

INDUSTRIA DE LICORES DEL VALLE ILV

Proceso de Adopción del Código de Integridad

“Le apostamos con convicción a hacer lo correcto”

Equipo interno ILV
30-11-2020

Tabla de contenido

1. Introducción.....	2
2. Objetivos del Código de Integridad.....	3
2.2. Objetivos Específicos.....	3
3. Proceso de adopción del código de integridad nacional.....	3
3.1. Identificación de miembros del equipo gestor de integridad y aliados claves.....	3
3.2. Revisión autodiagnóstico del MIPG - política de integridad Dimensión de talento humano.....	5
3.3. Armonización del código de ética de la ILV con el código de integridad nacional	7
3.3.1. Encuesta: Comparación entre Código de Ética y Código de Integridad Nacional.....	8
4. Conclusiones de la Encuesta.....	18
5. Definición de Prioridades.....	22
6. Formulación del plan de trabajo- Plan de gestión de integridad.....	22
7. Implementación y Seguimiento.....	27
8. Divulgación de experiencias.....	28
Anexos.....	29

1. Introducción

Desde el cese del conflicto armado con la firma de los acuerdos de paz en 2016, el país atraviesa momentos decisivos para cambiar y mejorar su panorama en todos los sectores y la calidad de vida de los colombianos. Ante ese desafío, las instituciones del Estado tienen la gran oportunidad de reivindicar su imagen y fortalecer su estructura administrativa, elementos que no se pueden movilizar sin el cambio de paradigmas y en la cultura.

Siendo conscientes de ese rol que debemos asumir los servidores públicos para contribuir en la transformación del entorno y al fortalecimiento de la confianza en las instituciones del Estado, el equipo de colaboradores de la Industria de Licores del Valle ha revisado y adoptado participativamente el código de integridad que refleja cómo vivencia sus valores, su vocación de servicio y sus actuaciones.

El Código es un llamado para la convivencia armónica que pretende instalar un verdadero cambio cultural, los valores descritos son la expresión de nuestro compromiso y responsabilidad social en nuestras actuaciones teniendo como principal motor las necesidades de los grupos de interés. Asumimos esfuerzos para una gestión transparente en el marco del respeto común y la legitimidad tal como lo demandan la Constitución.

Este documento describe el ejercicio responsable realizado por el equipo de colaboradores de la Industria de Licores del Valle para adoptar e implementar su código de integridad, soportado en el marco normativo vigente y en la realidad de la empresa. Parte de la conformación del equipo líder del proceso, seguido por un autodiagnóstico reconociendo la dimensión de talento humano del MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión). Estos resultados son comparados con los elementos dados en el Código de Integridad Nacional para llegar a su armonización, que permite tomar decisiones para su mejora a partir de la priorización de algunas actividades que se materializan en un plan de trabajo cuyo propósito es garantizar la apropiación del código. El monitoreo al cumplimiento del plan se realiza con un test de percepción que permite la autoevaluación y la evaluación a la institución. El conocimiento y aprendizajes de esta experiencia se sistematizan con las evidencias de las actividades, las más significativas compartidas también en la página web de nuestra institución. Finalmente, con el plan de la fase de adopción, se estructura el plan de gestión de integridad que permitirá la sostenibilidad de las estrategias para garantizar la vigencia y expresión permanente del Código.

2. Objetivos del Código de Integridad

Definir una ruta para la implementación de estrategias que permitan a la Industria de Licores del Valle fortalecer su cultura institucional y propiciar un cambio en las acciones internas desde la integridad y transparencia de las actuaciones, soportado en la vivencia de valores que incidirá en la entrega de servicios de mayor claridad y el incremento de la confianza de la ciudadanía en la institución.

2.2. Objetivos Específicos

- Promover una cultura de integridad basada en el reconocimiento de las fortalezas del servicio de la entidad, para consolidar su gestión.
- Identificar las oportunidades de mejora en la cultura de integridad y tomar decisiones efectivas para potenciar la imagen de la entidad ante sus grupos de interés.
- Establecer elementos claves para la sostenibilidad de las estrategias planteadas, a partir del análisis de los resultados y los aprendizajes.

3. Proceso de adopción del código de integridad nacional

3.1. Identificación de miembros del equipo gestor de integridad y aliados claves

Las instituciones basan su estructura en sistemas o marcos de actuación normativos, legales o propios, pero el pilar fundamental que permite dar vida a ese sistema es el talento humano, sus motivaciones y actuaciones son las que transforman y le dan sentido real a la cultura de las organizaciones.

Y creemos que, en ese marco cultural, es imprescindible una comunicación asertiva y un trabajo colaborativo, en el que todos los colaboradores puedan aportar y se sientan valorados. El Departamento Administrativo de Función Pública propone en su caja de herramientas, actividades para la divulgación y apropiación del Código para ser orientadas por el equipo de Gestión Humana. Dichas actividades se categorizan en cuatro ejes:

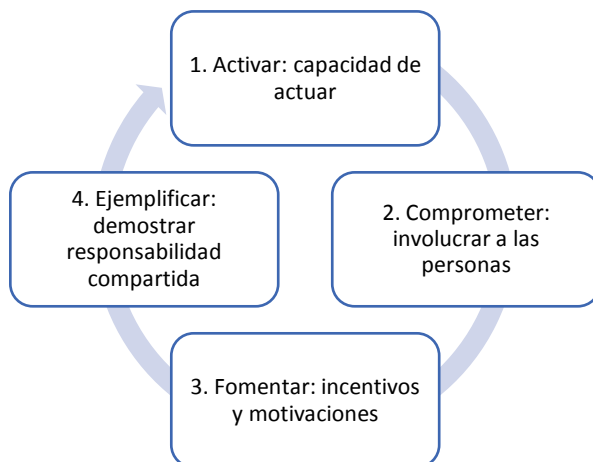


Figura 1. Esquema categorías para propiciar la estrategia de cambio cultura (elaboración propia basada en (Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, 2018)

En la Industria de Licores del Valle, el liderazgo para la alineación del Código de Ética es asumido por el Grupo de Talento Humano porque este equipo trabaja directamente en la Dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG en la cual está adscrita el Código de Integridad. Sin embargo, la entidad es consciente de la importancia de contar con la participación de todas las demás dependencias aliadas, las cuales se identifican a continuación:

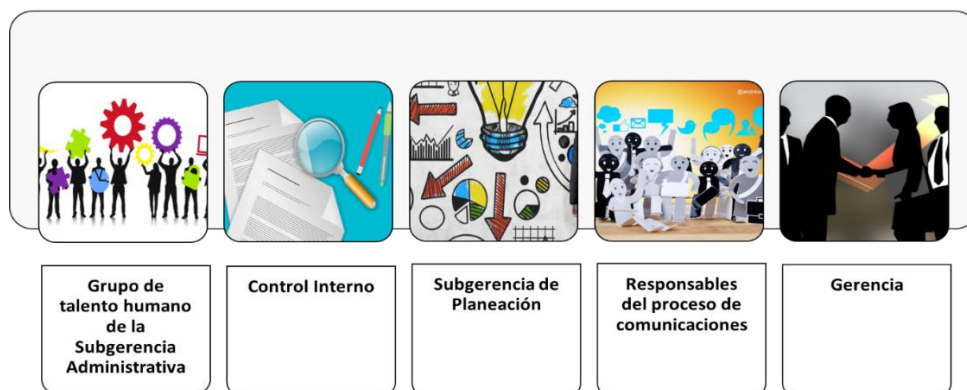


Figura 2. Equipo Líder código de ética (elaboración propia)

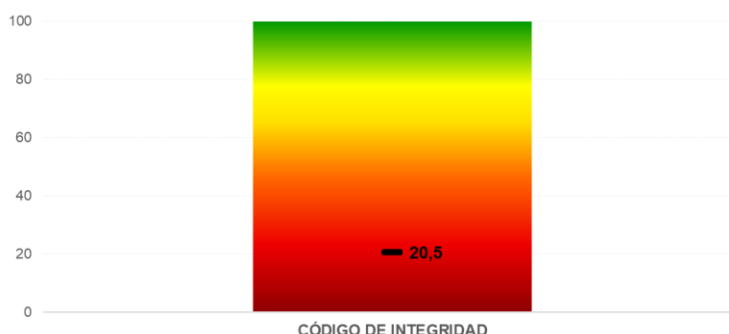
3.2. Revisión autodiagnóstico del MIPG - política de integridad Dimensión de talento humano

El autodiagnóstico es una acción que le permite a las organizaciones conocer el estado actual de algún aspecto en particular a partir del cual se identifican oportunidades de mejora. En el caso del código de integridad, permite a las entidades públicas valorar el estado de cada una de las dimensiones que estructuran el MIPG (Modelo Integrado de Gestión y Planeación) para tener una línea base respecto a los aspectos que debe fortalecer y que serán incluidos en su planeación institucional.

En este sentido, el Código de Integridad es el principal instrumento técnico de la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, que hace parte de la Dimensión de Talento Humano, ya que contribuye desde un enfoque articulador en el sistema para lograr la excelencia en el servicio.

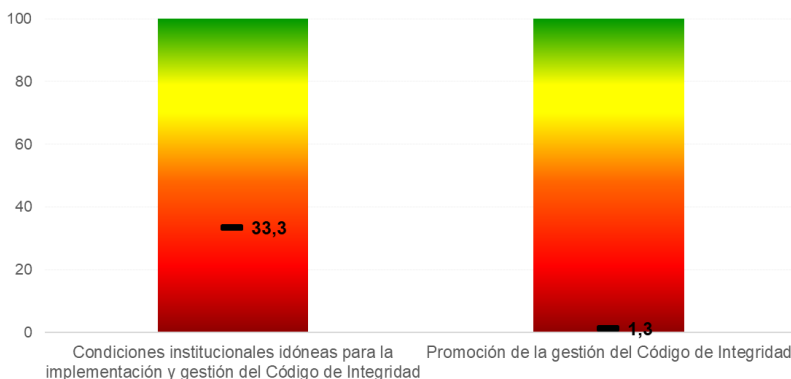
Teniendo en cuenta lo anterior, al realizar el autodiagnóstico en la herramienta dispuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Industria de Licores del Valle obtuvo los siguientes resultados:

Calificación total



El resultado general del autodiagnóstico arroja una puntuación de 20.5 ubicado en una zona potencialmente hacia la mejora. La entidad no ha realizado la transición hacia la adopción de su código de integridad, cuenta con los instrumentos dados para el Código de ética y Buen gobierno diseñados en el marco del Modelo de Planeación y Gestión (antes MECI – Modelo Estándar de Control Interno), estrategia que cambió con la implementación del MIPG a partir del 2017.

Resultados por componentes

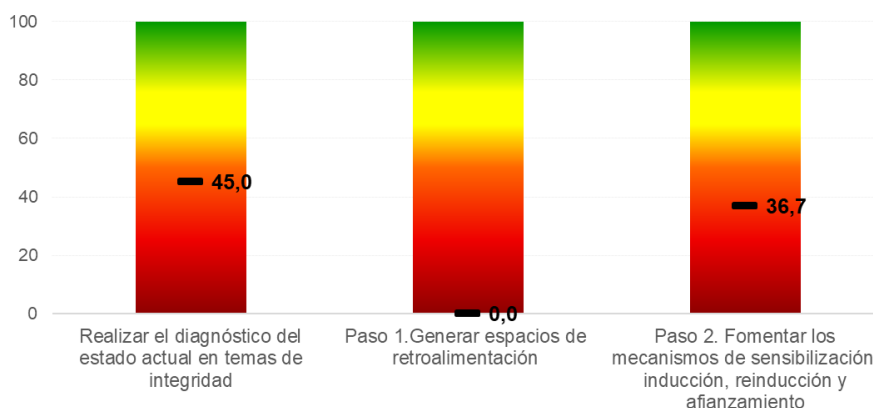


En cuanto al componente de condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad, el resultado alcanza un 33.3 que refleja la necesidad de actuar para colocar en vigencia un código de integridad.

El componente de Promoción de la gestión del Código de Integridad arroja un resultado de 1.3 puntos ya que este eje valora la ejecución del Plan de gestión del Código de integridad y como se resaltó, la entidad está en proceso de su diseño, adopción e implementación.

Resultados por categorías de componentes

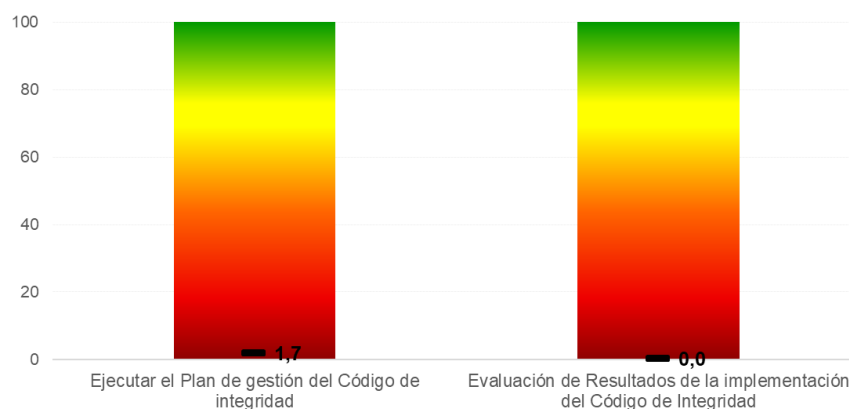
Componente Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad



La entidad no cuenta con las herramientas diligenciadas (plan de mejoramiento). El nivel de retroalimentación de los funcionarios para la mejora del código es bajo, se percibe una motivación baja al respecto, aunque se realiza socialización del código de

ética en los ejercicios de inducción. Se resalta la existencia del plan de capacitación donde se desarrollan temas pertinentes a la integridad y valores, aunque aún no se encuentra institucionalizado el código.

Componente Promoción de la gestión del Código de Integridad



Se destaca en este componente el compromiso asumido por la Gerencia para iniciar el proceso, destinando los recursos económicos, físicos y talento humano para lograrlo.

3.3. Armonización del código de ética de la ILV con el código de integridad nacional

La armonización es un proceso que permite identificar los elementos del código de ética son coincidentes con el código de integridad y aquellos que no lo son. Es importante en este ejercicio determinar si esas necesidades de armonización identificadas son claves para el propósito y esencia de la entidad, con el fin de adicionarlos o no. Según el Departamento Administrativo de la Función Pública, cada entidad podrá optar por agregar hasta dos valores adicionales, así como añadir o ajustar principios de acción de los 5 valores del código general.

Para armonizar el código de ética actual de la Industria de Licores del Valle con el código de integridad que ha definido la Función Pública a nivel nacional como referente para las instituciones públicas en Colombia y que permite orientar los valores del servidor público para cumplir con el propósito del MIPG, se realizaron las siguientes actividades:

3.3.1. Encuesta: Comparación entre Código de Ética y Código de Integridad Nacional

Una vez revisados los elementos del Código de Ética vigente de la entidad, el Código de Integridad de los servidores públicos colombianos y la Caja de herramientas sugerida por el Departamento Administrativo de Función Pública, la Industria de Licores del Valle toma la decisión de diseñar y aplicar una encuesta estructurada cuantitativa y cualitativa (12 preguntas cerradas y 27 abiertas), la cual se evidencia en el Anexo 1.

La encuesta se sustenta técnicamente en la siguiente ficha:

Ficha técnica	
Población a la que está dirigida:	Servidores públicos pertenecientes a la Industria de Licores del Valle.
Total de personas a las que está dirigido (tamaño de la población):	16
Número de participantes (tamaño de la muestra):	11
Porcentaje de participación:	68%
Fecha de inicio de la medición:	13/10/2020
Fecha de generación del informe:	18/11/2020
Método de recolección:	Aplicación a través de solución web para gestionar medidas de percepción
Número preguntas cerradas:	12
Número preguntas abiertas:	27

Las 12 preguntas cerradas tienen como propósito el relacionamiento de los 11 valores que la entidad ha definido en su código de ética con los 5 valores del servicio público. Una pregunta enmarcada en la creencia sobre la percepción que podría tener la ciudadanía frente a los valores de la Industria de Licores del Valle.

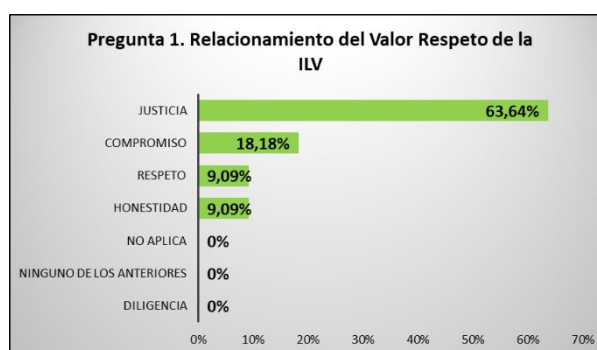
Las 27 preguntas abiertas complementan las respuestas de las cerradas. Desde la pregunta No. 23 se indica a los encuestados relacionar 2 comportamientos que los caractericen con cada uno de los valores actuales. Estos elementos serán presentados de manera conjunta con las preguntas cerradas ya que están articuladas.

Al final, se presentarán los resultados de las preguntas abiertas a partir de la No. 34, enfatizando las expectativas frente a la adopción del código de integridad, fortalezas y debilidades de la institución y elementos adicionales para tener en cuenta en el ejercicio de adopción. Cabe aclarar que las personas participantes pertenecen al equipo gestor de integridad.

Resultados

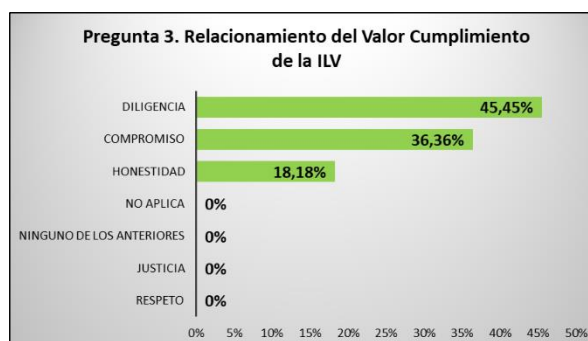
Relacionamiento Valores y Comportamientos de la Entidad con Valores del Servicio Público

A partir de la definición del valor Respeto para la entidad (*consideración y reconocimiento del derecho de los demás a ser, sentir, pensar y actuar diferente*), el **63,64%** de los encuestados lo relacionan con **Justicia**, en un **18,18%** con **Compromiso**, **9,09%** para **Respeto** y **9,09%** con **Honestidad**. Las argumentaciones de las respuestas indican que la Justicia, Compromiso y Honestidad se relacionan con el Respeto porque es actuar de manera imparcial, sin discriminación, dando y recibiendo un trato igualitario, reconociendo las diferencias, para garantizar así los derechos y el bien común y propio. En síntesis, los comportamientos característicos identificados con el valor de respeto también confirman el relacionamiento



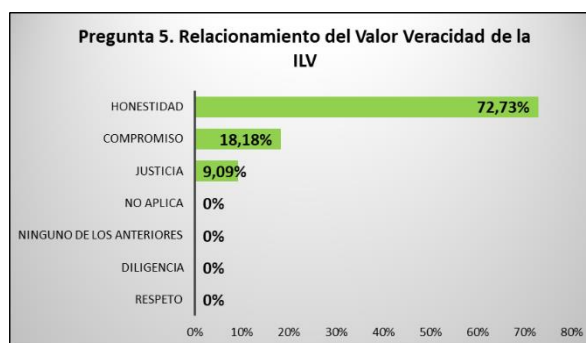
con justicia, algunos son: reconocer derechos, jerarquías, acatar órdenes, actuar teniendo en cuenta las opiniones de los demás, ser cortés, atender con amabilidad y actitud, tolerancia, discreción, valorar el conocimiento, experiencia y sentimientos de los demás, trato justo reconociendo el buen desempeño y haciendo ver de manera respetuosa las equivocaciones, escuchar sin tomar nada persona.

Para la entidad, el valor de Cumplimiento es la “*acción y efecto de llevar a cabo. Hacer lo que se debe o lo que se está obligado en los términos previstos*”. El **45,45%** de los encuestados lo relacionan con **Diligencia**, el **36,36%** con **Compromiso** y el **18,18%** con **Honestidad**. Las expresiones dadas argumentan el relacionamiento de Cumplimiento con Diligencia, Compromiso y Honestidad ya que la responsabilidad como funcionario público es prestar un servicio de calidad para alcanzar los objetivos institucionales. Actuar con diligencia permite llevar a cabo las funciones, responsabilidades y tareas de manera oportuna, con consciencia, trabajando en equipo y con compromiso, en función de la misión y visión de la entidad. Los comportamientos que los encuestados identifican



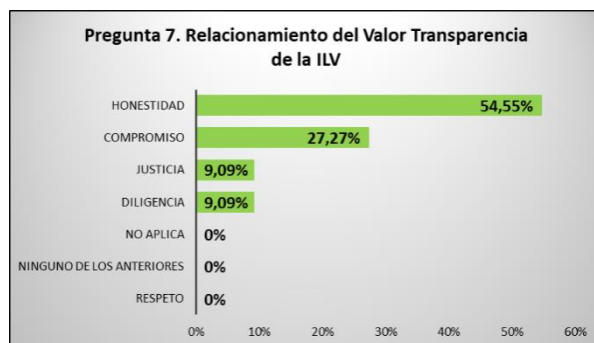
en el valor Cumplimiento dan cuenta del grado de relacionamiento con Diligencia. Algunos de ellos son: velar por entrega oportuna de la información, eficacia y control, actuar con responsabilidad ante los requerimientos de los organismos de control, dar más de lo que se espera de cada uno, establecer metas para el seguimiento, plantear soluciones a las problemáticas para cumplir los objetivos.

El valor Veracidad (condición de quien dice o profesa siempre la verdad) es relacionado por los encuestados en un **72,73%** con **Honestidad**, en **18,18%** con **Compromiso** y en **9,09%** con **Justicia**. La principal argumentación de este relacionamiento (Honestidad, Compromiso y Justicia) está en la capacidad y responsabilidad de entregar a los diferentes grupos de interés información veraz y confiable, basada en datos y hechos reales, que implica asumir actitudes honestas y de transparencia. Algunos comportamientos característicos del valor de Veracidad identificados también validan este relacionamiento:



consultar fuentes confiables, responder requerimientos varios con información clara y verdadera, actuar en el momento en que se nos requiera con la honestidad y legalidad requerida, justicia y respeto, consultar fuentes de información confiables, responder con la verdad, entregar informes a las diferentes entidades según lo solicitado.

La Transparencia entendida como “actuar con claridad haciendo evidentes las decisiones y acciones” es relacionada en un **54,54%** por los encuestados con el valor de **Honestidad**, en un **27,27%** con **Compromiso** y en un **9,09%** cada uno con **Justicia** y **Diligencia**. Las expresiones que sustentan estos porcentajes para Honestidad y Compromiso es que la Transparencia en las acciones y decisiones que se toman permiten cumplir con honestidad las funciones y objetivos planteados. Ser transparente permite ser confiable en la administración de los recursos públicos. Esta argumentación se respalda con algunos comportamientos característicos para el valor de



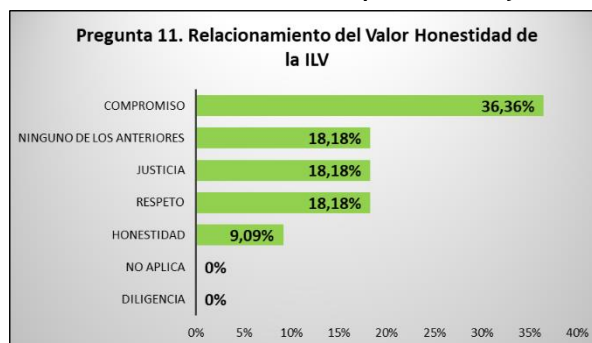
Transparencia identificados por los encuestados: comunicar oportunamente, trabajar con entrega, compromiso y responsabilidad, realizar informes con información correcta, permitir la participación de grupos de interés, divulgar con veracidad lo

ejecutado, administro los recursos asignados segun mi cargo con respeto por ser propiedad de la empresa, subir un contrato para licitar en la página web.

El **54,54%** de los encuestados relacionan el valor de Justicia (comportamiento equitativo en todas las acciones) con el de **Respeto**, el **18,18%** con **Compromiso** y el **9,09%** cada uno para **Justicia**, **Honestidad** y **Ninguno de los anteriores**. Las expresiones que sustentan el relacionamiento de Justicia con Respeto se dan desde las actuaciones basadas en el reconocimiento y valoración de los demás, aceptando sus posturas y necesidades de forma equitativa, ecuánime e imparcial. Desde los comportamientos característicos identificados, se valida este argumento: actuar con respeto y equidad, tratar a las personas con equidad, informar con objetividad, valorar a los compañeros y su trabajo, respetar diferencias de conceptos, tomo las cosas con total independencia de las experiencias personales, establezco todos los escenarios posibles para solucionar alguna situación ante de tomar la decisión, reconocer en el otro los mismos derechos que para uno, procedo conforme a los procedimientos.

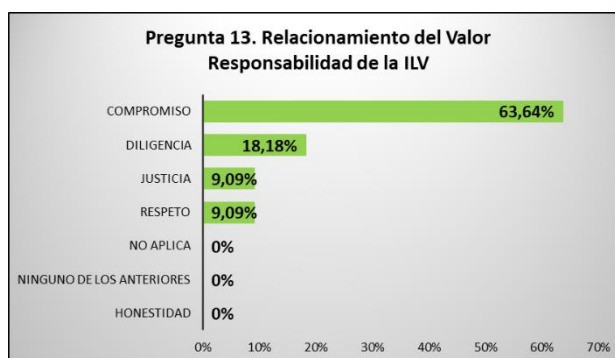


Desde el valor Honestidad, los servidores públicos de la Industria de Licores del Valle están comprometidos a cumplir normas elevadas de conducta durante su trabajo y en sus relaciones con el personal interno y el público en general, para preservar la confianza de la sociedad. La conducta de los funcionarios debe ser irreprochable y estar por encima de toda sospecha. Teniendo en cuenta esta definición, los encuestados relacionaron este valor en un **36,36%** con **Compromiso**, en **18,18%** cada uno para **Respeto**, **Justicia** y **Ninguno**, y en **9,09%** con **Honestidad**. Las argumentaciones para las respuestas del relacionamiento con Compromiso se basan en que cumplir las normas de manera honesta y transparente, resalta el nivel de compromiso de los servidores de la entidad. Por otra parte, la Honestidad implica Respeto por el otro, tener un comportamiento adecuado e intachable. Los comportamientos que los encuestados destacaron para Honestidad confirman los resultados para Compromiso, Respeto y Justicia: decidir correctamente, responder oportunamente, cumplir con los deberes y

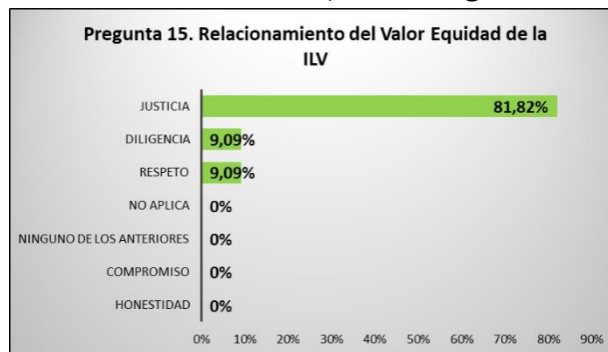


compromisos, actuar siempre de manera transparente y responsable, exponer con claridad pero con respeto puntos de vista y posiciones propias, dignidad, decencia, actúo con congruencia frente a lo planeado según las labores, informo a nuestros clientes que el licor en exceso es perjudicial para la salud.

Comprendiendo la Responsabilidad como la “Capacidad para asumir las obligaciones contraídas y las consecuencias de nuestros actos”, el **63,64%** de los encuestados lo relacionaron con el **Compromiso**, el **18,18%** con la **Diligencia** y el **9,09%** cada uno para **Justicia** y **Respeto**. Las argumentaciones se basan en asumir con consciencia y responsabilidad las consecuencias de las actuaciones. También se relaciona con el deber, empeño, responsabilidad y actitud. Algunos de los comportamientos evidenciados por los encuestados para el valor de Responsabilidad que soportan los resultados son: Asumir deberes, afrontar consecuencias, Verificar el cumplimiento de las funciones que se me ha encomendado, Actuar de forma correcta y oportuna, Aceptar críticas y sugerencias, Aportar constructivamente en cada situación adversa que se presente en la cotidianidad de nuestra funciones, Investigo las situaciones presentadas para no tomar decisiones a la ligera sin la previa mirada desde todos los ángulos.



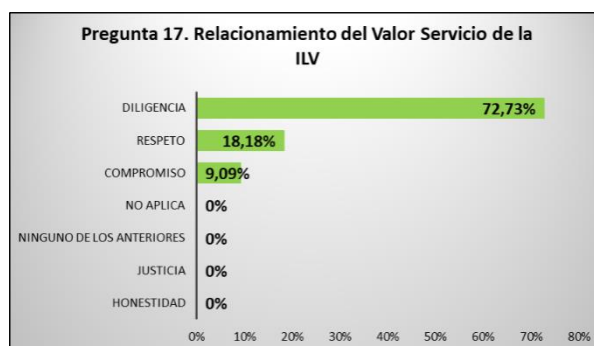
El valor Equidad entendido como la “disposición de ánimo que mueve a dar a cada uno lo que se merece” es relacionado por los encuestados en un **81,82%** con **Justicia**, en **9,09%** cada uno con **Diligencia** y **Respeto**. La principal argumentación del relacionamiento de la Equidad con Justicia se da en un trato justo en igualdad de condiciones, actuar con imparcialidad conforme a lo establecido, reconocer y respetar los derechos y necesidades de los demás. Esta argumentación se respalda con algunos comportamientos característicos para el valor de Equidad identificados por los encuestados: actuar en justicia, ser imparciales, empatía, dar y tratar a todos por igual, respetar la condición y forma de pensar de los demás, conocer las necesidades de nuestros clientes internos y externos, emito opiniones o actuaciones con base en la



evidencia, comunico todos los escenarios posibles a partir de la investigación juiciosa de causa origen cuando se necesite.

El **72,73%** de los encuestados relacionan el valor **Servicio** (disposición permanente para el cumplimiento de las funciones asignadas en procura de la satisfacción de las necesidades de los clientes) con el de **Diligencia**, el **18,18%** con **Respeto** y el **9,09%** con **Compromiso**. Las expresiones dadas por los encuestados sustentan que el valor

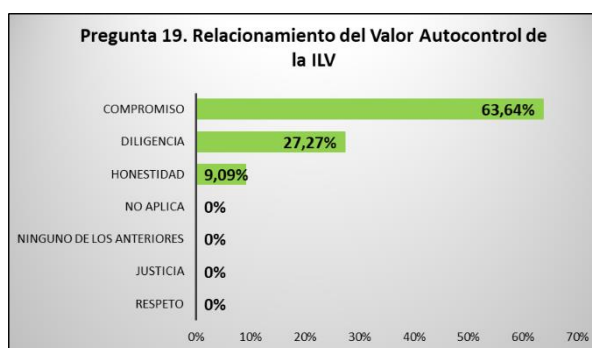
Diligencia permite brindar a los grupos de interés un servicio con calidad, cumplimiento y responsabilidad. Con Compromiso, se relaciona porque en la medida en que se está comprometido con la entidad es más genuino prestar un servicio con los requisitos establecidos. Algunos de los comportamientos identificados por los encuestados



corroboran el resultado del relacionamiento con Diligencia: atender cualquier requerimiento pensando siempre en solucionar o satisfacer las necesidades de nuestros clientes, actuar con responsabilidad y diligencia, escucho a todos los compañeros en sus planteamientos, entregar oportunamente la información solicitada.

Para la entidad, el autocontrol es “hacer las cosas bien bajo un ambiente laboral basado en nuestras actitudes y buenas prácticas. El autocontrol no es algo que se enseña es algo que se vive y que debe estar inmerso en cada una de nuestras actividades”. El relacionamiento con

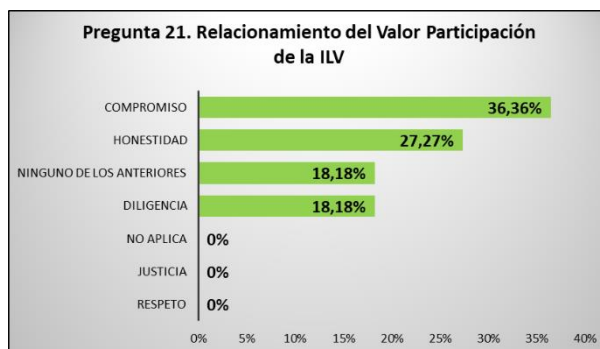
Compromiso fue valorado por los encuestados en **63,64%**, con **Diligencia** en **27,27%** y con **Honestidad** en **9,09%**. Los argumentos dados por los encuestados que soportan el resultado en Compromiso se dan desde la importancia de la consciencia para tomar decisiones, lo que refleja compromiso con la entidad.



El compromiso garantiza buena actitud y prácticas, permitiendo una sinergia del ambiente laboral para cumplir con efectividad nuestras funciones diarias. El autocontrol es una actitud de compromiso personal a favor de la institución. Por otra parte, actuar con diligencia permite monitorear labores diarias para identificar oportunidades de mejora. Los principales comportamientos identificados para el valor de Autocontrol son: actuar bajo parámetros, coordinar las respuestas, tener capacidad

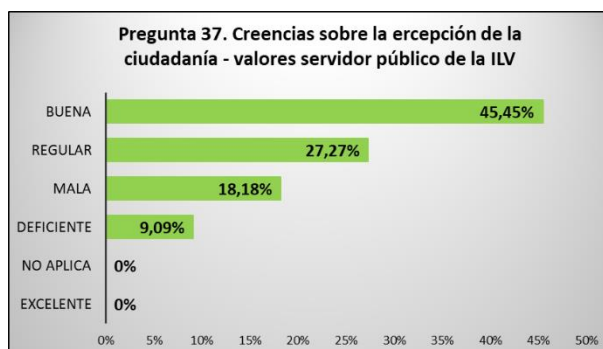
de auto evaluarnos y de realizar los cambios y ajustes necesarios en post del mejoramiento institucional, valorar nuestra capacidad y experiencia para aportar en la operación de la entidad, reviso mi labor permanentemente, control, prudencia, actuar con decisión y efectividad, establezco controles y los mido para ver qué tan efectivos son.

La Industria de Licores del Valle es una entidad comprometida con la rendición de cuentas, que permite demostrar la transparencia, calidad de la gestión y buen uso de los recursos, prevaleciendo el bien común por encima de los intereses particulares. Los encuestados relacionan en un **36,36%** el valor de **Participación** con **Compromiso**, en **27,27%** con **Honestidad**, en **18,18%** cada uno con **Diligencia** y **Ninguno de los anteriores**. La argumentación para relacionar Participación con Compromiso es visto desde el compromiso como servidor público en participar desde el rol asumido identificando potenciales mejoras, en asumir con responsabilidad la gestión liderada. Diligencia y Honestidad se asocian a temas de celeridad y prontitud para participar en los espacios dispuestos, en el respeto y reconocimiento a los demás, a transparencia y veracidad. Algunos de los comportamientos identificados para el valor Participación dan cuenta de: fomentar la inclusión, tomar en cuenta las demás opiniones, generar espacios para el libre pensamiento, contribuir con los procesos, aceptar la supervisión y orientación de los superiores jerárquicos en nuestras actividades laborales, actuar de manera constructiva en pro de un mejor ambiente laboral, respetan mis decisiones cuando presento alguna queja sin involucrar mis labores.



Percepción de valores del servidor público de la ILV que tiene la ciudadanía

El **45,45%** de los encuestados consideran que la percepción que tiene la ciudadanía de los valores del servidor público de la Industria de Licores del Valle es **Buena**, el **27,27%** consideran que es **Regular**, el **18,18%** que es **Mala** y el **9,09%** que es **Deficiente**. En general, el resultado se sustenta a la imagen que tiene la sociedad de los trabajadores



públicos de las entidades estatales por la información que conocen de los medios de comunicación y otras fuentes. De manera particular, la mayoría de los encuestados consideran que la entidad tiene un buen producto, pero la gestión y resultados de los últimos años no han tenido un buen desempeño afectando la imagen y reputación institucional.

Expectativas frente a la adopción de un código de integridad

Sobre este aspecto, en general se espera que el ejercicio sea muy sencillo y práctico, alineado a ejes claves ya revisados en el clima organizacional para que se convierta en una verdadera herramienta de cambio para los trabajadores. Las expresiones son las siguientes:

“Que se actualice a la actualidad, en donde los riesgos en el servicio público han aumentado considerablemente

Contribuir con el mejoramiento institucional de la organización.

Que todos los conozcamos y lo interioricemos y se cumpla

Que seamos servidores públicos con vocación e íntegros, un deber ser como funcionario público.

Que se cumpla con compromiso

Que se pueda implementar y aplicar

Que las relaciones de la ILV con clientes internos y externos, así como grupo de interés se realice de manera transparente e igualitaria.

Aplicar en nuestro actuar diario los diferentes conceptos de integridad, que nos permitan crecer como personas y como profesionales

Que sea más práctico que teórico, que esté conectado con un análisis integral de las variables más representativas que definen el clima organizacional y la percepción de la que los servidores de la empresa lo asuman con integridad a partir del ejemplo y el autocontrol. entidad interna y externamente.

Contar con una herramienta clara para que todos los servidores de la entidad

tengan una adecuada guía de ruta en su actuar cotidiano

Aumentar la confianza institucional, interna y externa, mediante una gestión que aplique diferentes mecanismos y estrategias para orientar el que hacer institucional con Integridad, transparencia y eficiencia”.

Fortalezas y Debilidades características de la institución en cuanto a los valores del servidor público en el desarrollo de su gestión, tanto al interior como al exterior

Las fortalezas y debilidades identificadas por los 11 encuestados en cuanto a los valores del servidor público de la entidad tanto al interior como al exterior son:

Fortalezas	Debilidades
Que a nivel nacional se le está dando mucha importancia a estos valores, y por lo tanto son mencionados en muchos ámbitos del gobierno	Que no todos los servidores públicos toman con seriedad esta situación de los valores, que están permeados por la costumbre y el supuesto derecho a la igualdad en el actuar de todos
Solidaridad y compromiso.	Falta de motivación.
La resiliencia, el respeto, mayor compromiso	Mejorar clima laboral
Una fortaleza como servidor público hacia fuera es el respeto que tiene el cliente de la empresa. imagen.	En general en la empresa se han perdido todos los valores, prima el interés personal.
Que algunos trabajadores creen en el cambio	La división de las personas
Compañerismo, buenas relaciones interpersonales	Desorden, transparencia
Al interior se encuentran servidores públicos comprometidos y leales con la institución. Al exterior se tiene un producto muy bien posicionado en el mercado	Al interior los valores no están internalizados en cada uno de los servidores públicos. Hacia el exterior la presencia de la ILV es débil
Experiencia de los funcionarios, profesionales competentes en cada área, responsabilidad en el cumplimiento de las funciones asignadas, compromiso por la entidad	Deficiencia en el trabajo en equipo. Cultura sindical enfrentada. Poco respeto por las jerarquías gerenciales

Fortalezas	Debilidades
Primero, que aún se conservan muchos beneficios que podrían redireccionarse de acuerdo con la necesidad de cada uno, y las personas se sientan cada vez mejor en sus que la empresa tiene un campo de acción gigante en el mercado de los licores aplicando innovación y actuando siempre al ritmo que exige dicho mercado sin rezagarse en el tiempo. labores desempeñadas.	En algunas épocas y circunstancias la falta de idoneidad e integridad para designar sus administradores, el desconocimiento de sabiduría propia del manejo del negocio combinado con el conocimiento de la administración pública en Colombia en específico el de una empresa industrial y comercial del estado.
Compromiso y diligencia	Respeto
Tenemos un área de Talento humano, donde sus integrantes tienen estabilidad laboral, está el Comité de convivencia laboral, el Comité paritario.	Tenemos un área de Talento Humano, donde sus integrantes tienen estabilidad laboral, está el comité de convivencia laboral, el comité paritario de salud ocupacional y se hacen constantemente capacitaciones.

Los encuestados añadieron las siguientes observaciones para el proceso de adopción del código de integridad:

“Siempre cuando hablamos de valores no debemos detallar sólo en las funciones como servidor público, sino que debe escudriñarse en la parte del individuo y su comportamiento con el fin de mejorar

Participación e inclusión.

El mejoramiento del clima laboral.

Tener en cuenta el estado actual de estos valores en la empresa y rediseñar una política de integridad a nivel general.

Que sea un documento dinámico

Todas las que se necesiten para tener el mejor código de integridad

para nuestra empresa

Para la implementación se debe recurrir a la realización de talleres periódicos que permitan la internalización de cada uno de los valores

Realizar actividades periódicas y participativas con todo el personal, que permitan interiorizar el código de integridad de la entidad

Que se tenga como pilar el trabajo permanente en el ser, en la composición humana en su todo.

No tengo ninguna consideración mas

Esos son los valores que se deben tener en una empresa, falta que se cumpla y ejecuten”.

4. Conclusiones de la Encuesta

A continuación, se presentan los porcentajes de personas participantes de la encuesta que manifestaron relación entre cada valor del código de ética de la entidad y cada valor del código de integridad nacional definido por el Departamento Administrativo de la Función Pública:

Cuadro Final Relacionamiento Valores Código Ética de la ILV - Valores Código de Integridad Nacional							
Valores Código de ética ILV	Valores Código de Integridad Nacional						
	Honestidad	Respeto	Compromiso	Diligencia	Justicia	Ninguno de los anteriores	No Aplica
Respeto	9,09%	9,09%	18,18%	0%	63,64%	0%	0%
Cumplimiento	18,18%	0%	36,36%	45,45%	0%	0%	0%
Veracidad	72,73%	0%	18,18%	0%	9,09%	0%	0%
Transparencia	54,55%	0%	27,27%	9,09%	9,09%	0%	0%
Justicia	9,09%	54,55%	18,18%	0%	9,09%	9,09%	0%
Honestidad	9,09%	18,18%	36,36%	0%	18,18%	18,18%	0%
Responsabilidad	0%	9,09%	63,64%	18,18%	9,09%	0%	0%
Equidad	0%	9,09%	0%	9,09%	81,82%	0%	0%
Servicio	0%	18,18%	9,09%	72,73%	0%	0%	0%
Autocontrol	9,09%	0%	63,64%	27,27%	0%	0%	0%
Participación	27,27%	0%	36,36%	18,18%	0%	18,18%	0%

Todos los valores del código de ética actual de la Industria de Licores del Valle fueron relacionados con la totalidad de los valores del código de integridad nacional.

Tal como se evidencia en el cuadro anterior, los valores Justicia, Honestidad y Participación del código de ética actual fueron identificados por parte de dos personas participantes en la encuesta (18%) como valores sin relación con alguno de los valores del código de integridad. Al ser un porcentaje no representativo, se decide no adicionar ningún valor y se adopta el código de integridad nacional para la Industria de Licores del Valle sólo con los mismos 5 valores propuestos por el Departamento Administrativo de Función Pública (Fuente: Código de Integridad. Antecedentes, construcción y propuestas para su implementación. Función Pública. Marzo 2018):

Honestidad



Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia, rectitud y siempre favoreciendo el interés general.



*Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.

*Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.

*Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.

*Denuncio las faltas, delitos o violaciones de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.

*Apoyo y promuevo los espacios de participación para que los ciudadanos hagan parte de la toma de decisiones que los afecten relacionadas con mi cargo o labor.



*No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.

*No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.

*No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).

*No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión

Respeto



Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.



*Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.

*Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.



* No actúo de manera discriminatoria, grosera o hiriente, bajo ninguna circunstancia.

* Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.

* No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los ciudadanos ni a otros servidores públicos.

Compromiso



Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.



- * Asumo mi papel como servidor público, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a la ciudadanía y al país.
- * Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.
- * Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto público.
- * Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- * Presto un servicio ágil, amable y de calidad.



- * Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- * No llego nunca a pensar que mi trabajo como servidor es un “favor” que le hago a la ciudadanía. Es un compromiso y un orgullo.
- * No asumo que mi trabajo como servidor es irrelevante para la sociedad.
- * Jamás ignoro a un ciudadano y sus inquietudes.

Diligencia



Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado



- * Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- * Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- * Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.
- * Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.



- * No malgasto ningún recurso público.
- * No postergo las decisiones ni actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
- * No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.
- * No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

Justicia



Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.



- * Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.
- * Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- * Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.



- * No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan de la igualdad y la libertad de personas.
- * No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- * Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión pública.
- * No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

5. Definición de Prioridades

Una vez revisado el diagnóstico y después de consolidar y analizar los resultados de la encuesta, se decide dar prioridad y relevancia a los siguientes aspectos durante la implementación del código adoptado para la Industria de Licores del Valle:

- 1** Actualizar el código de ética, adoptando el código de integridad.
- 2** Fortalecer la importancia y aplicación de los valores en los servidores públicos de la ILV, para que sean interiorizados.
- 3** Implementar metodologías prácticas para implementarlo
- 4** Divulgar las buenas prácticas y acciones de la ILV, que permitan generar una imagen positiva frente a la comunidad.

6. Formulación del plan de trabajo- Plan de gestión de integridad

Esta etapa permite desarrollar actividades que faciliten el entendimiento, la interiorización y demostración de los valores descritos en la gestión de los servidores públicos de la Industria de Licores del Valle. El plan de gestión de integridad es el **Anexo 2** de este documento. Para ello, se identifica un kit de actividades para tener en cuenta en el plan de gestión de integridad de la Industria de Licores del Valle. Cabe anotar que algunas de ellas son tomadas del kit de herramientas del Departamento Administrativo de Función Pública:

1) Módulo en la plataforma online Megamétricas

Crear un módulo en la plataforma online utilizada en Industria de Licores del Valle dentro del campus virtual, con el fin de que las personas se puedan inscribir y realizarlo como parte del proceso de reinducción o formación. A continuación, se presentan algunos recursos didácticos que pueden tenerse en cuenta dispuestos por Función Pública:

Videos:

Código de integridad y el valor público:

https://www.youtube.com/watch?v=-mPqHAgQ_Ik

Explica que es el código y su relación con la política. Duración: 2 min 20 segundos

Actuaciones:

<https://www.youtube.com/watch?v=Pyw9J62nCow&t=14s>

Ejemplo de actuaciones en contra del código de integridad, su importancia, explicación de los valores. Duración: 5 min 48 segundos

Ejemplo actuado de los 5 valores:

<https://www.youtube.com/watch?v=R0QuqWTow4I&t=40s>

<https://www.youtube.com/watch?v=03F0FcsW1dA>

Crear videos propios: se deja abierta esta posibilidad, de acuerdo con los recursos disponibles.

Crear actividades para generar puntos por cada persona en este módulo y/o que sean competitivos:

Cartel de los **malos hábitos** (se describe más adelante)

Quiz competitivo virtual: es un juego a través del cual se hacen preguntas sobre el tema y que permite sacar el top de los mejores y saber quiénes participaron. Se puede realizar a través de la plataforma Quizizz o en la versión actualizada de Megamétricas.

Incluir el código de integridad del Departamento Administrativo de Función Pública (adoptado por la Industria de Licores del Valle) y algunos carteles y material que se describen más adelante en los numerales 1, 2, 6, 7.

Implementar el **Día integro trimensual**: consiste en tomar el último viernes de cada trimestre (o el día escogido) para desarrollar actividades relacionadas con los “Valores del Servicio Público”. La idea es que este día todos los servidores de la entidad estén conectados con las acciones de integridad. A este viernes lo llamaríamos “El valornes del trimestre”.

Según las posibilidades, la entidad habilitará el día entero, media jornada o dos horas del día para enaltecer públicamente al embajador del mes, exponer su experiencia de integridad y desarrollar alguna actividad previamente planificada.

Entre cada Valornesse busca que crezca la curiosidad sobre el tema que se trabajará el siguiente trimestre, esto producirá que los servidores estén a la expectativa y por ende, en constante relación con las actividades del código.

Para reforzar este sentimiento, es importante utilizar pequeños recordatorios cotidianos a los servidores, mediante ayudas visuales como pendones, piezas gráficas, crónicas y demás, que se mencionan a lo largo de este documento.

Intervención de la agenda de gestión humana: aprovechar fechas claves de la agenda de gestión humana de la entidad para implementar actividades preestablecidas y así entrar a formar parte de la agenda de celebraciones (por ejemplo: cumpleaños de la entidad, fin de año, día de la madre, día de la familia, día del padre, día internacional de la mujer, etc.). En esta opción también es importante generar recordatorios con ayuda de medios visuales entre los eventos.

Actividades de sensibilización y divulgación del código de integridad:

1. **Generar tarjetas o carteles (virtuales y/o físicos)** con cada uno de los valores – incluyendo: que hago y que no, con características propias de los servicios o actuaciones de la Industria de Licores del Valle. Se ilustra el sentido de esta actividad con los siguientes ejemplos:



Esta información también se puede manejar con el mensaje contrario, es decir, colocar qué no se debe hacer, mostrando comportamientos que generan impactos negativos (ver la descripción del código de integridad adoptado).

2. **Cartel de los malos hábitos:** implementar un cartel, pared o mural en lugar visible al que todos tengan acceso virtual a través de la plataforma e invitar a que cada persona, de acuerdo con el código divulgado, coloque alguna frase o palabra asociada en el mismo. En el día íntegro trimestral exponer este cartel. Cada persona debe escoger 2 hábitos que no se deben tener y expresarlo en el cartel.

3. **Sigue las huellas:** imprimir las huellas del kit en colores y pegar en las instalaciones físicas con cada valor, escogiendo lugares de paso de todos los colaboradores y al final lograr que se direccionen al muro o cartel implementado para el tema, dando un mensaje general con todos los valores (lugar estratégico de la entidad). Ver Herramienta “Sigue las Huellas”

4. **Actividad de arteterapia virtual:** se reúnen por plataforma online y alguna persona de gestión humana o personal contratado orienta la actividad: se les pide que dibujen algo relativo al comportamiento deseado o que no se debe hacer, frente a lo aprendido de los valores. Se realiza una actividad lúdica de relajación. Al final cada persona toma foto y la envía, sacar los mejores y generar top como concurso. Divulgar en el cartel el día íntegro del trimestre.

5. **A conquistar valores:** Cada área o departamento de la entidad debe transformar su espacio físico en territorio de algún valor del Código de Integridad, a partir de la percepción que el grupo de trabajo tenga del mismo. Lo deben decorar con material reciclaje. Gana el mejor y el día íntegro trimensual se publica en cartelera.

6. **Retos cotidianos:** identificar retos sencillos y amigables, generar material y distribuirlos físicamente en diferentes espacios de la entidad, deben ser retos que inviten a las personas a reflexionar en temas de integridad. De igual manera se pueden generar virtualmente y enviarlos por correo, como alertas, por WhatsApp u otro medio de difusión (escoger de la caja de herramientas o crear nuevos). Ver herramienta “Retos cotidianos”.

7. **Muro o cartel del orgullo:** crear un espacio físico o virtual en donde se exhiban acciones de integridad que merecen ser reconocidas públicamente y que sirven de ejemplo para otros servidores. Si es físico, el muro debe ser llamativo visualmente (grande y en un lugar visible)

7. Implementación y Seguimiento

Con el fin de realizar una medición periódica de la implementación del Código, se aplica el test de percepción sobre integridad, a través del cual se analizará la apropiación del Código de Integridad mostrando la percepción que tiene el servidor público de sus compañeros, de sus jefes, de él mismo y de su entidad en general.

El test propuesto para medir la percepción de integridad en la entidad se presenta en el **Anexo 3**, y tiene la siguiente escala:

Totalmente acuerdo	de	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo	en
-----------------------	----	------------	---------------	--------------------------	----

Como la entidad cuenta con una plataforma que apalanca el proceso de Talento Humano, se articulará el test propuesto para que los servidores públicos puedan acceder a él de manera digital. Se parametrizará la herramienta para que los resultados sean sistematizados desde esta herramienta tecnológica. Se aprovecharán las actividades y estrategias propuestas en el Plan de Gestión de Integridad para socializar este test resaltando la importancia de monitorearlo para tomar las medidas de mejora correspondientes. Para determinar el grado de apropiación, se utilizará la siguiente matriz sugerida por Función Pública:

Código de integridad Industria de Licores del Valle ILV



CÓDIGO DE INTEGRIDAD	INTEGRIDAD				
	1 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
81 - 100%	Tenemos claro que es el Código de integridad, incluímoslo en nuestro día a día.	Todavía nos falta apropiar la integridad.	Reforcemos las buenas prácticas de integridad.	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencien la integridad en los servidores públicos?	Muy Alto Reforzamos la integridad en todas nuestras actividades.
61 - 80%	Aunque el código de integridad se ha entendido, falta mucha apropiación de las buenas prácticas.	Reforcemos el Código de integridad.	Trabajemos de la mano con cada servidor público, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad.	Alto (Vamos por buen camino)	¿Qué tal si realizamos algunas actividades que nos potencien la integridad en los servidores públicos?
41 - 60%	Debemos realizar actividades que generen apropiación por el código de integridad.	Debemos realizar actividades que refuercen las buenas prácticas de la integridad.	Medio Debemos trabajar más con los servidores públicos, nos falta medio camino por recorrer.	Trabajemos de la mano con cada servidor público, podemos aumentar nuestra apropiación de integridad.	Reforcemos las buenas prácticas de integridad.
21 - 40%	Tenemos que reforzar totalmente el Código de integridad y las buenas prácticas.	Bajo La receptividad del Código de integridad ha sido ineficiente.	Debemos realizar actividades que refuercen la apropiación del código de integridad.	Reforcemos el Código de integridad.	Todavía nos falta conocimiento sobre el Código de integridad.
1 - 20%	Muy Bajo No se ha implementado el Código de integridad.	Tenemos que reforzar totalmente el Código de integridad y las buenas prácticas.	Debemos realizar actividades que generen apropiación por el código de integridad.	Aunque la integridad en los servidores es buena, falta mucha apropiación del Código de integridad.	Tenemos claro como actúa la integridad en cada uno de nosotros, pero todavía no conocemos el código de integridad.

8. Divulgación de experiencias

Las evidencias de cada actividad realizada para la implementación del código de integridad en la ILV son recopiladas y archivadas por parte del equipo de talento humano de la Subgerencia Administrativa. Aquí se incluyen fotos, videos, formatos, entre otros. Las evidencias de las experiencias más representativas son compartidas a través de la página web de la Industria de Licores del Valle.

Anexos

Anexo 1. Encuesta comparación valores ILV y valores servicio público

ENCUESTA COMPARACIÓN VALORES CÓDIGO ÉTICA ILV Y VALORES SERVICIO PÚBLICO	
<p>1 Para el siguiente valor, establecido en la Industria de Licores del Valle:</p> <p>RESPECTO: Consideración y reconocimiento del derecho de los demás a ser, sentir, pensar y actuar diferente. El respeto en la Industria de Licores del Valle está presente en el reconocimiento de los derechos de la comunidad, de sus funcionarios y de sus clientes.</p> <p>¿Con cuál de los siguientes 5 valores cree que se relaciona de manera directa?</p>	
Honestidad	<input type="checkbox"/>
Respeto	<input type="checkbox"/>
Compromiso	<input type="checkbox"/>
Diligencia	<input type="checkbox"/>
Justicia	<input type="checkbox"/>
Ninguno de los anteriores	<input type="checkbox"/>
No aplica	<input type="checkbox"/>
2 Por favor argumente su respuesta	<div style="border: 1px solid black; height: 30px; width: 100%;"></div>
<p>3 Para el siguiente valor, establecido en la Industria de Licores del Valle:</p> <p>CUMPLIMIENTO: Acción y efecto de llevar a cabo. Hacer lo que se debe o lo que se está obligado en los términos previstos. La Industria de Licores del Valle reconoce la obligación moral de cumplir a cabalidad las funciones que por Ley se nos ha asignado, a nuestra misión y visión, realizando el mejor esfuerzo por alcanzar los objetivos institucionales.</p> <p>¿Con cuál de los siguientes 5 valores cree que se relaciona de manera directa?</p>	
Honestidad	<input type="checkbox"/>
Respeto	<input type="checkbox"/>
Compromiso	<input type="checkbox"/>
Diligencia	<input type="checkbox"/>
Justicia	<input type="checkbox"/>
Ninguno de los anteriores	<input type="checkbox"/>
No aplica	<input type="checkbox"/>
4 Por favor argumente su respuesta	<div style="border: 1px solid black; height: 30px; width: 100%;"></div>
<p>5 Para el siguiente valor, establecido en la Industria de Licores del Valle:</p> <p>VERACIDAD: Condición de quien dice o profesa siempre la verdad. Los Servidores Públicos de la Industria de Licores del Valle producimos y entregamos información veraz y oportuna para la entidad y nuestros clientes, comunidad y grupos de interés. ¿Con cuál de los siguientes 5 valores cree que se relaciona de manera directa?</p>	
Honestidad	<input type="checkbox"/>
Respeto	<input type="checkbox"/>
Compromiso	<input type="checkbox"/>
Diligencia	<input type="checkbox"/>
Justicia	<input type="checkbox"/>
Ninguno de los anteriores	<input type="checkbox"/>
No aplica	<input type="checkbox"/>

6 Por favor argumente su respuesta

7 Para el siguiente valor, establecido en la Industria de Licores del Valle:

TRANSPARENCIA: Es actuar con claridad haciendo evidentes las decisiones y acciones. La Industria de Licores del Valle es una entidad transparente que rinde cuentas de la gestión encomendada y está abierta al ejercicio del control social. ¿Con cuál de los siguientes 5 valores cree que se relaciona de manera directa?

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| Honestidad | <input type="checkbox"/> |
| Respeto | <input type="checkbox"/> |
| Compromiso | <input type="checkbox"/> |
| Diligencia | <input type="checkbox"/> |
| Justicia | <input type="checkbox"/> |
| Ninguno de los anteriores | <input type="checkbox"/> |
| No aplica | <input type="checkbox"/> |

8 Por favor argumente su respuesta

9 Para el siguiente valor, establecido en la Industria de Licores del Valle:

JUSTICIA: Es el comportamiento equitativo en todas las acciones. La justicia se evidencia en la Industria de Licores del Valle cuando se tejen relaciones sólidas sobre la base del respeto y la equidad en procura de satisfacer y alcanzar un alto nivel bienestar. Los Servidores Públicos desarrollamos nuestras actuaciones dentro de la legalidad y la rectitud dando a todos un trato igualitario. ¿Con cuál de los siguientes 5 valores cree que se relaciona de manera directa?

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| Honestidad | <input type="checkbox"/> |
| Respeto | <input type="checkbox"/> |
| Compromiso | <input type="checkbox"/> |
| Diligencia | <input type="checkbox"/> |
| Justicia | <input type="checkbox"/> |
| Ninguno de los anteriores | <input type="checkbox"/> |
| No aplica | <input type="checkbox"/> |

10 Por favor argumente su respuesta

11 Para el siguiente valor, establecido en la Industria de Licores del Valle:

HONESTIDAD: Moderación en la persona, las acciones o las palabras. Honradez, decencia. Actitud para actuar con honradez y decencia. Los Servidores Públicos de la Industria de Licores del Valle están comprometidos a cumplir normas elevadas de conducta durante su trabajo y en sus relaciones con el personal interno y el público en general. Para preservar la confianza de la sociedad, la conducta de los funcionarios debe ser irreprochable y estar por encima de toda sospecha. ¿Con cuál de los siguientes 5 valores cree que se relaciona de manera directa?

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| Honestidad | <input type="checkbox"/> |
| Respeto | <input type="checkbox"/> |
| Compromiso | <input type="checkbox"/> |
| Diligencia | <input type="checkbox"/> |
| Justicia | <input type="checkbox"/> |
| Ninguno de los anteriores | <input type="checkbox"/> |
| No aplica | <input type="checkbox"/> |

12 Por favor argumente su respuesta

13 Para el siguiente valor, establecido en la Industria de Licores del Valle:

RESPONSABILIDAD: Capacidad para asumir las obligaciones contraídas y las consecuencias de nuestros actos. Los Servidores Públicos de la Industria de Licores del Valle asumimos los deberes que impone el servicio público, asumimos las consecuencias de las acciones ejecutadas en la búsqueda del cumplimiento misional de la entidad, y somos reservados y cautelosos en el manejo de la información y de los recursos. ¿Con cuál de los siguientes 5 valores cree que se relaciona de manera directa?

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| Honestidad | <input type="checkbox"/> |
| Respeto | <input type="checkbox"/> |
| Compromiso | <input type="checkbox"/> |
| Diligencia | <input type="checkbox"/> |
| Justicia | <input type="checkbox"/> |
| Ninguno de los anteriores | <input type="checkbox"/> |
| No aplica | <input type="checkbox"/> |

14 Por favor argumente su respuesta

15 Para el siguiente valor, establecido en la Industria de Licores del Valle:

EQUIDAD: Disposición de ánimo que mueve a dar a cada uno lo que se merece. La Industria de Licores del Valle entiende la equidad como la imparcialidad tanto en trato como en distribución de bienes y oportunidades. La equidad no es "dar a todos lo mismo" sino dar a cada uno lo que le corresponde, es decir que se tiene en cuenta las diferencias de cada caso. ¿Con cuál de los siguientes 5 valores cree que se relaciona de manera directa?

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| Honestidad | <input type="checkbox"/> |
| Respeto | <input type="checkbox"/> |
| Compromiso | <input type="checkbox"/> |
| Diligencia | <input type="checkbox"/> |
| Justicia | <input type="checkbox"/> |
| Ninguno de los anteriores | <input type="checkbox"/> |
| No aplica | <input type="checkbox"/> |

16 Por favor argumente su respuesta

17 Para el siguiente valor, establecido en la Industria de Licores del Valle:

SERVICIO: Disposición permanente para el cumplimiento de las funciones asignadas en procura de la satisfacción de las necesidades de los clientes. Los Servidores Públicos atendemos cálida, oportuna y eficientemente a nuestros clientes, la comunidad y los grupos de interés. ¿Con cuál de los siguientes 5 valores cree que se relaciona de manera directa?

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| Honestidad | <input type="checkbox"/> |
| Respeto | <input type="checkbox"/> |
| Compromiso | <input type="checkbox"/> |
| Diligencia | <input type="checkbox"/> |
| Justicia | <input type="checkbox"/> |
| Ninguno de los anteriores | <input type="checkbox"/> |
| No aplica | <input type="checkbox"/> |

18 Por favor argumente su respuesta

19 Para el siguiente valor, establecido en la Industria de Licores del Valle:

AUTOCONTROL: “Nadie hace las cosas mejor por nosotros que nosotros mismos”. La implementación de la cultura del autocontrol es un compromiso de la alta dirección que requiere el apoyo e internalización de todos los Servidores Públicos de la entidad. Cuando hablamos de autocontrol, se habla de hacer las cosas bien bajo un ambiente laboral basado en nuestras actitudes y buenas prácticas. El autocontrol no es algo que se enseña es algo que se vive y que debe estar inmerso en cada una de nuestras actividades. ¿Con cuál de los siguientes 5 valores cree que se relaciona de manera directa?

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| Honestidad | <input type="checkbox"/> |
| Respeto | <input type="checkbox"/> |
| Compromiso | <input type="checkbox"/> |
| Diligencia | <input type="checkbox"/> |
| Justicia | <input type="checkbox"/> |
| Ninguno de los anteriores | <input type="checkbox"/> |
| No aplica | <input type="checkbox"/> |

20 Por favor argumente su respuesta

21 Para el siguiente valor, establecido en la Industria de Licores del Valle:

PARTICIPACIÓN: Tomar parte. Compartir. Abrir espacios para que otros hagan parte de una actividad, o movilizarse para tomar parte en ella. La Industria de Licores del Valle es una entidad comprometida con la rendición de cuentas, que permite demostrar la transparencia, calidad de la gestión y buen uso de los recursos, prevaleciendo el bien común por encima de los intereses particulares. ¿Con cuál de los siguientes 5 valores cree que se relaciona de manera directa?

- | | |
|---------------------------|--------------------------|
| Honestidad | <input type="checkbox"/> |
| Respeto | <input type="checkbox"/> |
| Compromiso | <input type="checkbox"/> |
| Diligencia | <input type="checkbox"/> |
| Justicia | <input type="checkbox"/> |
| Ninguno de los anteriores | <input type="checkbox"/> |
| No aplica | <input type="checkbox"/> |

22 Por favor argumente su respuesta

23 Para el valor: RESPETO definido actualmente para la ILV, identifique por favor 2 comportamientos que usted cree lo caracteriza (inicie con un verbo):

24 Para el valor: CUMPLIMIENTO definido actualmente para la ILV, identifique por favor 2 comportamientos que usted cree lo caracteriza (inicie con un verbo):

25 Para el valor: VERACIDAD definido actualmente para la ILV, identifique por favor 2 comportamientos que usted cree lo caracteriza (inicie con un verbo):

26 Para el valor: TRANSPARENCIA definido actualmente para la ILV, identifique por favor 2 comportamientos que usted cree lo caracteriza (inicie con un verbo):

27 Para el valor: JUSTICIA definido actualmente para la ILV, identifique por favor 2 comportamientos que usted cree lo caracteriza (inicie con un verbo):

28 Para el valor: HONESTIDAD definido actualmente para la ILV, identifique por favor 2 comportamientos que usted cree lo caracteriza (inicie con un verbo):

29 Para el valor: RESPONSABILIDAD definido actualmente para la ILV, identifique por favor 2 comportamientos que usted cree lo caracteriza (inicie con un verbo):

30 Para el valor: EQUIDAD definido actualmente para la ILV, identifique por favor 2 comportamientos que usted cree lo caracteriza (inicie con un verbo):

31 Para el valor: SERVICIO definido actualmente para la ILV, identifique por favor 2 comportamientos que usted cree lo caracteriza (inicie con un verbo):

32 Para el valor: AUTOCONTROL definido actualmente para la ILV, identifique por favor 2 comportamientos que usted cree lo caracteriza (inicie con un verbo):

33 Para el valor: PARTICIPACIÓN definido actualmente para la ILV, identifique por favor 2 comportamientos que usted cree lo caracteriza (inicie con un verbo):

34 ¿Cuáles son sus expectativas frente a la adopción de un código de integridad para la ILV?

35 ¿Qué fortalezas encuentra usted que caracterizan a la entidad hoy, en cuanto a los valores del servidor público de la ILV en el desarrollo de su gestión, tanto al interior como hacia afuera?

36 ¿Qué debilidades encuentra usted que caracterizan a la entidad hoy, en cuanto a los valores del servidor público de la ILV en el desarrollo de su gestión, tanto al interior como hacia afuera?

37 ¿Cuál cree que es la percepción de valores del servidor público de la ILV, que tiene la ciudadanía en general?

Excelente

Buena

Mala

Regular

Deficiente

No aplica

38 Teniendo en cuenta la respuesta a la pregunta anterior, ¿por qué cree que esa es la percepción de la ciudadanía.?

39 Considera que debería añadirse o tenerse en cuenta algo más para la definición e implementación del código de integridad de la ILV.

Anexo 3. Test de Percepción

TEST DE PERCEPCIÓN DE INTEGRIDAD

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.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

2 Cuando decidí ser servidor público, me comprometí a vivir profesional y personalmente los valores promulgados en mi entidad.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

3 Como servidor público he aprendido que mi desempeño diario es la clave para construir la confianza que la sociedad necesita.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

4 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

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

5 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.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

6 En las entidades del sector público, los trabajadores han eliminado la práctica de decir mentiras para salir de aprietos.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

7 Un servidor público no utiliza su trabajo para recibir beneficios adicionales de terceros, pues es consciente que esto trae consecuencias negativas para la sociedad.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

8 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.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

9 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.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

10 Un servidor público conoce que, cuando los ciudadanos u otros servidores públicos le plantean reclamos con actitudes emocionales fuertes debe ignorarlos y no ayudarlos.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

11 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.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

12 Los servidores públicos han aprendido a no discriminar a sus compañeros por posiciones políticas, ni sexuales, de religión, edad, clase social, etc.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

13 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.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

14 Para ser responsable de sus actos, un servidor público debe acostumbrarse a escuchar los gritos de su jefe cuando algo sale mal.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

15 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.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

16 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.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

17 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.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

18 Un servidor público debe aceptar un trabajo de contrato freelance, pues esto no afecta su horario laboral.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

19 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

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

20 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.

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- En desacuerdo
- Totalmente en desacuerdo

21 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.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

22 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.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

23 Siempre que sea eficiente, no es tan grave que un servidor público tenga una mala actitud con el ciudadano u otro compañero de trabajo.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

24 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.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

25 En su trabajo diario, los servidores públicos deben darle un trato igualitario a todos sus compañeros.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

26 Un servidor público conoce toda la información clara, precisa y transparente antes de tomar una decisión.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

27 En todas las entidades del Estado, la meritocracia se ha convertido en la práctica concurrente para la contratación de personal.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

28 Los servidores públicos son promotores de igualdad en su vida diaria, por lo tanto, brindar las mismas oportunidades a todas las personas.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo

29 Un servidor público no cede ante presiones e intereses externos en las labores de su cargo.

Totalmente de acuerdo

De acuerdo

En desacuerdo

Totalmente en desacuerdo