



BOGOTÁ, FEBRERO DE 2021

PLANES DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD VIGENCIA 2021

SECRETARÍA GENERAL



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	2
DIAGNÓSTICOS	5
PLAN DE ACCIÓN DE INTEGRIDAD	6
PLAN DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	9
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	12
ANEXOS	13

Matriz de actividades plan de acción de integridad

Matriz de actividades plan de gestión de conflictos de interés

Encuesta anual de integridad vigencia 2020



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 3, 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.

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.

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 2020 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 el 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 2020.



DIAGNÓSTICOS

Código de Integridad

El índice de gestión y desempeño institucional FURAG de la política de integridad para las vigencias 2018 y 2019 evidencio un incremento de 9.7 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 durante los años 2018, 2019, 2020, y el más reciente en febrero de 2021. 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:

Herramientas de evaluación	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021
Resultados autodiagnóstico	25,3	42,1	76,4	93,1
Resultados FURAG	69,8	79,5		

Fuente: Secretaría General, febrero de 2021

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.



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 V3



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 2020 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, sin embargo para el 2020 y se prevé que en la presente vigencia, se dará prioridad al uso de canales virtuales de socialización, 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 virtuales. Las evidencias de divulgación que se generan en los diferentes espacios de participación se continuarán documentando y almacenando en el repositorio institucional. Una de las prioridades para la presente vigencia y evidenciada en el autodiagnóstico está relacionada con la necesidad de generar un espacio en la web para visibilizar de cara al ciudadano las practicas 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, Pla 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 con el objeto de 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 V3



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 para este año. 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 y de gestión de riesgo, 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 las implementadas desde Función Pública.



Seguimiento y evaluación

Como herramientas de seguimiento y evaluación se contará con la participación de la Oficina de Control Interno a través del seguimiento 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, se aplicará el segundo 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

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 3. 2019.

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 2021

ESTRATEGIA PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES VIGENCIA 2021				
Objetivo: desarrollar mecanismos para prevenir y controlar la aparición de conflictos de intereses en la entidad con el objeto de evitar 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 2021 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 2021 la estrategia para la gestión del conflicto de intereses.	Secretaría General	Enero - febrero
		3. Gestionar ante la Dirección de Planeación la incorporación de un lineamiento asociado a la gestión de los riesgos de conflictos de intereses.	Secretaría General	Marzo - julio
Condiciones institucionales	Comité de Gestión y Desempeño	4. Promover las acciones de prevención de conflictos de interés a través del equipo conformado con la participación de delegados de diferentes áreas de la Entidad.	Secretaría General Equipo de conflictos de interés	Marzo - noviembre
		5. Hacer seguimiento a la implementación de la estrategia de gestión de conflicto de intereses a través del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.	Secretaría General	Noviembre
		6. Solicitar en el marco del comité la definición de la dependencia para orientar legal o técnicamente a los servidores, contratistas, supervisores, coordinadores o jefes inmediatos, en la declaración de conflictos de intereses o decisión de impedimentos, recusaciones, inhabilidades o incompatibilidades.	Equipo de conflictos de interés y Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Mayo
	Gestión institucional	7. Impartir lineamiento institucional orientado a que los contratistas realicen su declaración de conflictos de intereses previo a la suscripción del contrato.	Secretaría General	Enero - febrero
8. Divulgar el procedimiento interno actualizado en su versión 2, relacionado con el manejo y declaración de conflictos de intereses de conformidad con el artículo 12 de la Ley 1437 de 2011.		Equipo de conflictos de interés	Marzo - mayo	
Pedagogía	Sensibilización y capacitación	9. Darle continuidad a la estrategia de comunicación para la divulgación y sensibilización de la temática de conflicto de intereses.	Equipo de conflictos de interés	Febrero - noviembre
		10. 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.	Secretaría General	Abril - julio
	Realización del curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	11. 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	12. 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
		13. Realizar el seguimiento y control 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.	Oficina de Control Interno	Junio a julio
	Seguimiento	14. Actualizar el autodiagnóstico de conflictos de interés con el fin de servir como insumo para la planeación 2022.	Equipo de conflictos de interés	Octubre



INFORME ENCUESTA DE INTEGRIDAD AÑO 2020



SECRETARIA GENERAL

DICIEMBRE DE 2020



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.
- Identificar el conocimiento de los valores institucionales e impacto de las estrategias desarrolladas durante el año para la apropiación del código.



Resultados de la encuesta

Con el fin de indagar la percepción que tienen los colaboradores 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) a través del correo electrónico, dicha encuesta estuvo publicada del 26 de noviembre al 1 de diciembre y conto con la participación de 1810 colaboradores.



Participación por tipo de vinculación

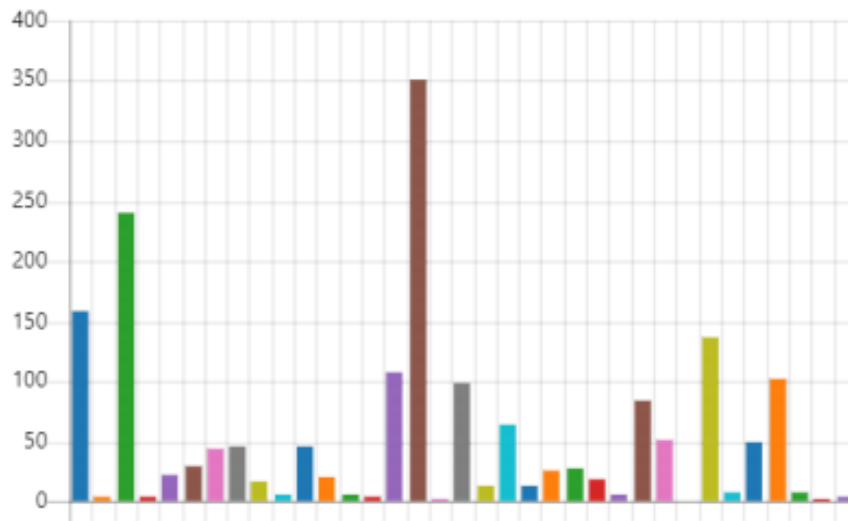
Un 53% de la población encuesta corresponde a contratistas y un 46% a servidores de planta.



● Planta	836
● Contratista	964



Participación de las Regionales: Distrito Capital fue la Regional con mayor número de participantes, con 351 encuestas diligenciadas, seguido de la Regionales Antioquia (240) y Dirección General (108).





Dirección General	158		
Regional Amazonas	3	Regional Córdoba	4
Regional Antioquia	240	Regional Cundinamarca	107
Regional Arauca	3	Regional Distrito Capital	351
Regional Atlántico	21	Regional Guainía	1
Regional Bolívar	29	Regional Guajira	99
Regional Boyacá	44	Regional Guaviare	13
Regional Caldas	45	Regional Huila	63
Regional Caquetá	17	Regional Magdalena	12
Regional Casanare	5	Regional Meta	26
Regional Cauca	46	Regional Nariño	28
Regional Cesar	20	Regional Norte de Santander	18
Regional Chocó	5	Regional Putumayo	5
Regional Quindío	84		
Regional Risalralda	51		
Regional San Andrés	0		
Regional Santander	136	Regional Valle	101
Regional Sucre	8	Regional Vaúpes	7
Regional Tolima	49	Regional Vichada	1

Medios de comunicación para conocimiento del código

Se resaltan como medios de conocimiento del código los correos electrónicos, la inducción – reinducción, la página web y las capacitaciones, talleres y videoconferencias.



1 2 3 4 5

a) Inducción o reinducción

b) Capacitaciones, talleres o videoconferencias

c) Fondos de pantalla

d) Correos electrónicos o comunicaciones institucionales

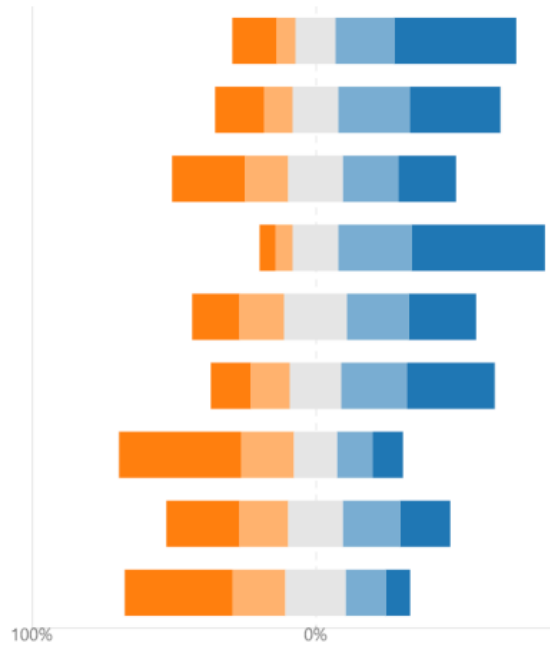
e) Vídeos institucionales

f) Página web

g) Delegados de integridad a nivel nacional

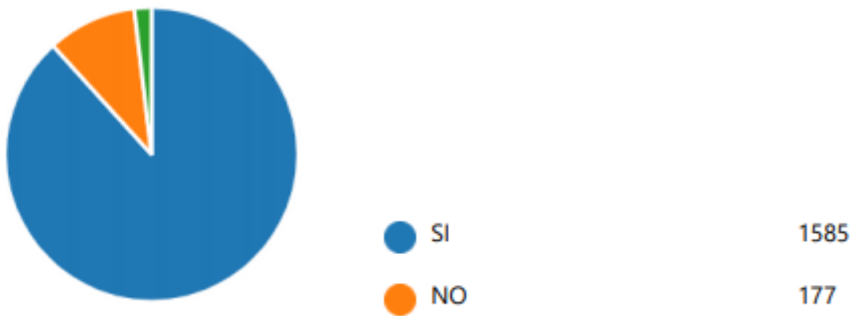
h) Nube SENA

i) Magazine institucional o News letter



Evaluación de los medios de comunicación

En su mayoría (un 88% de la población encuestada) evaluó los medios de comunicación implementados para la divulgación del código de manera satisfactoria.



Al cuestionar frente a qué otros medios se estiman convenientes utilizar para la socialización del código, las sugerencias más representativa fue la realización de videoconferencias.



Un 61% de los encuestados manifestó haber participado en algún evento (capacitación, taller o charla) donde se haya divulgado el código de integridad.

● SI	1113
● NO	673



Apropiación del código

Conocimiento de la política

Un 35% de los encuestados tiene claramente identificada a que dimensión del modelo Integrado de planeación y gestión - MIPG responde la implementación de la Política de Integridad.

● a) Direccionamiento estratégic...	435
● b) Talento Humano	626
● c) Gestión del conocimiento	20
● d) Comunicación	16



Conocimiento del código

Al indagar frente al conocimiento del código el 93% de los colaboradores encuestados refieren conocer el código.



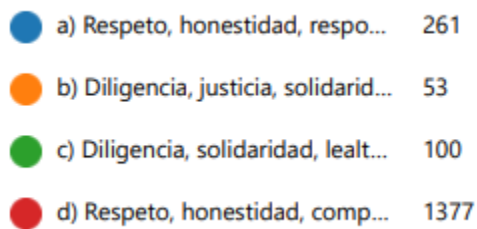
Conocimiento de los valores

Al indagar frente al conocimiento de los valores del código, el 92% de los colaboradores encuestados refiere conocer los valores inmersos en el código.



Conocimiento de los valores

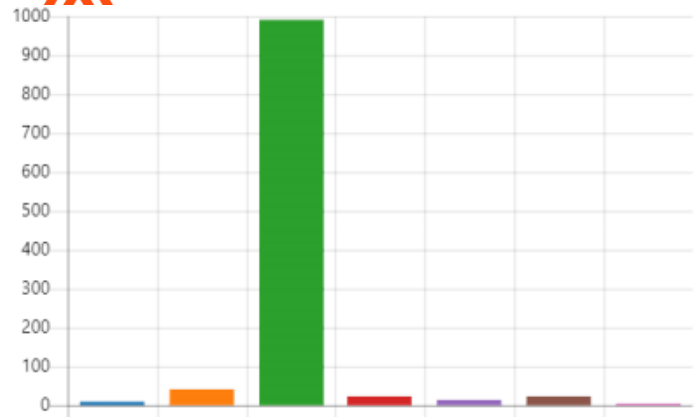
Al evaluar el conocimiento de los valores, en un 76% de los encuestados se evidencia conocimiento del grupo de valores inmersos en el código.



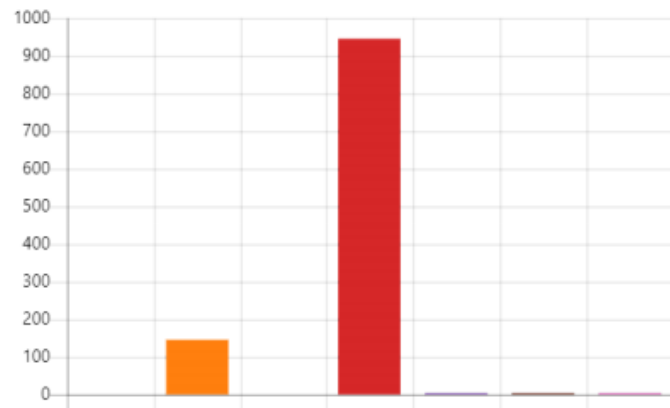
Los valores institucionales que evidencian una mayor apropiación entre los encuestados son el respeto y la diligencia.



a) Honestidad	10
b) Compromiso	42
c) Respeto	992
d) Diligencia	23
e) Justicia	14
f) Solidaridad	22
g) Lealtad	4

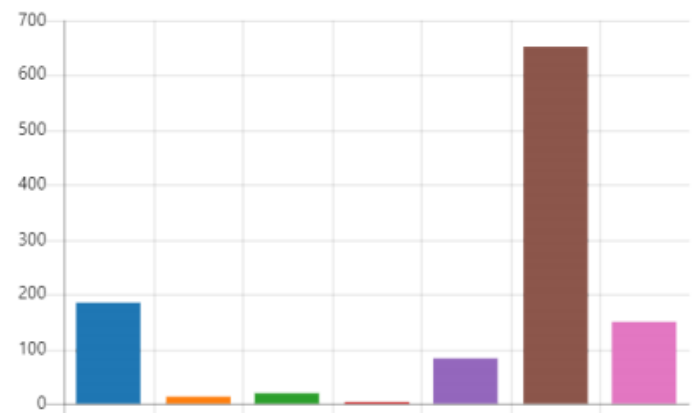


a) Honestidad	2
b) Compromiso	146
c) Respeto	0
d) Diligencia	945
e) Justicia	5
f) Solidaridad	5
g) Lealtad	3



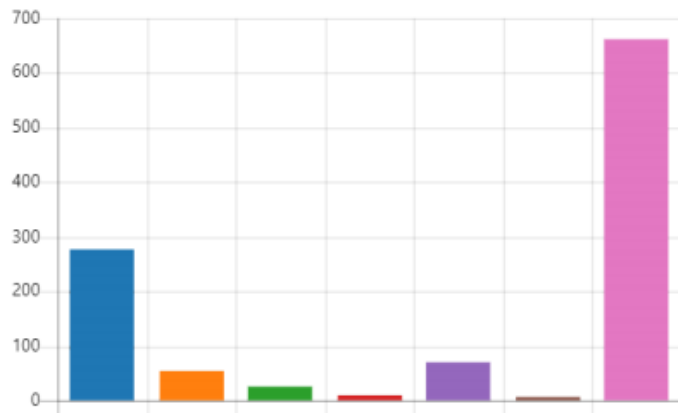
Mientras que los valores que evidencian una menor apropiación son la solidaridad y la lealtad.

a) Honestidad	183
b) Compromiso	14
c) Respeto	19
d) Diligencia	4
e) Justicia	83
f) Solidaridad	652
g) Lealtad	148





a) Honestidad	276
b) Compromiso	55
c) Respeto	26
d) Diligencia	9
e) Justicia	69
f) Solidaridad	5
g) Lealtad	663



Conocimiento de otros aspectos de la política

Un 51% de los encuestados mostró tener conocimiento frente a la definición de la temática de conflictos de interés.

a) Corrupción	170
b) Coima	6
c) Conflicto de intereses	927
d) Lavado de activos	3



Como conclusión de la aplicación de la encuesta se identificó que las estrategias para la divulgación y apropiación del código han sido las adecuadas, se observó una percepción positiva en las estrategias de comunicación que han sido utilizadas para su divulgación, se evidenció conocimiento del código de integridad y de los valores del código, unos con mayor predominancia que otros, sin embargo, se debe dar continuidad a las acciones iniciadas para seguir reforzando el conocimiento de los valores dado que es un proceso permanente y sostenible en el tiempo.