidad?



Los Valores “**lealtad y Justicia**” igual que el resultado de encuestas anteriores, continúan siendo los de más baja votación en cuanto a que son los que menos se apropian y evidencian en sus labores diarias.



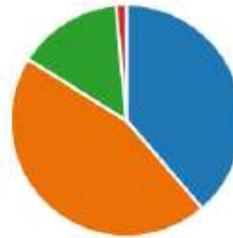
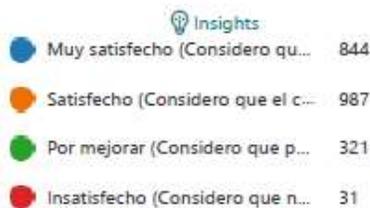
Evaluación del impacto

La mayoría de encuestados indicaron que las actividades de apropiación del código han generado un impacto positivo en la apropiación del código, representado en un 84% en niveles de muy satisfecho y satisfecho, descritos en las siguientes afirmaciones:

Muy satisfecho “Considero que existe un gran compromiso de parte de todo el personal vinculado a la Entidad con los valores institucionales, lo que hace que la Entidad se caracterice por vivir una cultura de integridad y esto se refleje hacia la ciudadanía” (39%).

Satisfecho “Considero que el código de integridad ha sido apropiado por parte de todo el personal vinculado a la Entidad, los valores institucionales son asumidos e interiorizados y se reflejan en los comportamientos diarios” (45%).

Cómo calificaría el impacto de las actividades de apropiación del Código de Integridad al interior del SENA teniendo en cuenta su experiencia



Como conclusión de la aplicación de la encuesta se identificó que las estrategias para la divulgación y apropiación del código han sido las adecuadas y se identifican otros mecanismos adicionales que pueden ser implementadas, se observó una percepción positiva en las estrategias de comunicación que han sido utilizadas para su divulgación, se evidenció que existen unos valores institucionales que predominan en la apropiación de los encuestados los cuales coinciden con los valores que se consideran han sido de mayor divulgación y finalmente se identificó que existe un impacto positivo en las acciones de divulgación del código donde se percibe el compromiso con los valores característicos de la Entidad por parte del personal vinculado reflejándose en los comportamientos diarios.