

BOGOTÁ, FEBRERO DE 2023

# PLANES DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD VIGENCIA 2023

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 2022



## 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.

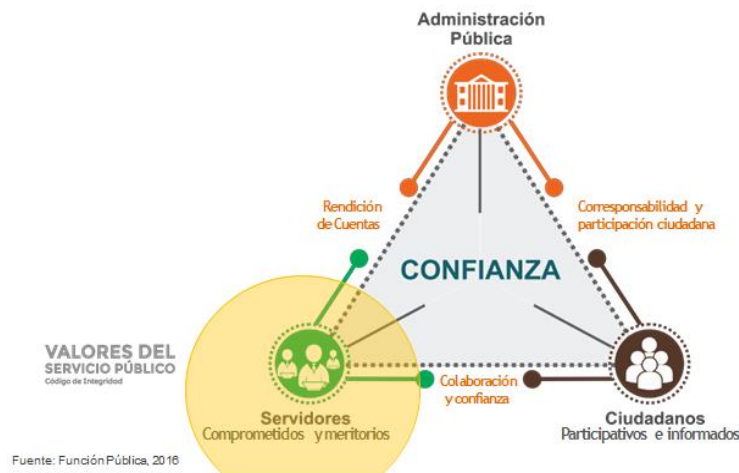
De conformidad con el Decreto Nacional 1499 de 2017 se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 y se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, actualizado 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*<sup>1</sup>.

## Triángulo de la Integridad Pública



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.

<sup>1</sup> MIPG, 2017



El Código de integridad surge como una herramienta para reunir diferentes elementos de la gestión de integridad en el sector público, además de crear y fortalecer la conciencia de valor y norma de conducta común 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”*<sup>2</sup>.

La encuesta anual de integridad realizada en 2022 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, además del informe de declaraciones de conflictos de interés de la vigencia 2022 han sido insumo para la estructuración del presente documento.<sup>3</sup>

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.

---

<sup>2</sup> OCDE, 2017

<sup>3</sup>Ver anexo 1: Encuesta anual de Integridad SENA 2022, informe declaracion conflicto de interés 2022.



## 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** en la medición en el año 2020, se obtuvo un índice de **89,9**; para la medición del año 2021 el resultado obtenido fue de **92.8** reflejando en primera medida un crecimiento de puntos de 2.9; además de evidenciar crecimiento constante en el índice de gestión y desempeño.

Por otra parte, 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	82

Fuente: Secretaría General, octubre 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, para la vigencia 2021 se aplica un segundo autodiagnóstico obteniendo un puntaje de **79**, evidenciando un incremento de 59 puntos, para la vigencia 2022 se realiza una última actualización del autodiagnóstico con un puntaje de **82** puntos, dando cuenta de un avance de 3 puntos en la vigencia.

Herramienta de evaluación	Año 2020	Año 2021	Año 2022
Resultados autodiagnóstico	20	79	82

Fuente: Secretaría General, octubre 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 aspectos<sup>4</sup> :

- 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.

---

<sup>4</sup> 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 requerimientos antes propuestos, el plan de acción del Código de Integridad cuenta con los siguientes componentes:

## **Diagnóstico**

Es imprescindible contar con una línea base sobre la cual se puedan realizar comparaciones en el futuro de esta forma evidenciar los avances obtenidos en la implementación de vigencias anteriores con el objetivo de reducir las brechas que nos separan de un óptimo transcurrir de la política de integridad y sus componentes; a fin de contar con una guía cuantitativa y cualitativa 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 2022 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, para el caso de la vigencia 2022 se hizo uso de metodologías mixtas que combinaron las modalidades presencial y virtual, el cual se pretende continuar para esta vigencia, esto teniendo en cuenta la necesidad de adaptarse y hacer provecho de las herramientas tecnológicas; por otra parte 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 documentaran, retroalimentaran y almacenaran 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 2021, orientada a visibilizar de cara al ciudadano las prácticas institucionales en materia de integridad, otorgando un carácter de transparencia al proceso.

## **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 tiene establecida, aplicación y socialización de la encuesta anual de integridad, diseñada en la vigencia anterior y que permitió obtener datos importantes frente a la eficiencia de las estrategias de divulgación y apropiación del código ya que esta herramienta tiene como finalidad evaluar la eficiencia de estas; 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 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 corrupción<sup>5</sup>.

### **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:

---

<sup>5</sup> 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 2023. 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.



## 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](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](https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/35457539)



## ANEXOS





